

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2014/2015

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP009992/2014  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 25/08/2014  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR053278/2014  
NÚMERO DO PROCESSO: 46259.007190/2014-79  
DATA DO PROTOCOLO: 25/08/2014

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

SIND.TRAB.IND.CER.REF.CONST.MO E MOB.LIMEIRA, CNPJ n. 51.486.942/0001-62, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ADEMAR RANGEL DA SILVA;

E

SINDICATO PATRONAL DAS INDUSTRIAS DA CONSTRUCAO DE LIMEIRA-SINCAF , CNPJ n. 04.844.392/0001-26, neste ato representado(a) por seu Vice-Presidente, Sr(a). ROBERTO MARTINS;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de agosto de 2014 a 31 de julho de 2015 e a data-base da categoria em 01º de agosto.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **PROFISSIONAIS DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE SERRARIAS, DE MÓVEIS DE MADEIRA, DE ARTEFATOS DE TANOARIAS E DE ARTEFATOS DE MADEIRA**, com abrangência territorial em Limeira/SP.

## Salários, Reajustes e Pagamento

### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

A partir de 01/08/2014, fica assegurado aos trabalhadores nas indústrias do **MOBILIÁRIO**, da **MADEIRA E SEUS ARTEFATOS**, abrangidos pela presente CONVENÇÃO COLETIVA, um salário normativo que obedecerá aos seguintes critérios:

#### a) SALARIO NORMATIVO PARA FAXINEIRAS, COPEIRAS, OFFICE BOYS E APRENDIZ DO SENAI.

Piso salarial **R\$ 822,80** (oitocentos e vinte e dois reais e oitenta centavos) Mensais ou R\$ 3,74 (três reais e setenta e quatro centavos) por hora;

#### b) SALARIO NORMATIVO DEMAIS FUNÇÕES

Admissão de **R\$ 1.049,40** (hum mil e quarenta e nove reais e quarenta centavos) por mês ou R\$ 4,77

(quatro reais e setenta e sete centavos) por hora.

**Parágrafo único:** Excluem-se desta cláusula os menores aprendizes, na forma da Lei.

### **Reajustes/Correções Salariais**

#### **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

**A partir de 1º de Agosto de 2014**, será aplicado o percentual negociado entre as partes, de 7,5% (sete virgula cinco por cento), sobre os salários resultantes após aplicação dos índices acordados na CONVENÇÃO COLETIVA de 1º de agosto de 2013.

**Parágrafo único:** Por intermédio da concessão do reajuste previsto no “caput” desta cláusula, consequência da livre negociação para reposição salarial do período compreendido entre 1.º de agosto de 2013 a 31 de julho de 2014, encontra-se cumprida a legislação salarial vigente, notadamente a Lei nº 8.880/94.

#### **CLÁUSULA QUINTA - ADMISSÕES APÓS A DATA BASE**

O reajuste salarial dos empregados admitidos após a data base, 01/08/2013, obedecerá aos critérios abaixo mencionados e em se tratando de funções sem paradigma, e para as empresas constituídas após 01/08/2013, fica assegurado ao empregado um reajuste proporcional, conforme tabela abaixo:

<b>MÊS DE ADMISSÃO</b>	<b>% DEVIDO</b>
AGOSTO/13	7,5 %
SETEMBRO/13	6,875%
OUTUBRO/13	6,25%
NOVEMBRO/13	5,625%
DEZEMBRO/13	5%
JANEIRO/14	4,375%
FEVEREIRO/14	3,75%
MARÇO/14	3,125%
ABRIL/14	2,5%
MAIO/14	1,875%

JUNHO/14	1,25%
JULHO/14	0,625%

## **CLÁUSULA SEXTA - DIFERENÇAS SALARIAIS**

Eventuais diferenças salariais da aplicação desta CONVENÇÃO COLETIVA de Trabalho deverão ser pagas juntamente com os salários do mês de setembro/2014, de firma destacada, sob o título de 'DIFERENÇA CONVENÇÃO COLETIVA 01/08/14 A 31/07/15', sem ônus para a empresa;

### **Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

## **CLÁUSULA SÉTIMA - COMPENSAÇÕES**

Serão compensados todos os reajustes e aumentos, espontâneos ou compulsórios, concedidos pelas empresas no período de 01/08/13 a 31/07/14, exceto os decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, implemento de idade, término de aprendizagem e aumento real expressamente concedido a esse título.

## **CLÁUSULA OITAVA - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE)**

As empresas concederão a seus empregados um adiantamento salarial (vale) de, no mínimo 40% (quarenta por cento) do salário nominal recebido no mês, até o 15º (décimo quinto) dia após o 5º (quinto) dia útil de cada mês, ressalvadas as condições mais favoráveis, excluídos aqueles que recebem semanalmente, e aqueles que se manifestarem contrariamente ao vale ou ainda postularem percentual menor de adiantamento.

## **CLÁUSULA NONA - PAGAMENTO DE FERIADOS**

**A)** Quando o feriado coincidir com o sábado, a empresa que trabalha sob o regime de compensação de horas de trabalho, não reduzirá as respectivas horas compensadas da jornada de trabalho.

**B)** Dentro das mesmas condições, quando coincidir com dia compreendido de segunda-feira a sexta-feira, também não aumentará ou compensará o restante da jornada semanal de trabalho, devendo tal feriado ser pago com base nas horas que seriam trabalhadas neste dia.

## **CLÁUSULA DÉCIMA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS MEDIANTE CHEQUES OU DEPÓSITOS**

## **BANCÁRIOS**

Quando o pagamento de salário for feito por meio de cheque ou depósitos bancários, deverá ser observada a Portaria MTb-3.281, de 07/12/84.

### **Salário produção ou tarefa**

## **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - SALÁRIO DO SUBSTITUTO**

Garantia ao empregado admitido para a mesma função de outro empregado dispensado sem justa causa, de salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais, não se incluindo nesta garantia as funções individualizadas, isto é, aquelas que possuam um único empregado no seu exercício, desde que referentes a cargos de confiança e funções administrativas.

### **Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

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

## **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - RECEBIMENTO QUE COMPÕE REMUNERAÇÃO**

Os prêmios de qualquer natureza, desde que pagos habitualmente, deverão ser mencionados na CTPS.

### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

#### **13º Salário**

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 13º SALÁRIO**

Ao empregado afastado a partir de 01/08/14, em razão de auxílio-doença ou acidente do trabalho, será garantida, no primeiro ano de afastamento a complementação do 13º salário.

Esta complementação será igual à diferença entre o valor pago pela Previdência Social, até o limite a que

teria direito, caso viesse a receber diretamente pelo empregador.

### **Adicional de Hora-Extra**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - HORAS EXTRAS**

A hora extraordinária será remunerada na forma abaixo:

- a) 50% (cinquenta por cento) de acréscimo, em relação à hora normal, quando trabalhadas de segunda-feira a sábado.
- b) 100% (cem por cento) de acréscimo em relação à hora normal, quando trabalhadas nos domingos e feriados.

### **Participação nos Lucros e/ou Resultados**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES NO PLR**

Como elemento de integração entre o capital e o trabalho, e como incentivo à produtividade, nos termos do art. 7º inciso XI da Constituição Federal, e na forma da Lei 10.101 de 19/12/2000, artigo 2º, fica acordado a PLR (Participação nos Resultados) através da presente CONVENÇÃO COLETIVA, referente ao período de 01/08/2014 a 31/07/2015 mediante a aplicação dos seguintes critérios:

Fica estipulado o critério atrelado ao objetivo de reduzir a taxa de absenteísmo de seus empregados, considerando, para tanto, a falta ao trabalho, aquela que ocorrer durante a jornada normal, exceto as faltas legais, assim conceituadas pela legislação ou norma coletiva, nelas incluídas as faltas por motivo de doença profissional e acidente de trabalho, recomenda-se que a taxa de absenteísmo seja calculada observando-se as faltas não justificadas no período do semestre anterior ao do efetivo pagamento.

O valor da PLR será de R\$ 389,00 (trezentos e oitenta e nove reais) a ser pago da seguinte forma:

#### **PERÍODO DE APURAÇÃO: de 01/08/2014 a 31/01/2015**

Para o trabalhador que tiver no semestre até 1 (uma) falta sem justificativa legal, receberá de PLR o valor de R\$ 194,50 (cento e noventa e quatro reais e cinquenta centavos) a serem pagos na folha do mês de Fevereiro/2015;

Para o trabalhador que tiver 2 (duas) ou mais faltas sem justificativa legal, no semestre, não receberá qualquer valor a título de PLR.

#### **PERÍODO DE APURAÇÃO: de 01/02/2015 a 31/07/2015:**

Para o trabalhador que tiver no semestre até 1 (uma) falta sem justificativa legal, receberá de PLR o valor de R\$ 194,50 (cento e noventa e quatro reais e cinquenta centavos) a serem pagos na folha do mês de Agosto/2015.

Para o trabalhador que tiver 2 (duas) ou mais faltas sem justificativas legal no período, não receberá

qualquer valor a título de PLR.

I) O pagamento ora pactuado será devido a todos os funcionários que se encontrem na empresa até 31/07/2014, mesmo os que se encontrem afastados em razão de férias, acidente de trabalho ou doença (limitados até 6 meses de afastamento), assim como aqueles que estiverem cumprindo Aviso Prévio regular.

II) Os empregados admitidos ou demitidos entre 01/08/2014 a 31/07/2015 receberão o valor estabelecido, na proporção de 1/12 (um doze avos) por mês efetivamente trabalhado, considerando-se como integral a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias.

III) Os trabalhadores que fizerem jus ao pagamento supramencionado e que vierem a ser dispensados ou pedirem demissão antes da data fixada para pagamento da parcela estipulada, receberão o valor apurado proporcionalmente no ato da rescisão contratual;

**Parágrafo Primeiro** – Nos termos do art.3º da supra mencionada Lei, a participação de que trata o artigo 2º, NÃO SUBSTITUI nem complementa a remuneração devida a qualquer empregado, nem constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista, ou previdenciário, não se lhe aplicando o princípio da habitualidade, como também não obriga a sua manutenção em períodos posteriores.

**Parágrafo Segundo** – As empresas representadas pelo SINCAF ficam autorizadas a firmarem ACORDO COLETIVO de PLR com o SINDICATO DOS TRABALHADORES, com critérios diferenciados de Planos de Metas, Resultado, Produtividade e conseqüentemente valor superior ao estipulado na Convenção. Para iniciar as negociações, as empresas ou Sindicato dos Trabalhadores deverão protocolar a intenção de negociação a partir de 1º de Setembro de 2014.

### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ALIMENTAÇÃO/REFEIÇÃO**

As empresas obrigam-se a fornecer aos trabalhadores a alimentação, optando por um desses benefícios, incluídos os trabalhadores afastados por acidente no trabalho e trabalhadoras gestantes, excluídos todos os demais afastados, podendo descontar até 20% (vinte por cento) do valor, a saber:

**A) ALIMENTAÇÃO** – almoço completo no local de trabalho, OU

**B) VALE SUPERMERCADO POR MEIO DE CARTÃO MAGNÉTICO**, no valor mensal de **R\$110,00** (cento e dez reais) até dezembro de 2014 e a partir de janeiro de 2015 o valor será de

**R\$ 120,00** (cento e vinte reais); ou

**C) TIQUETE REFEIÇÃO:** de **R\$ 16,00** (dezesseis reais) referente a uma diária especial por dia trabalhado em serviços externos, quando a empresa não proporcionar condições para o trabalhador de retornar à empresa ou à sua residência no horário das refeições;

**Parágrafo Primeiro:** Conforme a Lei nº 6.321 de 14/04/76 e suas alterações posteriores, nos programas de alimentação do Trabalhador (PAT) Ministério do Trabalho e da Previdência Social, a parcela paga ou fornecida in-natura pela empresa não tem natureza salarial, não se incorpora à remuneração para quaisquer efeitos, não constitui base de incidência de contribuição previdenciária ou do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e nem se configura como rendimento tributável do trabalhador.

**Parágrafo Segundo:** Caberá à empresa enquadrar-se adequadamente no Programa de Alimentação do

Trabalhador (PAT).

**Parágrafo Terceiro:** Esse benefício não será cumulativo, mas as empresas que optarem/desejarem fornecer um cartão alimentação (adicional) além da refeição servida no local de trabalho, poderão fazê-lo em valor inferior à proposta para o Cartão Magnético, ou seja: conceder o cartão atualizado apenas de acordo com o reajuste econômico da categoria e adotar critérios de assiduidade dentro do respectivo mês;

**Parágrafo quarto:** Ficam asseguradas as condições mais favoráveis para os funcionários que já possuem esse benefício.

### **Auxílio Doença/Invalidez**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ PERMANENTE**

**A)** Na ocorrência de morte ou invalidez por motivo de doença natural, a empresa pagará aos dependentes, no primeiro caso, e ao próprio empregado, na segunda hipótese, uma indenização equivalente a 01 (um) salário nominal. No caso de invalidez, a indenização será paga somente se ocorrer a rescisão contratual.

**B)** A presente indenização será paga de forma dobrada em caso de morte ou invalidez causadas por acidente de trabalho ou doença ocupacional.

**C)** As empresas que mantêm Planos de Seguro de Vida em grupo ou Planos de Benefícios Complementares ou Assemelhados à Previdência Social, por elas inteiramente custeadas, estão isentas do cumprimento desta cláusula.

### **Auxílio Morte/Funeral**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO FUNERAL**

No caso de falecimento de empregado, a empresa pagará a título de Auxílio Funeral, juntamente com o saldo de salário e outras verbas trabalhistas remanescentes, a quantia correspondente a um salário normativo da categoria, vigente à data do falecimento.

Não se aplica esta cláusula às empresas que adotem sistema de seguro de vida em grupo.

### **Auxílio Creche**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - CRECHE**

As empresas que não mantêm convênio com creches, na forma da legislação pertinente, porém sujeitas a esta exigência, reembolsarão suas empregadas que contem com pelo menos 03 (três) anos na atual empresa, até o valor mensal correspondente a 15% (quinze por cento) do salário normativo de efetivação previsto na cláusula 3ª, letra "b" da CONVENÇÃO COLETIVA de Trabalho vigente, pelas despesas efetivadas e comprovadas com o internamento de seus filhos em creches ou instituições análogas, de sua

escolha.

Este auxílio será concedido a criança de 0 (zero) a 6 (seis) meses de idade.

### **Outros Auxílios**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO**

Ao empregado em gozo de benefício previdenciário, fica garantido entre o 16º (décimo sexto) e o 30º (trigésimo) dia de afastamento, uma complementação de salário em valor equivalente à diferença entre o efetivamente percebido da Previdência Social e o salário nominal, respeitado sempre para efeito da complementação o limite máximo da contribuição previdenciária.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - PIS**

Recomenda-se às empresas que firmem convênio com entidades bancárias, visando facilitar os recebimentos/retiradas do PIS. Na falta do convênio, a empresa deverá proporcionar condições para que o empregado possa receber o PIS sem prejuízo do salário e sem compensação de horas, durante aquele período necessário ao recebimento.

### **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

#### **Normas para Admissão/Contratação**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - PERÍODO DE EXPERIÊNCIA**

Os contratos de experiência não ultrapassarão o período de 90 dias, incluindo-se nesse prazo a possibilidade de prorrogação (Enunciado nº 188 do E.TST) podendo ser de 45 dias inicialmente e renovado pelo mesmo período na forma da Lei, respeitando o salário normativo da cláusula 3ª. Nos casos de readmissão de empregado para a mesma função, que exercia ao tempo de seu desligamento e que não tenha permanecido fora dos quadros da empresa por mais de 2 (dois) anos, será dispensado do período de experiência.

#### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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.

### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CARTA DE AVISO PRÉVIO**

Entrega aos empregados de carta-aviso contra recibo, em caso de dispensa sob a alegação de prática de falta grave.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - AVISO PRÉVIO E PRAZO PARA HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO:**

Nos casos de rescisão do contrato de trabalho, sem justa causa, por parte do empregador, o aviso prévio será comunicado pela empresa, por escrito e contra-recibo, esclarecendo se será trabalhado ou indenizado.

Sendo a dispensa imotivada, a todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção, fica assegurado o aviso prévio proporcional previsto em lei, da seguinte forma:

- a) No caso de aviso prévio trabalhado, os empregados deverão cumprir 30 (trinta) dias trabalhados, sendo indenizados pelos dias que exceder. Durante os 30 dias de cumprimento do aviso prévio trabalhado, os empregados poderão sair duas horas mais cedo, ou faltar 7 dias corridos, sem prejuízo da remuneração;
- b) No caso de aviso prévio trabalhado, as empresas deverão proceder ao pagamento das verbas rescisórias no primeiro dia útil seguinte ao término do aviso prévio trabalhado, ou seja, no 31º dia contado da notificação de dispensa, ou primeiro dia útil seguinte;
- c) No caso de aviso prévio indenizado, as empresas deverão proceder ao pagamento das verbas rescisórias, até o 10º dia contado da data da notificação da demissão;
- d) As empresas deverão proceder à homologação das rescisões dos contratos de trabalho de seus empregados perante o sindicato da categoria, desde que tenham mais de um ano de serviços prestados, com fornecimento das guias de praxe, em até 15 dias úteis após o vencimento dos prazos constantes das letras “b” e “c” desta cláusula;
- e) Caso as empresas não compareçam no prazo fixado na letra “d” desta cláusula para efetuar a homologação perante o sindicato, ficarão sujeitas à multa de um salário nominal a favor do empregado, salvo quando comprovadamente o trabalhador der causa à mora e/ou o atraso se deva à falta de agenda por parte do SITICECOM, o qual dará declaração da circunstância.

#### **Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ANOTAÇÕES NA CTPS**

As empresas obrigam-se registrar na CTPS a real função exercida pelo empregado, bem como todas as

alterações salariais a que fizer jus, na forma da Lei.

## **Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

### **Estabilidade Mãe**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - EMPREGADA GESTANTE**

Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa, da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto, nos termos do art. 10, II, letra "b" do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

### **Estabilidade Serviço Militar**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - SERVIÇO MILITAR**

Garantia de emprego ou salário ao empregado em idade de prestação de serviço militar desde o alistamento e até a incorporação e nos 30 dias após a baixa ou desligamento da unidade em que serviu, exceto nos casos de dispensa por justa causa, pedido de demissão, rescisão por acordo e contratos por prazo determinado, inclusive de experiência.

### **Estabilidade Aposentadoria**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA**

A empresa concederá garantia de emprego e salário aos empregados que necessitem de até 12 (doze) meses para a aquisição de aposentadoria por tempo de serviço, nos termos do art. 52 da Lei n. 8.213/91, desde que tenham 6 (seis) anos contínuos de trabalho na empresa.

**Parágrafo Único:** O empregado em vias de aposentadoria, não poderá ser despedido a não ser em razão de falta grave, por mútuo acordo entre empregado e empregador, ou pelo encerramento de atividade do empregador, sendo que nessas hipóteses o Sindicato dos Trabalhadores procederá à homologação.

## **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

### **Prorrogação/Redução de Jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - BANCO DE HORAS**

Fica convencionada neste instrumento a adoção pelas empresas representadas pelo Sincaf e trabalhadores ora representados, do sistema de "BANCO DE HORAS", com base no art. 7º da Constituição Federal, no artigo 59 da Consolidação das Leis do Trabalho, com a redação dada pela Lei 9.601, de 21.01.98, pelo que as empresas poderão implantar o sistema de "Banco de Horas", onde o excesso de horas trabalhadas em um dia seja compensado pela diminuição em outro.

**Parágrafo Único:** Para o exercício desta cláusula, a empresa deverá formalizar o respectivo acordo com o Sindicato dos trabalhadores correspondente, mediante a Assembléia específica dos seus empregados, registrando o correspondente instrumento no Ministério do Trabalho.

### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DIAS PONTES**

As empresas poderão liberar o trabalho em dias úteis intercalados com feriados e fins de semana, através de compensação, anterior ou posterior, dos respectivos dias, desde que aceite a liberação e a forma de compensação por, no mínimo, 2/3 (dois terços) dos seus empregados, inclusive, mulheres e menores, mediante consulta livre.

### **Faltas**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ABONO DE FALTAS AO ESTUDANTE**

Abono de faltas ao estudante para prestação de exames em escolas oficiais ou reconhecidas, desde que coincidente com o horário de trabalho, pré-avisado, por escrito, o empregador, com o mínimo de 72 horas e mediante comprovação posterior. Não serão abonadas as faltas destinadas a processo de verificação de aprendizagem através de avaliação.

### **Outras disposições sobre jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - INTERVALO PARA REFEIÇÃO E DESCANSO – PRÉ-ASSINALAÇÃO**

As partes estabelecem que será admitida a pré-assinalação nos controles de ponto, do intervalo intrajornadas para refeição e descanso nos termos dos artigos 74 parágrafo segundo da CLT e artigo 13 da Portaria MTPS nº 3.626/91.

### **Férias e Licenças**

#### **Duração e Concessão de Férias**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - FÉRIAS**

O início das férias coletivas ou individuais, integrais ou parceladas, não poderá coincidir com sábados, domingos e feriados ou dias pontes já compensados.

### **Licença Remunerada**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - LICENÇA PARA CASAMENTO**

No caso de casamento do empregado a licença remunerada será de 3 (três) dias úteis.

### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

#### **Condições de Ambiente de Trabalho**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ÁGUA POTÁVEL**

As empresas deverão fornecer obrigatoriamente água potável aos seus empregados.

### **Uniforme**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - VESTIMENTAS**

Fornecimento gratuito de vestuário comum e EPI (Equipamento de Proteção Individual) aos empregados, com uso obrigatório por estes, quando exigidos pelas empresas ou pela lei para prestação de serviços.

### **CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - CIPA**

Após a realização das eleições da CIPA, a empresa comunicará ao Sindicato dos Trabalhadores os nomes dos eleitos, sem prejuízo das demais obrigações legais.

### **Aceitação de Atestados Médicos**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ATESTADO MÉDICO E ODONTOLÓGICO**

Reconhecimento pelas empresas que não mantenham serviço médico e odontológico próprio, ou através de convênio, de atestados médicos/odontológicos expedidos pelo ambulatório do Sindicato dos Trabalhadores, desde que este mantenha convênio com INSS.

**Parágrafo Único :** Reconhecimento dos Atestados Médicos quando a mãe necessitar acompanhar o filho menor (criança até 12 anos de idade) pelo menos 02(duas) vezes ao ano.

### **Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIO PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL**

As empresas deverão preencher o Atestado de Afastamento e salário (AAS), quando solicitado, por escrito, pelo empregado e fornecê-lo, obedecendo aos seguintes prazos máximos:

- a) Para fins de obtenção de Auxílio Doença: 05 (cinco) dias úteis;
- b) Para fins de aposentadoria: 10 (dez) dias úteis;
- c) Para fins de obtenção de aposentadoria especial: 20 (vinte) dias úteis.

### **Relações Sindicais**

#### **Contribuições Sindicais**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - MENSALIDADE SINDICAL**

As empresas descontarão as mensalidades do Sindicato diretamente do salário de seus empregados sócios deste, desde que expressamente autorizadas por esses empregados.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS**

As empresas descontarão mensalmente dos salários dos empregados abrangidos por esta CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, a contribuição assistencial autorizada pela assembléia geral específica realizada no dia 11 de Julho de 2014, a importância que resultar da aplicação de 1,5% sobre o salário nominal de cada empregado, no mês de Agosto de 2014, e nos demais meses, incluindo 13º salário de 2014, na conformidade do art. 8º, Inciso IV da Constituição Federal, cujo recolhimento será efetuado em guias próprias a favor do SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS CERÂMICAS,

CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE LIMEIRA até o 10º dia do mês subsequente.

**Parágrafo primeiro:** Fica garantida a manifestação dos empregados, sendo que o integrante da categoria profissional poderá até 10 dias após a assinatura da presente CONVENÇÃO COLETIVA manifestar, por escrito e pessoalmente sua oposição ao desconto perante o sindicato dos empregados, com cópia para a empresa.

**Parágrafo segundo:** A Contribuição Assistencial mencionada nesta cláusula é de inteira responsabilidade do SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS CERÂMICAS, CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE LIMEIRA, exonerando as empresas que efetuarem o desconto, de qualquer responsabilidade para com os obreiros.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO DAS EMPRESAS**

As empresas representadas pelo Sindicato Patronal das Indústrias da Construção de Limeira – SINCAF, nas categorias do MOBILIÁRIO e da MADEIRA, recolherão ao SINDICATO PATRONAL DAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO DE LIMEIRA - SINCAF, uma taxa retributiva de reembolso do custeio de despesas oriundas da assistência negocial a CONVENÇÃO COLETIVA, necessária à manutenção das atividades, considerando o artigo 8º da Constituição Federal e aprovada em Assembléia Geral Específica do dia 29 de julho de 2014, a qual será recolhida através de boleto bancário de acordo com os critérios adotados CONF. SEGUINTE TABELA:

<b>CAPITAL</b>	<b>VALOR DA ANUIDADE</b>
<b>R\$</b>	<b>R\$</b>
0,01 a 10.000,00	R\$ 679,20
10.000,01 a 150.000,00	R\$ 1.652,32
150.000,01 a 500.000,00	R\$ 2.478,56
500.000,01 a 5.000.000,00	R\$ 3.309,28
Acima de 5.000.000,00	R\$ 4.955,84

**Parágrafo primeiro:** A contribuição prevista nesta cláusula deverá ser recolhida em 8 (oito) parcelas iguais, mensais e sucessivas com início a partir da data de assinatura deste acordo;

**Parágrafo segundo:** O atraso no recolhimento da Contribuição Retributiva Patronal implicará em multa de 10% (dez por cento), acrescido de 1% (um por cento) de juros ao mês de atraso e atualização monetária de acordo com a variação do IGPM/FGV, ou fator equivalente caso venha ocorrer modificação desse indicador. Independentemente dessas cominações, o não pagamento nos vencimentos estipulados no parágrafo primeiro desta cláusula, implicará na competente ação judicial de cobrança.

**Parágrafo terceiro:** As empresas optantes pelo SIMPLES NACIONAL terão o direito ao desconto de 50% do referido valor.

#### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - QUADRO DE AVISOS**

As empresas afixarão avisos do Sindicato dos Trabalhadores desde que assinados pela diretoria do Sindicato e aprovados previamente pela administração da empresa.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA**

Fica implantada por este instrumento, a Comissão de Conciliação Prévia, nos termos da Lei 9.958/2000, devendo as partes elaborá-lo após 90 dias da assinatura da referida CONVENÇÃO COLETIVA de Trabalho.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - COMISSÃO PARA CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL**

Será formada entre o SITICECOM e o SINCAF, em convênios ou parcerias com outras entidades e instituições, para implantação de Centro de Capacitação Profissional Permanente.

#### **Disposições Gerais**

##### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - MULTA**

Fica estabelecida uma multa de 5% (cinco por cento) do salário normativo especificado na cláusula 3ª, letra “b”, desta Convenção, por empregado, em caso de descumprimento de quaisquer cláusulas contidas nesta CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, revertendo o seu valor em favor da parte prejudicada.

#### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - TRABALHO SEGURO**

A título de recomendação, fica instituído por este instrumento a “COMISSÃO TRABALHO SEGURO” entre as partes convenientes, podendo se valer de parcerias com os seguintes órgãos: DRT, SESI, SENAI, SEBRAE, FUNDACENTRO, entre outros.

**Parágrafo único** – A “COMISSÃO TRABALHO SEGURO” tem como objetivo promover ações preventivas nas empresas, tais como: PALESTRAS, SEMINÁRIOS, CURSOS etc., periodicamente, iniciando-se os trabalhos a partir de 60 dias.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - CONFLITOS**

Em caso de dúvidas ou conflito referente a aplicação desta Convenção Coletiva, os Sindicatos convenentes se reunirão para conciliar as divergências e as partes farão acordo. Caso a divergência persista será recorrido ao poder judiciário.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - NEGOCIAÇÃO**

Se ocorrer circunstâncias técnicas, econômicas, financeiras ou conjuntural que justifique, as partes voltarão a negociar.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - ENCERRAMENTO**

E por estarem justos e acertados, e para que produza os seus efeitos jurídicos e legais, assinam as partes convenentes a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, em 02 vias, de igual teor e forma.

ADEMAR RANGEL DA SILVA  
Presidente  
SIND.TRAB.IND.CER.REF.CONST.MO E MOB.LIMEIRA

ROBERTO MARTINS  
Vice-Presidente  
SINDICATO PATRONAL DAS INDUSTRIAS DA CONSTRUCAO DE LIMEIRA-SINCAF