



## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2019/2020

Entre as partes, de um lado, **SINDICATO DA INDÚSTRIA DE SERRARIAS, CARPINTARIAS, TANOARIAS, MADEIRAS COMPENSADAS E LAMINADAS NO ESTADO DE SÃO PAULO**, com sede na rua Cel. Xavier de Toledo, 220 – 11º andar – São Paulo – SP – 01048-000, inscrito no CNPJ sob o nº 61.533.199/0001-28, e, de outro lado a **FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DO ESTADO DE SÃO PAULO – FETICOM-SP**, Federação dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário do Estado de São Paulo – **FETICOM-SP**, inscrita no CNPJ sob o nº 60.505.252/0001-02, com sede na Rua Dr. Fernão Pompeu de Camargo, 1102, Jd. Do Trevo, **CAMPINAS-SP**, CEP 13040010, com abrangência territorial dos inorganizados; **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE ARAÇATUBA**, inscrito no CNPJ sob o nº 43.764.232/0001-29, com Sede do Sindicato na Praça São Joaquim, nº 132, Bairro São Joaquim, **ARAÇATUBA-SP**, CEP 16050-250, representando a categoria profissional nas cidades de Araçatuba, Andradina, Avanhandava, Bento de Abreu, Bilac, Birigui, Coroados, Glicério, Guararapes, Mirandópolis, Penápolis, Pereira Barreto, Promissão, Rubiácea e Valparaíso; **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE BARRA BONITA**, inscrito no CNPJ sob o nº 54.713.433/0001-13, na Rua Geraldo Fazzio, nº 833, bairro CECAP, **BARRA BONITA/SP**, CEP nº 17340-000, representando a categoria profissional na cidade de Barra Bonita; **SINDICATO DOS TRAB NAS IND DA CONST E DO MOBIL DE BARRETOS**, inscrito no CNPJ sob o nº 44.790.806/0001-04, com Sede do Sindicato na Av. nº 13, 826, Centro, **BARRETOS-SP**, CEP: 14.780-270, representando a categoria profissional na cidade Barretos; **SINDICATO TRAB INDUSTRIAS DA CONSTRUCAO E MOB DE CAMPOS DE JORDÃO**, inscrito no CNPJ sob o nº 46.748.901/0001-67, na Trav. Caio Jardim, nº22, Bairro Abernессia, **CAMPOS DO JORDÃO-SP**, representando a categoria profissional na cidade Campos de Jordão; **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DA CONSTRUCAO, MOBILIARIO, CERAMISTAS, LADRILHOS, HIDRAULICOS E PRODUTOS DE CIMENTO DE CAPIVARI**, inscrito no CNPJ sob o nº 54.155.759/0001-72, com Sede do Sindicato, na Rua Barão do Rio Branco, nº 43 em **CAPIVARI/SP**, CEP 13360-000, representando a categoria profissional na cidade de Americana, Capivari, Hortolândia, Jandira, Leme, Nova Odessa e Sumaré; **SINDICATO TRAB INDUSTRIAS DA CONSTRUCAO E MOB DE CRUZEIRO**, inscrito no CNPJ sob o nº 47.550.843/0001-25, com Sede Social do Sindicato na Rua Das Tulipas, 120, Jd. Primavera, **CRUZEIRO-SP**, CEP 12.712-080, representando a categoria profissional na cidade cruzeiro; **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS IND CONST MOB DE FRANCA**, inscrito no CNPJ sob o nº 47.984.646/0001-14, com Sede Social Rua Floriano Peixoto, 1399, **FRANCA-SP**, CEP nº 14400-760, representando a categoria profissional nas cidades de Cristais Paulista, Franca, Jeriquara, Pedregulho, Restinga, Ribeirão Corrente, Rifaina e São José da Bela Vista; **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO CIVIL, DO MOBILIÁRIO E DE CERÂMICAS DE ITATIBA**, inscrito no CNPJ sob o nº 51.308.112/0001-45, Rua Giácomo Saccardi, nº. 125, Vila Bela Vista, **ITATIBA-SP**, CEP nº 13.256-060, representando a categoria profissional na cidade Atibaia, Bom Jesus dos Perdões, Bragança Paulista, Itatiba, Joanópolis, Morungaba, Nazaré Paulista, Pedra Bela, Pinhalzinho, Piracaia e Socorro; **SINDICATO DOS TRAB IND CONST MOBIL CER DE ITU E REGIAO**, inscrito no CNPJ sob o nº 50.235.316/0001-30, com Sede Social do Sindicato na Rua Paula Souza, Nº 30, **ITU-SP**, CEP 13.300-050, representando a categoria profissional nas cidades de Boituva, Cabreúva, Cerquilha, Cesário Lange, Conchas, Elias Fausto, Guareí, Indaiatuba, Itapetininga, Itu, Laranjal Paulista, Mombuca, Monte Mor, Pereiras, Porto Feliz, Quadra, Rafard, Tatuí e Tietê; **SINDICATO TRAB INDUSTRIAS DA CONSTRUCAO E MOB DE JACAREÍ**, inscrito no CNPJ

Ry  
W  
h





sob o nº 50.477.371/0001-37, com Sede Social do Sindicato na Rua João Américo da Silva nº.462, Centro, **JACAREÍ-SP**, CEP nº 12308-660, representando a categoria profissional na cidade de Jacareí; **SINDICATO TRAB INDUSTRIAS DA CONSTRUCAO E MOB DE JAÚ**, inscrito no CNPJ sob o nº 50.757.608/0001-33. Sede Social na Rua Amaral Gurgel, nº 134, bairro Centro, **JAÚ-SP**, CEP nº 17201-010, representando a categoria profissional na cidade de Bocaina, Dois Córregos, Itapuí e Jaú; **SINDICATO TRAB INDUSTRIAS DA CONSTRUCAO E MOB DE LIMEIRA**, inscrito no CNPJ sob o nº 51.486.942/0001-62, COM Sede na Rua Piauí, 315 – Vila Cláudia, **LIMEIRA-SP**, CEP 13480-406, representando a categoria profissional na cidade de Cordeirópolis, Corumbataí, Mogi Mirim, Rio Claro e Santa Gertrudes; **SINDICATO TRAB INDUSTRIAS DA CONSTRUCAO E MOB DE MARILIA**, , inscrito no CNPJ sob o nº 44.471.076/0001-70. Sede Social do Sindicato, Rua 15 de Novembro, 2326, Bairro São Miguel, **MARÍLIA-SP**, CEP 17.506-020, representando a categoria profissional na cidade de Marília; **SINDICATO DOS TRABALHADORES INDS CONST MOBIL M IND MIRASSOL E VOTUPORANGA**, inscrito no CNPJ sob o nº 51.847.812/0001-08, com Sede do Sindicato, na Rua Rodrigues Alves nº 2031, bairro Centro, **MIRASSOL-SP**, CEP nº 15130-031, representando a categoria profissional nas cidades de Bálamo, Floreal, Jaci, Macaubal, Magda, Mirassol, Mirassolândia, Monções, Monte Aprazível, Neves Paulista, Nhandeara, Nipoã, Poloni, ebastianópolis do Sul, Tanabi, União Paulista e Votuporanga; **SINDICATO DOS TRAB NAS IND DA CONST MOB MONT INDL DE MOCOCA**, inscrito no CNPJ sob o nº 54.141.569/0001-04, com Sede do Sindicato na Rua Professora Eliza Maia Norte, nº 30, Conjunto Habitacional Gilberto Rossetti, **MOCOCA-SP**, CEP 13.737-300, representando a categoria profissional nas cidades de Caconde, Divinolândia, Itobi, Mococa, São José do Rio Pardo, São Sebastião da Grama e Tapiratiba; **SINDICATO TRAB.IND.CER.REFR.CONSTR.CIVIL ESTRADAS TERRAPL.MONTS. INDS.E DO MOB.DE MOGI-GUACU E REGIÃO**, inscrito no CNPJ sob o nº 52.745.031/0001-75, com Sede do Sindicato na Trav. Américo Luiz Caveanha, 90, Centro, **MOGI GUAÇU-SP**, CEP 13.840-901, representando a categoria profissional nas cidades de Aguai, Águas da Prata, Águas de Lindóia, Artur Nogueira, Conchal, Engenheiro Coelho, Espírito Santo do Pinhal, Holambra, Itapira, Lindóia, Mogi Guaçu, Monte Alegre do Sul, Pedreira, Santo Antônio de Posse, Santo Antônio do Jardim, São João da Boa Vista e Serra Negra; **SINDICATO DOS TRABALHADORES IND CONSTRUCAO MOB OURINHOS**, inscrito no CNPJ sob o nº 54.711.353/0001-29, Com Sede Social na Avenida Gastão Vidigal, nº 1.132, Jardim Matilde, **OURINHOS-SP**, CEP 19.901.010, representando a categoria profissional na cidade de Ourinhos; **SINDICATO DOS TRABALHADORES IND CONSTRUCAO MOB PIRACICABA**, inscrito no CNPJ sob o nº 47.766.316/0001-52, com Sede do Sindicato, na Rua José Pinto de Almeida, nº 295, Bairro dos Alemães, **PIRACICABA – SP**, CEP 13.419-000, representando a categoria profissional na cidade de Piracicaba; **SINDICATO DOS TRABALHADORES IND CONSTRUCAO MOB PRESIDENTE PRUDENTE**, inscrito no CNPJ sob o nº 55.354.575/0001-02, com Sede Social na Rua Dr. Gurgel, nº 629, Centro, Sede do Sindicato, **PRESIDENTE PRUDENTE-SP**, CEP nº 19.015-140, representando a categoria profissional nas cidades de Alfredo Marcondes, Caiuá, Estrela do Norte, Iepê, Indiana, Marabá Paulista, Martinópolis, Narandiba, Paraguaçu Paulista, Piquerobi, Pirapozinho, Presidente Bernardes, Presidente Epitácio, Presidente Venceslau, Quatá, Rancharia, Regente Feijó, Sandovalina, Santo Anastácio e Teodoro Sampaio; **SINDICATO DOS TRABALHADORES IND CONSTRUCAO MOB SANTO ANDRÉ, MAUÁ, RIBEIRÃO PIRES E RIO GRANDE DA SERRA**, Inscrito no CNPJ sob o nº 57.518.276/0001-83, com sede na Rua General Glicério, 808/812, Centro, **SANTO ANDRÉ-SP**, CEP 09015-191, representando a categoria profissional nas Cidades de Mauá, Ribeirão Pires e Santo André; **SINDICATO DOS TRABALHADORES IND CONSTRUCAO MOB SÃO JOSÉ DO RIO PRETO**, inscrito no CNPJ sob o nº 60.000.510/0001-90, com Sede Social na Rua

Per

h





Tiradentes, 2534, **SÃO JOSÉ DO RIO PRETO-SP**, CEP Nº 15025-050 representando a categoria profissional nas cidades de Adolfo, Álvares Florence, Américo de Campos, Ariranha, Bady Bassitt, Buritama, Cardoso, Catanduva, Cedral, Cosmorama, Estrela D' oeste, Fernandópolis, Guapiaçu, Ibirá, Icém, Itajobi, Jales, José Bonifácio, Mendonça, Meridiano, Nova Aliança, Nova Granada, Novo Horizonte, Onda Verde, Orindiúva, Palestina, Paulo de Faria, Pindorama, Pontes Gestal, Potirendaba, Riolândia, Santa Adélia, Santa Fé do Sul, São José do Rio Preto, Tabapuã, Uchoa e Valentim Gentil; **SINDICATO INTERMUNICIPAL DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO SOLIDARIEDADE**, inscrito no CNPJ sob o Nº 59.325.308/0001-50, com Sede na Rua Perrella, nº 278, Bairro Fundação, **SÃO CAETANO DO SUL**, CEP 09.520-650. Representando a categoria profissional nas cidades de Adamantina, Bernardino de Campos, Fartura, Flórida Paulista, Ipaussu, Lucélia, Manduri, Mariápolkis, Pacaembu, Piraju, Santa Cruz do Rio Pardo e São Caetano; **SINDICATO DOS TRABALHADORES IND CONSTRUCAO CIVIL, DE MONTAGENS INDUSTRIAIS E INSTALAÇÕES ELÉTRICAS, DA CONSTRUÇÃO DE ESTRADAS, PAVIMENTAÇÃO E TERRAPLANAGEM, DO CIMENTO, CAL E GESSO, DE PRODS DE CIMENTO, DE OLARIAS E CERÂMICAS E DO MOB DE SOROCABA E REGIÃO**, inscrito no CNPJ sob o nº 71.849.194/0001-42, com Sede Social na Rua Dr. Arthur Martins, 153, Centro, **SOROCABA-SP**, CEP 18035-250, representando a categoria profissional nas cidades de Araçoiaba da Serra, Piedade, Salto de Pirapora, **Sorocaba** e Votorantim; **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE TAUBATÉ-SP**, inscrito no CNPJ sob o nº 72.306.913/0001-41, com Sede Social na Rua Coronel João Afonso nº 294, Bairro Santa Cruz, **TAUBATÉ-SP**, CEP nº 12.080-360, representando a categoria profissional nas cidades de Caçapava, Pindamonhangaba, **Taubaté** e Tremembé; fica estabelecida a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** na forma dos artigos 611 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho, mediante as cláusulas seguintes:

### **1ª - REAJUSTE SALARIAL – GERAL**

Os salários dos empregados da categoria profissional acordante serão reajustados em **01/06/2019**, com o percentual negociado entre as partes, como segue:

- a) **4,78% (quatro virgula setenta e oito por cento)**; que incidirá sobre os salários vigentes **01/06/2019**

### **2ª – COMPENSAÇÕES**

Serão compensadas todas as antecipações concedidas no período de 01 de junho de 2018 a 31 de maio de 2019, exceto os reajustes decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, mérito, implemento de idade e término de aprendizagem, bem assim os aumentos reais concedidos expressamente a esse título.

### **3ª - ADMISSÕES APÓS A DATA-BASE**

O reajuste salarial dos empregados admitidos após a data-base (01.06.18), obedecerá aos seguintes critérios:

- A) No salário de empregados admitidos em funções com paradigma e desde que a diferença do tempo de serviço entre eles seja superior a 02 (dois) anos, será aplicado o mesmo percentual do reajustamento salarial concedido ao paradigma, limitados porém ao menor salário da função; Se a diferença de tempo de serviço entre admitidos e paradigma for inferior a 02 (dois) anos, será aplicado o mesmo percentual do reajustamento salarial devido ao paradigma, equivalendo-se os salários;



- B) Em se tratando de funções sem paradigma, e para as empresas constituídas após 01.06.2018, fica assegurado ao empregado um reajuste proporcional, conforme tabela abaixo:

MÊS DE ADMISSÃO	% PROPORCIONAL DEVIDO
JUNHO/18	4,78
JULHO/18	4,38
AGOSTO/18	3,98
SETEMBRO/18	3,58
OUTUBRO/18	3,18
NOVEMBRO/18	2,78
DEZEMBRO/18	2,39
JANEIRO/19	1,99
FEVEREIRO/19	1,59
MARÇO/19	1,19
ABRIL/19	0,79
MAIO/19	0,40

- C) Do total apurado, serão deduzidas as antecipações compulsórias e espontâneas, na conformidade da cláusula 2ª.

#### 4ª - SALÁRIO NORMATIVO

- A) Fica assegurado para os empregados, um salário normativo, a partir de 01 de junho de 2019, de R\$ 1.379,40 (hum mil, trezentos e setenta e nove reais e quarenta centavos) por mês e R\$ 6,27 (seis reais, vinte e sete centavos de real) a hora.
- B) O salário normativo especificado na letra "A" será reajustado pelo mesmo percentual que corrigir os salários da categoria, concedido compulsoriamente por força de lei, medida provisória, sentença normativa ou ajustado em norma convencional.
- C) Para os menores aprendizes, na forma da Lei, o salário normativo será aplicado na forma estabelecida na cláusula 21ª, desta Convenção.

#### 5ª - SALÁRIO ADMISSÃO

- A) Garantia ao empregado admitido para a mesma função de outro dispensado em qualquer circunstância de salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar as vantagens pessoais;
- B) Não se incluem na garantia acima às funções individualizadas.

#### 6ª - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

A substituição superior a 90 (noventa) dias consecutivos acarretará a efetivação na função.

#### 7ª - HORAS EXTRAS

Os sindicatos convenientes se propõem, conjuntamente, a envidarem esforços para conscientizarem as empresas e os trabalhadores no sentido da necessidade de eliminarem as horas extraordinárias da jornada de trabalho.

A necessidade da realização de horas extras habituais deverá, na medida do possível, ser convertida na contratação de novos empregados.

Havendo trabalho extraordinário, a hora extra será remunerada da forma a seguir:





- A) Com o adicional de 60% (sessenta por cento), calculado sobre o valor da hora normal, se forem trabalhadas de segunda-feira até sábado, inclusive;
- B) Com o adicional de 100% (cem por cento), calculado sobre o valor da hora normal, quando trabalhadas em domingos e feriados;
- C) Fica assegurada a integração da média das horas extras nas verbas rescisórias, 13º salário, férias e FGTS.

#### **8ª - ADICIONAL NOTURNO**

A remuneração do trabalho noturno será acrescida do adicional de 30% (trinta por cento) para fins do art. 73 da CLT.

#### **9ª – PROMOÇÕES**

A promoção do empregado para cargo de nível superior ao exercido, comportará um período experimental não superior a 60 (sessenta) dias. Vencido o período experimental, a promoção e o respectivo aumento salarial serão anotados na Carteira de Trabalho. Nas promoções para função sem paradigma será garantido um aumento nunca inferior a 10% (dez por cento). Nas promoções para cargo de supervisão ou chefia, o prazo experimental não poderá exceder a 90 (noventa) dias.

#### **10ª - DATA DE PAGAMENTO DOS SALÁRIOS**

Garantidas as condições mais favoráveis já existentes nas empresas, o pagamento dos salários deverá ser efetivado até o 5º (quinto) dia útil do mês seguinte ao vencido.

#### **11ª - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE)**

Garantidas as condições mais favoráveis já existentes, as empresas concederão adiantamento salarial a seus empregados, até 15 (quinze) dias após a data do pagamento mensal dos salários, em quantia não inferior a 40% (quarenta por cento) do salário nominal, inclusive no curso do aviso-prévio.

**Parágrafo Único:** A presente condição não se aplicará aqueles empregados que tiverem faltado injustificadamente ao serviço por mais de 5 (cinco) dias, até o dia 15 do mês.

#### **12ª - COMPLEMENTAÇÃO DO 13º SALÁRIO**

Aos empregados afastados do emprego, a partir de 16.12.18, por motivo de auxílio doença da Previdência Social, fica garantida a complementação de 100% (cem por cento) do 13º salário devido no período, desde que o afastamento tenha sido igual ou inferior a 180 (cento e oitenta) dias, limitado ao teto previdenciário.

#### **13ª - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO**

Ao empregado em gozo de benefício do auxílio previdenciário por doença, fica garantida entre o 16º (décimo sexto) dia e o 90º (nonagésimo) dia de afastamento, uma complementação de salário de valor equivalente a diferença entre o efetivamente percebido da Previdência Social e o salário nominal, respeitado sempre, para efeito de complementação, o limite máximo da contribuição previdenciária.

#### **14ª - ABONO DE APOSENTADORIA**

A) Aos empregados com 5 (cinco) ou mais anos de serviços contínuos na mesma empresa e que dela se desligarem espontaneamente, por motivo de aposentadoria, será pago abono equivalente ao seu último salário nominal;

B) Se o empregado continuar trabalhando na mesma empresa, após a aposentadoria, o pagamento do abono será garantido apenas por ocasião do desligamento definitivo, se dela se desligar espontaneamente.

*Py*      *[assinatura]*      *[assinatura]*





- C) Para os empregados com 10 (dez) ou mais anos de serviços contínuos na mesma empresa, na forma das letras anteriores, será pago um abono equivalente a 2 (dois) salários nominais;
- D) Ficam ressalvadas as condições anteriores, desde que mais favorável à presente.

#### **15ª - LOCAÇÃO DE MÃO-DE-OBRA**

Na execução dos serviços relacionados a atividade produtiva fabril, as empresas não poderão se valer senão de trabalhadores por elas contratados, salvo nos casos definidos da Lei nº 6019/74.

#### **16ª - AUXÍLIO FUNERAL**

- A) No caso de falecimento de empregado, em decorrência de morte natural, a empresa pagará, uma única vez, a título de auxílio funeral, juntamente com o saldo de salários e outras verbas trabalhistas remanescentes a quantia correspondente a 1 (um) salário normativo da categoria, vigente na data do falecimento.
- B) Na hipótese de invalidez permanente ou morte causada por acidente do trabalho, o auxílio supra corresponderá a 2 (dois) salários normativos da categoria;
- C) Esta cláusula não se aplicará às empresas que adotem o sistema de seguro de vida em grupo ou benefícios semelhantes.

#### **17ª - AVISO PRÉVIO**

Nos casos de rescisão de contrato de trabalho, sem justa causa, por parte do empregador, o aviso prévio obedecerá aos seguintes critérios:

- A) Será comunicado pela empresa por escrito e contra-recibo, esclarecendo se será trabalhado ou não;
- B) A redução de duas horas diárias, prevista no artigo 488 da CLT, será utilizada atendendo à conveniência do empregado, no início ou no fim da jornada de trabalho, mediante opção única do empregado por um dos períodos, exercida no ato do recebimento do pré-aviso. Da mesma forma, alternativamente, o empregado poderá optar por 1 (um) dia livre por semana ou 7 (sete) dias corridos durante o período;
- C) Aos empregados com 45 (quarenta e cinco) anos de idade, ou mais e que tenham permanecido na atual empresa por um período mínimo de 5 (cinco) anos, fica garantido um aviso-prévio de 50 (cinquenta) dias, acrescido de mais 1 (um) dia por ano ou fração superior a 6 (seis) meses de idade acima de 45 (quarenta e cinco) anos, sem prejuízo, quando for o caso, das garantias estabelecidas na letras "A" e "B" supra;
- D) No caso de aviso prévio trabalhado, os empregados abrangidos pelas disposições da letra "C" supra, deverão cumprir apenas 20 (vinte) dias de aviso prévio, sendo indenizado pelo que exceder;
- E) O aviso prévio trabalhado não poderá ter seu início no último dia útil da semana;
- F) Ao empregado que, no curso do aviso prévio trabalhado, solicitar ao empregador, por escrito, fica garantido o seu imediato desligamento do emprego e a anotação da respectiva baixa em sua CTPS. Neste caso, a empresa está obrigada, em relação a essa parcela, a pagar apenas os dias efetivamente trabalhados, sem prejuízo das duas horas diárias previstas no artigo 488 da CLT, proporcionais ao período não trabalhado, ou eventual opção conforme letra B) desta cláusula;
- G) O disposto nesta cláusula não se acumula com os dispositivos contidos na Nota Técnica nº 184/2012/CGRT/SRT/MTE, relativa a Lei 12.506, de 11/10/2011, que regulam o Inciso XXI, art. 7º da Constituição Federal, relativo ao Aviso prévio. Será aplicado ao trabalhador nestas condições o que for mais favorável a ele, NÃO acumuladamente.





#### **18ª – FÉRIAS**

- A) No início das férias individuais ou coletivas, será fixado a partir do primeiro dia útil da semana;
- B) Quando as férias coletivas abrangerem os dias 25 de dezembro e 1º de janeiro, estes dias não serão computados como férias e, portanto, excluídos da contagem dos dias corridos regulamentares;
- C) A concessão das férias será participada ao empregado com antecedência mínima de 30 (trinta) dias.

#### **19ª - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO**

- A) Nos casos de acidente do trabalho com afastamento superior a 15 (quinze) dias as empresas deverão enviar cópia da comunicação do acidente (CAT) ao Sindicato dos Trabalhadores, no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas, após a emissão daquela comunicação;
- B) Em se tratando de caso fatal, ocorrido nas dependências da empresa, a cópia deverá ser remetida ao Sindicato dos Trabalhadores, até um máximo de 48 (quarenta e oito) horas após o evento;
- C) Nos acidentes do trabalho com afastamento inferior a 15 (quinze) dias e naqueles sem afastamento, o sindicato deverá ser informado, mensalmente, de uma única vez, até o 15º (décimo quinto) dia do mês subsequente.

#### **20ª - DESPESAS DE TRANSPORTE**

Para execução de atividades externas por interesse da empresa, esta ficará responsável pela despesa de locomoção, caso não seja oferecido transporte próprio, excluindo-se os trabalhadores que, por força de sua atividade habitual, exerçam funções externas (Ex.: vendedores, cobradores, etc.).

#### **21ª - APRENDIZES – SENAI**

- A) Será assegurado aos menores aprendizes do SENAI, durante o período de aprendizagem, a aplicação do salário normativo da categoria nos percentuais definidos em lei;
- B) Ao empregado egresso do SENAI e portador de diploma, existindo vaga na empresa, será dada preferência no aproveitamento. Nessa hipótese, as anotações de função na CTPS e na ficha de registro de empregado deverão estar relacionadas com a função habilitada. Caso não exista vaga, poderá ser aproveitado em função compatível, a qual deverá ser devidamente anotada.

#### **22ª - TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO**

Se a empresa trabalhar em regime de turnos ininterruptos, à base de revezamento, ficará subordinada à jornada de trabalho prevista no artigo 7º item XIV, da Constituição Federal, somente naqueles setores abrangidos pela exigência.

Se ocorrer a hipótese de negociação coletiva, referida no artigo 7º item XIV, a mesma implicará na participação do Sindicato Profissional.

#### **23ª - ABONO DE FALTA DE ESTUDANTE**

Serão abonadas as faltas do empregado estudante, nos dias de exame, desde que em estabelecimento de ensino oficial, autorizado ou reconhecido, pré-avisado o empregador com mínimo de 72 (setenta e duas) horas e comprovação posterior. Não estão abrangidas pelo abono, as faltas destinadas aos processos de verificação de aprendizagem através de avaliações.

#### **24ª - ESTUDANTE - JORNADA DE TRABALHO**

A jornada de trabalho dos estudantes terá o seu horário final reduzido em 30 (trinta) minutos diários, desde que esteja ele matriculado em estabelecimento de ensino oficial autorizado ou reconhecido e comprove haver necessidade para esse fim.

*Handwritten signatures and initials in blue ink.*





### **25ª - ERROS DE PAGAMENTO**

As empresas pagarão aos empregados no prazo de 5 (cinco) dias úteis, a partir da comunicação pelo empregado, as eventuais diferenças consignadas na folha de pagamento, sob pena de arcar com multa estabelecida na cláusula nº 60.

### **26ª - CONTRATOS DE EXPERIÊNCIA**

O contrato de experiência terá a duração máxima de 90 (noventa) dias, exceto para os cargos de supervisão, gerência ou chefia.

**Parágrafo Único:** Não será celebrado o contrato de experiência nos casos de readmissão de empregados para a mesma função anteriormente exercida, bem como, para os casos de admissão de pessoas que estejam prestando serviços na mesma função como mão-de-obra temporária, e cuja duração tenha correspondido a um mínimo de 90 (noventa) dias.

### **27ª - MARCAÇÃO DO CARTÃO DE PONTO NOS HORÁRIOS DE REFEIÇÃO**

A) As empresas poderão dispensar os empregados da marcação de ponto nos horários de início e término do intervalo de refeição, desde que os empregados não se ausentem da empresa.

B) Para tal fim, deverão ser observados os termos da Portaria nº 3082, de 11.04.84, especificamente no que diz respeito à anotação no cartão de ponto, do horário destinado à refeição/descanso.

### **28ª – TOLERÂNCIA**

Ressalvadas as condições mais vantajosas, os atrasos injustificados ao trabalho durante o mês, desde que, no total, não sejam superiores a 40 (quarenta) minutos, não acarretarão perda salarial, nem desconto do DSR correspondente.

### **29ª - AUSÊNCIA JUSTIFICADA**

Garantidas as condições mais favoráveis já existentes, o empregado poderá faltar ao serviço, desde que comprove o motivo determinante por documento hábil, e pelo número de horas indispensáveis, sem sofrer prejuízo salarial, para acompanhamento de esposa ou companheira e de filho menor de 14 anos de idade, no dia destinado à internação dos mesmos.

No caso de falecimento de sogro ou sogra legalmente reconhecidos, também se admitirá a ausência do empregado no dia do féretro, sem perda da remuneração e do repouso semanal remunerado, desde que exiba o atestado de óbito correspondente.

### **30ª - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

Os atestados médicos e odontológicos passados por facultativo do Sindicato Profissional, se este tiver Convênio firmado com o INSS, serão reconhecidos somente por aquelas empresas que não tenham convênio com empresas médico-odontológicas, ou que não possuam tais serviços permanentemente por sua própria conta.

**Parágrafo Único:** Os atestados que retratem casos de urgência médica, serão reconhecidos sempre.

### **31ª - RECEBIMENTO DO PIS**

Recomenda-se às empresas, que, por ocasião da entrega da RAIS, indiquem o banco e respectiva agência, para pagamento do PIS, aos seus empregados. Quando para este recebimento for necessária a ausência do empregado durante o expediente normal de trabalho, a ausência será justificada até o limite máximo de 4 (quatro) horas, garantidas as condições mais favoráveis já existentes. Se o empregado se ausentar por tempo superior ao ora previsto, a falta será considerada para o desconto das horas não trabalhadas, excedentes das quatro horas concedidas, sem prejudicar o pagamento do DSR, das férias e do 13º salário.

As empresas procurarão adotar o sistema de pagamento do PIS no próprio local de trabalho.





### **32ª - RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES**

As empresas fornecerão aos sindicatos representativos da categoria profissional, até 31 de setembro de 2019, as informações relativas à mão de obra operacional do estabelecimento fabril da base territorial, contidas na RAIS entregue em 2018.

As informações, supra, poderão ser fornecidas através de suporte magnético, mediante entendimento prévio com o sindicato representativo da categoria profissional.

A presente cláusula não está sujeita a cobrança da multa estipulada na cláusula 59ª (multas) desta convenção.

### **33ª – ASSISTÊNCIA A RESCISÃO**

No ato da assistência a rescisão do contrato de trabalho, a empresa fica obrigada a apresentar as 6 (seis) últimas guias de recolhimento do FGTS devido.

### **34ª - LICENÇA MATERNIDADE**

De acordo com o art. 7º, inciso XVIII da Constituição Federal, a licença maternidade da empregada gestante será de 120 (cento e vinte) dias, os quais serão contados a partir da data do afastamento determinado pelo médico.

### **35ª - LICENÇA PATERNIDADE**

De acordo com o art. 7º, inciso XIX, da Constituição Federal, combinado com o parágrafo 1º do art. 10, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, a licença paternidade será de 5 (cinco) dias corridos, contados desde a data do parto, neles incluído o dia previsto no inciso III, do art. 473, da CLT.

### **36ª - ANOTAÇÃO NA CARTEIRA DE TRABALHO**

Todo o empregado, admitido na empresa, terá sua Carteira de Trabalho, anotada no prazo máximo de 48 horas e os respectivos documentos devolvidos em 72 horas.

### **37ª - FORNECIMENTO DE EXTRATO DE F.G.T.S.**

As empresas entregarão aos empregados o extrato da conta vinculada do FGTS, desde que recebido do Agente Operador do Fundo, prevalecendo, no entanto, as normas estabelecidas na Resolução CC/FGTS nº 78 de 09 de julho de 1992 (DOU 21/08/92), bem como afixarão, no quadro de avisos, cópia da guia de recolhimento das contribuições.

### **38ª - COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

Fornecimento obrigatório pelo empregador, de comprovante de pagamento com a discriminação das importâncias pagas, horas trabalhadas e descontos efetuados, contendo a identificação da empresa e o recolhimento do FGTS.

### **39ª - REEMBOLSO CRECHE**

Independentemente do disposto no parágrafo 2º do art. 389, da CLT, as empresas se comprometem a pagar às empregadas mães, e até que seu filho complete 12 (doze) meses de idade, um reembolso das despesas que a mesma tiver, no caso de utilização de creche de sua escolha, ou pessoas físicas (babás) para a guarda de seu filho até o limite mensal de **R\$ 349,59** (trezentos e quarenta e nove reais e cinquenta e nove centavos).

Tal obrigação existirá somente no caso de as empregadas mães apresentarem a certidão de nascimento do filho e a partir desse momento, além dos comprovantes mensais das despesas efetuadas (Notas Fiscais) e no caso de pessoa física, comprovantes contabilmente aceitos (recibos onde conste o





endereço completo, o CIC e o RG). A empresa estará desobrigada de cumprir a presente cláusula se não forem preenchidas as condições ora estipuladas e também no caso manter creche própria.

**Parágrafo único:** O reembolso creche, objeto desta cláusula, não integra, para qualquer efeito, o salário da empregada e será corrigido no mesmo prazo pelos mesmos percentuais que forem reajustados os salários dos empregados em geral.

#### **40ª - UNIFORMES E FERRAMENTAS**

- A) Fornecimento aos empregados das ferramentas necessárias ao desempenho de suas funções;
- B) Fornecimento gratuito aos empregados de uniforme e calçados especiais, quando exigidos pelo empregador ou por exigência legal;
- C) As empresas que exigirem dos seus empregados a utilização de suas próprias ferramentas em serviço, deverão fazê-lo por escrito e lhes pagarão ao término do mês, sob a forma de ajuda de custo, a importância equivalente a 10% (dez por cento) do piso da categoria em vigor, a título de depreciação do ferramental utilizado. O percentual de 10% (dez por cento) será calculado proporcionalmente ao número de dias de uso desse ferramental, durante o mês.

#### **41ª - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA PREVIDÊNCIA SOCIAL**

As empresas deverão preencher a documentação exigida pelo INSS, quando solicitadas pelo empregado, e fornecê-la nos seguintes prazos máximos:

- A) De 5 (cinco) dias úteis, contados da data de solicitação, nos casos de obtenção de benefício por auxílio-doença. Se ocorrer solicitação do INSS para apresentação do AAS, a empresa o concederá no prazo máximo de 48 horas;
- B) De 7 (sete) dias úteis, contados da data da solicitação, nos casos de aposentadoria e abono de permanência em serviço;
- C) Para fins de obtenção de aposentadoria especial, a empresa terá 15 (quinze) dias para a entrega do formulário específico, exigido pelo INSS, nesses casos.

#### **42ª - ALTA MÉDICA**

Na hipótese de recusa pela empresa, por escrito, de alta médica, concedida pelo INSS, fica a mesma obrigada a pagar o salário dos dias não cobertos pela Previdência Social, contidos entre o reencaminhamento e a confirmação da alta pelo INSS.

#### **43ª – CIPAS**

- A) Nas empresas com 20 (vinte) ou mais empregados, será constituída a COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES - CIPA;
- B) A eleição será feita sem a constituição de chapas realizando-se o pleito através de votação de lista única, contendo os nomes de todos os candidatos;
- C) As empresas convocarão eleições para as CIPAS com 30 dias de antecedência da data de sua realização, dando publicidade ao ato e enviando imediatamente cópia ao Sindicato da categoria profissional;
- D) Todo o processo eleitoral e respectiva apuração será fiscalizada pela CIPA em exercício, excetuados os empregados que se candidatarem à reeleição;
- E) Após a realização das eleições será o Sindicato comunicado do resultado indicando-se os eleitos e os respectivos suplentes;
- F) Fica garantida aos componentes da CIPA, em conjunto ou separadamente, 1 (uma) hora por semana, dentro do período normal de trabalho, para realização de inspeções relativas à higiene e segurança do trabalho, no âmbito da empresa;
- G) As empresas enviarão mensalmente ao Sindicato Profissional signatário, cópia da ata de reunião mensal da CIPA;





H) O sindicato representativo dos empregados encaminhará planilha às empresas do setor, até 30.09.2018 para ser preenchida com dados referentes as CIPAS respectivas. As planilhas devidamente preenchidas serão devolvidas até 31 de outubro de 2019.

I) As empresas deverão promover curso sobre prevenção de acidentes do trabalho, para os membros da CIPA, na forma estipulada no subitem 5.21, da NR, nº 5, da Portaria nº 3214/78;

J) O descumprimento do disposto em quaisquer dos itens "A" a "D" da presente cláusula, ensejará a realização de nova eleição no prazo de 30 (trinta) dias, a contar da data da anulação.

#### **44ª - EXAME MÉDICO**

As disposições concernentes a exame médico do trabalhador serão observadas pelas empresas, de acordo com os critérios estabelecidos na Norma Regulamentadora - NR nº 7, bem como os preceitos do art. 168 da CLT, com a nova redação dada pela Lei nº 7855, de 24.10.89.

#### **45ª - DESPESAS DE REFEIÇÃO (REEMBOLSO)**

Garantidas as condições mais favoráveis já existentes, se o empregado prestador de serviços internos for convocado para prestá-lo fora da empresa, em desempenho de serviço externo, a empresa fará o reembolso contra comprovante, até o valor de **R\$ 22,44 (vinte e dois reais e quarenta e quatro centavos)** das despesas de refeição que o mesmo tiver. Esta cláusula somente abrangerá aqueles empregados que tenham eventualmente de deixar os serviços internos para desempenhá-los em locais externos, em horário que alcance o intervalo da refeição. Não atinge aqueles empregados que, por habitualidade ou por condições contratuais tácita ou expressamente estabelecidas e inerentes à peculiaridade de seu trabalho, desempenhem os seus serviços também externamente, exceto motoristas, ajudantes e montadores.

**Parágrafo Primeiro:** O valor de que trata a cláusula será corrigido no mesmo prazo e pelos mesmo percentuais que forem reajustados os salários dos empregados em geral.

**Parágrafo Segundo:** Quando as empresas fornecerem aos seus empregados qualquer modalidade de vale-refeição, haverá apenas o pagamento da diferença entre o valor do reembolso e o valor facial do vale-refeição, se for o caso.

#### **46ª - ENFERMEIRO OU MÉDICO**

As empresas estão obrigadas, atendendo o grau de risco e número de empregados, a manter médico do trabalho e enfermeiro do trabalho, de acordo com as disposições constantes na Norma Regulamentadora - NR nº 4.

#### **47ª - CONVÊNIO MÉDICO**

Vencidos os primeiros 12 (doze) meses de vigência do convênio médico e havendo denúncia escrita de 85% (oitenta e cinco por cento) dos empregados, pelo menos, contra a qualidade dos serviços da empresa médica conveniente, caberá ao empregador adotar as medidas necessárias à imediata solução das denúncias feitas e, se for o caso, à substituição da empresa médica.

#### **48ª - MEDIDAS DE PROTEÇÃO**

A) Nos ambientes onde haja perigo ou risco de acidente, o primeiro dia de trabalho do empregado será destinado, parcial ou integralmente, a treinamento com o material de proteção individual (E.P.I.) e conhecimento daquelas áreas, bem como da atividade a ser exercida, e os programas de prevenção desenvolvidos na própria empresa, em conjunto com um elemento da CIPA, pelo menos.

B) As empresas se obrigam a aperfeiçoar as condições de trabalho existentes, obedecendo as Normas Regulamentadoras - NR's em vigor.

*Py -*  





#### **49ª - AUTOMAÇÃO E DESEMPREGO**

Na automação dos meios de produção, com a implantação de novas técnicas, as empresas se dispõem a promover treinamento para que seus funcionários adquiram melhor qualificação em seus novos métodos de trabalho.

#### **50ª - VALE-TRANSPORTE**

A) Ficam as empresas alertadas de que deverão cumprir a legislação referente ao vale-transporte (Lei nº 7418 de 16/12/85, com a redação dada pela Lei nº 7619 de 30/09/87, regulamentada pelo Decreto nº 95.247, de 16/11/87)

B) Para atendimento das disposições supra poderão as empresas, a seu critério, creditar o valor correspondente através da folha de pagamento ou em dinheiro, até o prazo previsto na cláusula 10ª (Data de Pagamento dos Salários).

Na superveniência de aumento de tarifas após o pagamento, as empresas efetivarão a competente complementação, em 5 (cinco) dias úteis.

A importância paga sob este título não tem caráter remuneratório ou salarial.

#### **51ª - ÁGUA POTÁVEL**

As empresas ficam obrigadas a fornecer água potável aos seus empregados, devendo providenciar, anualmente, a limpeza das caixas d'água.

#### **52ª - CARTA DE REFERÊNCIA**

Desde que o empregado solicite, a empresa lhe fornecerá carta de referência da qual deverá constar, no mínimo, a indicação do período trabalhado.

#### **53ª - CARTA AVISO DE DISPENSA**

O empregado dispensado sob alegação de prática de falta grave deverá ser avisado do fato, por escrito e contra-recibo, esclarecendo-se os motivos da dispensa.

#### **54ª – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL – SINDIMAD**

Ainda que o artigo 513, alínea “e” da CLT preveja a possibilidade das entidades sindicais imporem contribuições a todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais, e que, seguindo este entendimento, toda as empresas do setor abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho deveriam pagar a Contribuição Assistencial, necessária à manutenção das atividades sindicais, o SINDIMAD entende por bem ISENTAR A TODOS, e agregar serviços e benefícios aos que forem ASSOCIADOS.

Esta prática visa respeitar os novos preceitos trazidos pela Lei 13.467/17, no que diz respeito à liberdade de se associar e de contribuir.

**AS EMPRESAS ASSOCIADAS ao SINDIMAD**, com mais de 3 (três) meses de adesão associativa, terão os benefícios abaixo:

- 1- Isenção de custo para obtenção da íntegra da Convenção Coletiva 2019/2020;
- 2- Participar dos debates e da Comissão Patronal para formação de consenso para as negociações;
- 3- Esclarecimento de dúvidas sobre o andamento da negociação ou sobre a própria Convenção.  
(use o canal: [sindimad@sindimad.org.br](mailto:sindimad@sindimad.org.br));
- 4- Os escritórios de contabilidade terão toda atenção e as informações de que precisarem para fazer uma boa gestão de RH junto aos nossos associados, seus clientes. Para isso, ao solicitar a Convenção ou encaminhar dúvidas, devem fornecer os dados completos da empresa, a fim de identificarmos tratar-se de um associado da nossa base;





- 5- Quando necessário e a pedido de seus associados, o SINDIMAD poderá promover encontros, workshops ou debates visando divulgar e/ou esclarecer questões relativas à legislação do trabalho ou às Convenções.

#### **AS EMPRESAS NÃO ASSOCIADAS ao SINDIMAD.**

- 1- O SINDIMAD negocia em favor de todas as empresas do setor, associadas ou não.
- 2- As Convenções Coletivas, após assinadas são disponibilizadas sem qualquer custo à toda a base, pelos canais/site do Ministério da Economia.

Obs.: Empresas que queiram se associar podem entrar em contato pelo e-mail ([sindimad@sindimad.org.br](mailto:sindimad@sindimad.org.br)) ou pelo telefone (11 3255-8566)

#### **55ª - MENSALIDADE SINDICAL**

As empresas descontarão as mensalidades do sindicato diretamente do salário de seus empregados associados deste, comprometendo-se a apontar o desconto no correspondente demonstrativo de pagamento. O valor dos descontos das mensalidades serão pagos pelas empresas e recolhidos ao sindicato beneficiado até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao competente para desconto. Desde que o Sindicato indique por escrito uma entidade bancária para fins do recolhimento supra, deverá fazer esta comunicação com antecedência de 15 (quinze) dias, além de fornecer as guias competentes e os recibos das mensalidades às empresas. Estas, por sua vez, farão os recolhimentos bancários até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao competente para o desconto.

**Parágrafo Primeiro:** O Sindicato profissional deverá entregar às empresas, semestralmente ou quando necessários, a relação de descontos a serem efetuados.

**Parágrafo Segundo:** O não recolhimento das mensalidades devidas, após o 3º dia do vencimento do prazo e até o 10º dia, ensejará a cobrança pelo Sindicato Profissional de multa equivalente a 10% (dez por cento) do valor do recolhimento devido. Após o 10º dia do vencimento, será devida multa de 10% (dez por cento) ao mês, sobre o valor do recolhimento, além da correção do valor pela Taxa Referencial Diária (TRD), ou outro indexador que venha a substituí-la.

#### **56ª - CONTATOS COM A EMPRESA**

O dirigente sindical no exercício de sua função, desejando manter contato com a empresa, terá garantido o atendimento pelo representante que a empresa designar.

O dirigente sindical poderá fazer-se acompanhar de assessor, quando o assunto a ser exposto referir-se a segurança e medicina do trabalho.

#### **57ª - PREENCHIMENTO DE VAGAS**

**A)** As empresas darão preferência ao remanejamento interno de seus empregados em atividade, para preenchimento de vagas de níveis superiores;

**B)** As empresas poderão utilizar o balcão de emprego do Sindicato representativo da categoria profissional;

**C)** As empresas, sempre que possível, darão preferência à readmissão dos ex-empregados.

#### **58ª - PAGAMENTO DE SALÁRIOS POR CHEQUE OU BANCO**

As empresas que efetuam o pagamento de salário/vale, através de depósitos bancários e/ou cheques, deverão proporcionar aos empregados tempo hábil para recebimento no banco, nos dias de

*Py*  
*0*  
*h*