

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2022

SINDICATO DA INDUSTRIA DA CERAMICA PARA CONSTRUÇÃO DO ESTADO DE SÃO PAULO, CNPJ n. 62.532.825/0001-04, neste ato representado por seu Presidente, Sr. WALTER GIMENES FELIX;

E

SINDICATO DOS TRAB IND CONST MOBIL CER DE ITU E REGIAO, CNPJ n. 50.235.316/0001-30, neste ato representado por seu Procurador, Sr. GENTIL DOS SANTOS.

1ª – VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de outubro de 2021 a 30 de setembro de 2022 e a data-base da categoria em 1º de outubro.

2ª – Abrangência

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) trabalhadores nas indústrias cerâmicas para construção, com abrangência territorial em: **Boituva, Cabreúva, Cerquinho, Cesário Lange, Conchas, Elias Fausto, Guareí, Indaiatuba, Itu, Itapetininga, Jumarim, Laranjal Paulista, Mombuca, Monte Mor, Pereiras, Porto Feliz, Quadra, Rafard, Tatuí e Tietê.**

Reajustes/ Correções Salariais

3ª - REPOSIÇÃO SALARIAL

Sem prejuízo da manutenção da data-base em 1º (primeiro) de correspondente à inflação do outubro, o empregador aplicará **10,78% (dez e setenta e oito por cento)** período de 01/10/2021 a 30/09/2022.

Salários, Reajuste de Pagamento Piso Salarial

4ª - SALÁRIO NORMATIVO

O salário normativo será de **R\$ 1.762,28** por mês, a partir de 1º de outubro de 2021;

§ 1º - O empregado do Setor Administrativos com jornada diária inferior a 08 horas receberá salário hora de **R\$ 8,01**.

§ 2º - A inobservância da regra descrita no caput sujeitará o empregador ao pagamento de multa diária de 2% (dois por cento) calculada sobre o referido salário normativo, aplicada todos os meses em que ocorrer tal hipótese e cujo acréscimo reverterá a favor do empregado prejudicado, podendo, inclusive, o SINDICATO profissional pleitear perante a Justiça do Trabalho, em nome dos empregados, única e exclusivamente, o correto pagamento do salário normativo previsto nesta cláusula, bem como, a multa estabelecida neste parágrafo.

§ 3º - Sempre que, os salários da categoria profissional vierem a ser reajustado o salário normativo previsto nesta cláusula será corrigido pelo mesmo percentual.

Reajustes / Correções Salariais Pagamento de Salário-Formas e Prazos

5ª - PAGAMENTO DE SALÁRIOS AO ANALFABETO

O pagamento de salários aos empregados analfabetos deverá ser sempre efetuado na presença de 02 (duas) testemunhas que firmarão o respectivo recibo.

Gentil

D

6ª - ATRASO NO PAGAMENTO DE SALÁRIOS E PAGAMENTO EM CHEQUE

O não pagamento de salários a seus empregados, até a data limite estatuída em lei, inclusive o 13º (décimo terceiro) salário nas épocas estabelecidas, acarretará à CERÂMICA acordante multa diária correspondente a 0,2% (zero vírgula dois por cento) calculado sobre o valor líquido não recebido na época própria, salvo quando houver casos fortuitos ou de força maior e que independem da vontade da CERÂMICA acordante. O percentual ora pactuado será sempre pago no mês subsequente àquele em que se verificou o atraso.

Quando o pagamento do salário for efetuado por meio de cheque, o mesmo deverá ser realizado, no máximo até 01 (um) dia antes da data limite prevista em lei, da mesma forma, se o pagamento em cheque vier a recair nas sextas-feiras ou vésperas de feriado, o mesmo deverá ser liquidado no dia imediatamente anterior, no entanto, caso o empregado venha a optar por receber em moeda corrente, o pagamento será efetuado pela empresa na data limite prevista em lei. Ressalvam-se as condições já existentes mais favoráveis aos empregados.

7ª - ERRO NO PAGAMENTO

Quando, por culpa da CERÂMICA acordante, houver erro no pagamento dos salários, está deverá pagar ou adiantar a respectiva diferença no prazo de 02 (dois) dias úteis.

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

8ª - ADMITIDOS APÓS A DATA BASE

Aos trabalhadores em funções com paradigma, admitidos após a data-base, será aplicado o mesmo percentual de correção salarial concedido, conforme definido na cláusula terceira, ao paradigma, desde que não ultrapasse o menor salário da função, não se aplicando esta cláusula na hipótese de contrato de experiência, sendo que para os trabalhadores sem paradigma ou em se tratando de empresas constituídas após 01.10.2020 bem como, com início de atividade depois de 01.10.2020 será aplicado o reajuste de 1/12 avos por mês de serviço efetivamente trabalhado, considerando-se mês completo a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias.

9ª - GARANTIA SALARIAL NA ADMISSÃO

Será garantido ao empregado admitido para a função de outro dispensado, igual salário ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais, excluídos os cargos de confiança.

10ª - SALÁRIO DO SUBSTITUTO

Será garantido ao empregado substituto, o mesmo salário percebido pelo empregado substituído, na forma da súmula do TST nº 159 (ex-Prejulgado nº 36):

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual inclusive nas férias, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído.

11ª - SALÁRIO DE ADMISSÃO

Ao empregado admitido para a mesma função de outro dispensado sem justa causa, será garantido o menor salário da função, sem considerar vantagens pessoais.

12ª - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE)

As empresas até 15 (quinze) dias antes da data limite para o pagamento dos salários, definida por lei, concederão aos seus empregados adiantamento do salário (vale), que represente no mínimo 40% (quarenta por cento) do respectivo salário nominal de cada empregado, quando já tenha trabalhado no correspondente período. Ficam dispensadas da concessão de vales as empresas que forneçam mercadorias ou remédios por meio de convênios, desde que o limite estabelecido nos aludidos convênios, seja igual ou superior à mencionada percentagem de 40% (quarenta por cento), ressalvadas as condições existentes na empresa mais favoráveis ao trabalhador.

Sentido

8

13ª - INTERRUPÇÃO DO TRABALHO

Na hipótese de interrupção do trabalho, enquanto este estiver sendo executado na empresa, provocada por motivo de força maior, independente da vontade do empregador, não poderá haver desconto de salários, podendo, no entanto, tais horas serem compensadas.

Gratificações, Adicionais, Auxílios, 13º Salário e outros**14ª - PARCELAMENTO 13º SALÁRIO:**

Sem prejuízo da regra de pagamento do 13º Salário já existente, que contempla o pagamento em 02 (duas) parcelas, sendo a primeira no mês de novembro e a segunda em dezembro, poderá o empregador, a seu exclusivo critério e em substituição à regra já existente, pagar o décimo terceiro salário em até 04 (quatro) parcelas, observando os meses de junho; setembro; novembro; dezembro.

15ª - COMPLEMENTO DO 13º SALÁRIO

Será complementado o 13º salário aos empregados afastados em auxílio previdenciário, na seguinte condição: ao empregado em gozo de benefício de auxílio-previdenciário, em razão de enfermidade ou acidente de trabalho, fica garantida uma complementação, pelo empregador, do 13º salário, limitada, porém, a 80% (oitenta por cento) do valor nominal caso a Previdência Social não pague quantia alguma a título de 13º salário, ou cuja importância por ela paga não chegue a atingir o limite previsto nesta cláusula, devendo o empregado, para obter a complementação, apresentar o extrato de pagamento do benefício do INSS.

Jornada de Trabalho e Adicional de Hora-Extra**16ª - INTERVALO INTRAJORNADA:**

O intervalo para descanso e alimentação para jornada de trabalho de 08 (oito) horas será no mínimo de 01 (uma) hora, não podendo exceder a duas horas, a não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínima, para repouso e alimentação, implica o pagamento de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho. Contudo, poderá o empregador, de comum acordo com o empregado, reduzir esse intervalo para o mínimo de 30 (trinta) minutos, para jornadas superiores a 06 horas, podendo compensar os 30 minutos faltantes no início ou término da jornada de trabalho, também de comum acordo entre empregador e empregado.

17ª - JORNADA 12X36

Poderão as empresas, mediante acordo individual com o empregado, estabelecer jornada de 12 (doze) horas seguidas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

Parágrafo único - A remuneração mensal pactuada para jornada 12 (doze) horas seguidas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas ininterruptas de descanso abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver. Não se aplica a extensão do adicional noturno mesmo quando prorrogada a jornada após as 05:00 horas, fica estabelecido que o adicional noturno se dará das 22:00 às 05:00.

18ª - ADICIONAL NOTURNO:

O adicional noturno será devido exclusivamente para as horas trabalhadas das 22:00 às 05:00, não havendo incidência sobre as horas de eventual prorrogação da jornada no período 05:00 às 22:00.

Sent. 1
S

19ª - HORAS EXTRAS

A hora extra será remunerada com 50% (cinquenta por cento) de acréscimo sobre a hora normal, para todas as horas extras trabalhadas de segunda a sábado, de acordo com o art. 7º inciso XVI da Constituição Federal.

a) O empregador, se adotar o sistema de turnos de revezamento, deverá aplicar o mesmo percentual supra, sobre as horas extras, em qualquer dia da semana;

b) O trabalho realizado nos DSR's e feriados será remunerado em dobro, independentemente do pagamento normal desses dias já devido ao empregado, salvo dias de folga concedidas nas hipóteses em que seja adotada escala de revezamento, no entanto, se nesses dias de folga instituídos por escala de revezamento o empregado vier a trabalhar, será remunerado em dobro.

20ª - TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO:

Poderão as empresas, mediante acordo individual com o empregado, estabelecer turno ininterrupto de revezamento, desde que seja realizado a troca de turno mensalmente.

Parágrafo único - Os funcionários submetidos a turnos ininterruptos de revezamento não terão direito ao pagamento da 7ª e 8ª horas como extras, caso ocorra jornada superior a 8ª horas, estas serão pagas como extraordinárias com os acréscimos legais, conforme determina a cláusula 19ª.

21ª - INTEGRAÇÃO DE HORAS EXTRAS

O empregador acordante integrará na remuneração de seus empregados, as horas extras habituais, bem como, prêmios e adicionais de qualquer natureza, desde que habituais, para efeito de pagamento das férias, 13º (décimo terceiro) salário e repousos remunerados, considerando-se também, para efeito do recolhimento das contribuições previdenciárias.

22ª - ACORDOS DE COMPENSAÇÃO

O empregador poderá pactuar acordo de compensação de horas de trabalho, na forma da lei, no entanto, quando as horas do sábado forem compensadas de segunda a sexta-feira, as eventuais horas, praticadas aos sábados, serão pagas com acréscimo de 50% (cinquenta por cento).

23ª - BANCO DE HORAS:

O empregador poderá pactuar acordo de banco de horas das horas que excederem o limite da jornada de trabalho, as quais poderão ser creditadas e acumuladas, podendo ser compensadas pela correspondente diminuição da jornada em outro dia no período máximo de 01 (um) ano, cujas regras para acúmulo e compensação deverão constar em Instrumento Específico Coletivo de Acúmulo e Compensação de Horas de Trabalho a ser celebrado com os empregados mediante participação do Sindicato profissional e, podendo, no entanto, ser objeto de acordo individual de trabalho e a compensação ocorrer no prazo máximo de 06 (seis) meses, conforme previsto no artigo 59, § 5º da CLT.

24ª - TROCA DE FERIADOS:

Poderá o empregador e empregado com jornada de trabalho de 08 (oito) horas diárias, observados os critérios de conveniência e oportunidade, proceder a troca de feriados Nacionais, Estaduais ou Municipais, não havendo qualquer acréscimo as horas trabalho no feriado.

Participação nos Lucros e/ou Resultados**25ª - PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS**

Considerando as disposições contidas na Lei 10.101 de 19/12/2000, que regulamenta a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas. Considerando que o artigo 2º da citada lei estabelece a necessidade de ser tal participação convencionada com seus empregados, por meio de comissão por eles escolhida, integrada ainda, por um representante indicado pelo sindicato da respectiva categoria, sendo este, um empregado da própria empresa, mas também, autoriza estabelecer a referida participação por meio de

Senti!



acordo coletivo. Assim as partes convenientes resolvem disciplinar a aludida participação nos resultados, mediante os pagamentos a seguir citados e desvinculados das respectivas remunerações salariais:

I - Todos os empregados receberão conforme sua assiduidade, a quantia de **R\$ 736,10** a título de participação nos resultados, a ser liquidada em 02 (duas) parcelas da seguinte forma:

a) **R\$ 368,05** pagos em março/2022;

b) **R\$ 368,05** pagos em setembro/2022;

A participação nos resultados acima descrita será paga de acordo com a **assiduidade** do empregado observando-se as seguintes regras:

a) até 02 (duas) faltas injustificadas no semestre anterior ao pagamento, receberá o benefício na integralidade;

b) 03 (três) faltas injustificadas no semestre anterior ao pagamento, receberá 70% do valor do benefício;

c) 04 (quatro) faltas injustificadas no semestre anterior ao pagamento, receberá 50% do valor do benefício;

d) 05 (cinco) faltas injustificadas no semestre anterior ao pagamento, perderá o direito ao recebimento do benefício.

II - Os pagamentos pactuados na presente cláusula serão devidos apenas aos empregados que se encontrem nas empresas no dia 01/10/2021, mesmo que se encontrem afastados em razão de férias ou doença, assim como àqueles que estejam cumprindo aviso prévio regular, receberão proporcionalmente.

III - Os empregados admitidos após 01/10/2021 e até 30/09/2022 receberão o pagamento na proporção de 1/12 (um doze avos) por mês efetivamente trabalhado, considerando-se como mês integral a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias.

IV - Os empregados que fizerem jus ao pagamento supramencionado da presente cláusula e que, vierem a ser dispensados ou pedirem demissão antes das datas fixadas para o pagamento das parcelas estipuladas, receberão o valor devido no ato da rescisão.

V - Nos termos das disposições contidas na Lei 10.101/2000, a participação nos resultados pactuada na presente cláusula não substitui ou complementa a remuneração do empregado, nem constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista, ou previdenciário, não se lhe aplicando, outrossim, o princípio da habitualidade, como também não obriga a sua manutenção em períodos posteriores.

VI - Na hipótese do empregador possuir Comissão formada para atender o que determina a Lei 10.101 de 19 de dezembro de 2000, está obriga-se a garantir, no mínimo, o pagamento dos valores previstos na presente cláusula, com referência ao pagamento da Participação nos Lucros ou Resultados para o exercício de 2021.

VII - Aos empregados admitidos após 01/10/2021, o PLR será pago quando de suas demissões por ocasião da rescisão do contrato de trabalho na proporção de 1/12 avos por mês trabalhado.

Auxílio Alimentação

26ª - CESTA BÁSICA

O empregador concederá a título de assiduidade, uma cesta básica de 40 kg (quarenta quilos) a todos os trabalhadores que durante o mês não tenham tido falta injustificada, bem como, aqueles que não tenham ultrapassado o limite de 02 (duas) faltas justificadas, salvo se essas faltas justificadas ensejarem o afastamento do empregado nos termos dos parágrafos 2º e 3º desta cláusula;

§ 1º - o empregado perderá o direito cesta básica no mês imediatamente posterior em que se tenha verificado o excedente do limite aqui convencionado

§ 2º - Será também concedida a aludida cesta básica ao trabalhador afastado por acidente de trabalho, entretanto, condicionado tal fornecimento apenas nos noventa dias subsequentes à data em que ocorreu o referido acidente.

§ 3º - Será igualmente concedida a citada cesta básica durante o prazo máximo de 90 (noventa) dias ao trabalhador que vier a perceber do INSS auxílio-doença a partir do 16º do afastamento.

§ 4º - Será igualmente concedida a citada cesta básica ao empregado de férias, totalizando 12 (doze) cestas por ano;

Sentil

§ 5º – Acordam também as partes que, a entrega da mencionada cesta ocorrerá a partir do 18º (décimo oitavo) dia de cada mês e término no 3º (terceiro) dia útil subsequente, a partir do mês de novembro de 2021, inclusive.

§ 6º – A entrega da referida cesta se fará sempre pessoal e, individualmente, a cada trabalhador todos os meses, nas dependências das próprias empresas, durante a jornada normal de trabalho do setor administrativo da empresa, correspondendo tal entrega sempre ao mês imediatamente anterior.

27ª - COMPOSIÇÃO DA CESTA BÁSICA

A cesta básica a ser fornecida será composta, com seu conteúdo mínimo abaixo descrito:

15 kg de arroz	08 pacotes de açúcar refinado
01 kg de café	04 kg de feijão
01 kg de farinha de mandioca	02 kg de macarrão com ovos
04 latas de óleo de soja 900 ml	02 pacotes de biscoito maizena de 200 gr
01 polpa de tomate de 520 gr	01 kg de sal refinado
01 kg de farinha de milho	02 kg de fubá
02 pacotes de biscoito salgado de 200 gr	

a) Caso alguns dos produtos apresentarem-se temporariamente indisponíveis para fornecimento, face à proibição ou, impossibilidade de abastecimento, poderá ser substituído por produto equivalente no mesmo peso ou quantidade indicada.

b) Tal substituição se fará sempre respeitando o limite de peso já definido, bem como, ao valor total equivalente ao da composição da cesta básica discriminada na cláusula correspondente deste acordo, podendo, porém, este valor, excepcionalmente, registrar uma variação de, no máximo, 10% (dez por cento).

c) Nas alterações dos itens que compõem a cesta básica, acordados de comum acordo, deverão sempre ser observadas as equivalências econômicas, isto é, o mesmo valor das mercadorias.

28ª - DESOBRIGAÇÃO DO FORNECIMENTO DA CESTA BÁSICA

Fica também avençado e, de comum acordo entre as partes, que na hipótese do empregador fornecer refeição, ticket refeição ou vale alimentação, estes equivalentes ao valor da cesta básica de 40 kg conforme "caput" da cláusula 27ª, ficam totalmente excluídas do fornecimento da respectiva cesta básica, ressalvadas as condições mais favoráveis ao empregado, já existentes na empresa.

Auxílio Doença / Invalidez

29ª - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO OU ACIDENTÁRIO

a) A título de indenização, fica garantido ao empregado em gozo de benefício de auxílio doença, previdenciário ou acidentário, entre o 30º (trigésimo) e o 120º (centésimo vigésimo) dia do afastamento, uma complementação de salário em valor equivalente à diferença entre o efetivamente percebido da previdência social e o salário nominal, como se trabalhando estivesse resguardada ao trabalhador as condições mais favoráveis existentes na empresa.

b) Em hipóteses idênticas à da alínea "a" supra, no caso de auxílio-acidentário, a complementação acima, será acrescida de 30 (trinta) dias.

c) Nos casos em que o empregado, após o 30º (trigésimo) dia de afastamento por motivo de doença ou acidente do trabalho, não perceba da Previdência Social em tempo oportuno, o correspondente benefício do auxílio previdenciário, o empregador, a título de indenização, manterá o pagamento do seu correspondente salário nominal por mais 75 (setenta e cinco) dias, isto é, até o 90º (nonagésimo) dia de afastamento, devendo o empregado tão logo venha a receber da Previdência Social as importâncias a que fez jus, reembolsar a empresa mediante recibo circunstanciado.

Sentido

d) O trabalhador terá direito a esta indenização somente após ter entregue a empresa cópia do protocolo de entrada de pedido do benefício na Previdência Social.

Outros Auxílios

30ª - AUXÍLIO FUNERAL OU DE INVALIDEZ PERMANENTE

No caso de invalidez permanente ou falecimento do empregado, o empregador pagará a título de auxílio, juntamente com o saldo de salário, 02 (dois) salários normativos. Em caso de morte, ou invalidez permanente causada por acidente do trabalho, o valor será substituído por 03 (três) salários normativos. Ficam excluídos dos dispositivos desta cláusula, àquelas empresas que mantenham seguro de vida em grupo, gratuito, ou aquelas que, com participação dos empregados, assumam por sua conta, valor segurado igual ou superior aos valores acima estipulados.

31ª - MEDICAMENTOS AOS ACIDENTADOS

Aos empregados que sofrerem acidentes do trabalho, fica assegurado pelo empregador, nos 04 (quatro) meses seguintes ao acidente, independentemente de seu afastamento do serviço ou não, o reembolso mensal das despesas com medicamentos, até o limite de 01 (um) salário mínimo vigente no ato respectivo reembolso, mediante apresentação da receita e da nota da empresa ou, a critério do empregador, ceder os medicamentos necessários ao tratamento. Empresas com médico ou convênio atestarão a necessidade.

32ª - DIÁRIAS PARA SERVIÇOS EXTERNOS

Ao empregado que exerça contínua e permanentemente função ou cargo em serviços da empresa, no caso de vir a prestar serviços externos deverá receber, por antecipação, o valor necessário para cobrir todas as despesas, inclusive refeições, se for o caso, apresentando posteriormente comprovante das despesas.

Aposentadoria

33ª - INDENIZAÇÃO POR APOSENTADORIA

Ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes, o empregado adquire o direito a uma indenização por aposentadoria, desde que implementadas todas as condições abaixo:

- a) que a aposentadoria concedida pelo INSS, ocorra na vigência deste Acordo;
- b) O empregado deve comunicar tal fato, por escrito ao empregador, inclusive juntando o documento comprobatório de sua aposentadoria fornecido pelo INSS, no prazo de 30 (trinta) dias, após a sua concessão;
- c) que na data de sua aposentadoria, desde que na vigência deste Acordo, o empregado conte, no mínimo, com 5 (cinco) anos ou mais de trabalho na mesma empresa;
- d) que o empregado peça, a qualquer tempo, seu desligamento da empresa;
- e) O valor da indenização, desde que implementadas todas as condições acima, será equivalente a 75 (setenta e cinco) dias do respectivo salário normativo que vigorar na data do seu pagamento;
- f) A indenização não será devida se o empregador rescindir o contrato.
- g) A indenização será paga por ocasião do definitivo desligamento voluntário do empregado da empresa empregadora, juntamente e no mesmo prazo do pagamento das verbas rescisórias.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades Normas para Admissão/Contratação

34ª - TESTES PRÁTICO - ADMISSIONAIS

Sentir

Q

Os testes práticos - admissionais poderão ser realizados apenas em um único dia, caso os testes ultrapassem de 01 (um) dia, o empregador obriga-se a pagar 1/30 avos do salário da função, por dia que vier a ultrapassar o limite permitido.

Parágrafo único: Se o empregador admitir empregado, deverá arcar com as despesas ocasionadas com o exame médico admissional.

Aviso Prévio

35ª - COMUNICAÇÃO DE DISPENSA

A dispensa será sempre comunicada por escrito e contra recibo, devendo a empresa esclarecer se o aviso prévio será trabalhado ou indenizado. Nas hipóteses de dispensa por justa causa, igualmente, as empresas obrigam-se a fornecer carta-aviso dessa circunstância, sob pena de gerar presunção de dispensa imotivada.

36ª - AVISO PRÉVIO

1) Será concedido ao empregado, na hipótese de dispensa, aviso prévio conforme Lei nº 12.506 de 11 de outubro de 2011, e mais uma indenização especial, correspondente a 01 (hum) salário, normativo vigente na data da dispensa ou 50% (cinquenta por cento) do salário nominal, prevalecendo o maior, e unicamente ao empregado que preencha, cumulativamente as condições abaixo:

- a) 55 (cinquenta e cinco) anos de idade completos, e
- b) 05 (cinco) anos completos de vínculo empregatício, na mesma empresa.

2) Os empregados que não se enquadrem dentro do acima estipulado, cumprirão aviso prévio de acordo com as legislações de regência. Caso seja o empregado impedido pela empresa de prestar seu trabalho, durante o prazo do aviso prévio, fará jus a remuneração integral.

3) Toda vez que o aviso prévio promovido pelo empregador for trabalhado, o empregado cumprirá 30 (trinta) dias com a opção da redução legal das 02 (duas) horas diárias no início ou no fim do expediente, podendo ainda, optar por 01 (hum) dia de semana ou, ainda, por 07 (sete) dias corridos no período do aviso prévio, recebendo indenização referente aos 03 (três) dias acrescidos por ano de serviço prestado ao mesmo empregador, consoante Lei 12.506/11. Caso o empregador não conceda qualquer redução quando do cumprimento do aviso-prévio, será considerado como se não tivesse sido dado.

Estágio/Aprendizagem

37ª - MENOR APRENDIZ

Assegura-se ao menor aprendiz, como tal considerado pelo SENAI e pela legislação vigente, o direito ao recebimento do salário mínimo-hora.

Mão de Obra Feminina

38ª - GARANTIA À GESTANTE

Serão garantidos emprego ou salário à empregada gestante, até 60 (sessenta) dias após o término de afastamento compulsório.

§ 1º: O exercício de atividades e operações insalubres em grau médio ou mínimo, pela gestante, somente será permitido quando ela, voluntariamente, apresentar atestado de saúde, emitido por médico de sua confiança, do sistema privado ou público de saúde, que autorize a sua permanência no exercício de suas atividades.

§ 2º: Passando a empregada a laborar em local salubre, estará o empregador desobrigado de pagar-lhe o adicional de insalubridade anteriormente percebido.

39ª - DIREITOS DA MULHER

Sentir 

- a) O empregador compromete-se a assegurar igualdade de condições e oportunidades às mulheres para concorrer a qualquer cargo, inclusive de chefia, atendidos os pré-requisitos da função.
- b) O empregador deverá manter na caixa de primeiros socorros, absorventes higiênicos, a fim de fornecê-los às suas empregadas em situações emergenciais.

Outras Normas referentes à Admissão, Demissão e Modalidades de Contratação

40ª - HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÕES CONTRATUAIS

As assistências do sindicato laboral nas homologações de rescisões contratuais serão facultativas aos empregados contribuintes da entidade sindical. A homologação deverá ser efetivada até o 10º (décimo) dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso-prévio, indenização do mesmo, ou dispensa de seu cumprimento, mediante o pagamento dos valores devidos, bem assim o registro da data da saída na Carteira de Trabalho, devendo o empregado ser avisado sobre a data, o local e o horário em que se efetivará a homologação da rescisão contratual, oportunidade em que, o empregador entregará o Termo de Rescisão e exibirá os necessários documentos.

41ª - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O contrato de experiência será estipulado pelo empregador com um prazo mínimo de 30 (trinta) dias, podendo ser prorrogado por mais 30 (trinta) dias, no entanto, nas hipóteses de readmissão dentro do prazo de 06 (seis) meses e na mesma função, não será exigido o mencionado contrato de experiência, salvo se na empresa tiver ocorrido mudanças nos processos de fabricação, hipótese em que o empregado deverá se submeter a novo contrato de experiência nos precisos termos do estabelecido nesta cláusula.

42ª - PROMOÇÕES E ANOTAÇÕES NA CTPS

As promoções, devidamente efetivadas, serão anotadas dentro do prazo de 48 (quarenta e oito) horas após a apresentação da CTPS pelo empregado.

Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades **Estabilidade Serviço Militar**

43ª - ESTABILIDADE DO TRABALHADOR EM IDADE DE PRESTAÇÃO SERVIÇO MILITAR

Será garantido ao trabalhador em idade de convocação para o Serviço Militar, inclusive o Tiro de Guerra, a estabilidade provisória no emprego, desde o alistamento até a incorporação e nos 60 (sessenta) dias após o desligamento da unidade em que serviu, e desde que o alistamento se processe no ano em que completar 18 (dezoito) anos de idade.

Parágrafo único: no período em que estiver o empregado prestando o Serviço Militar, terá atualizado os salários nas mesmas condições dos demais empregados da empresa e terá, depositada mensalmente, a importância do FGTS, com base no salário atualizado.

Estabilidade Aposentadoria

44ª - GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA

Ao empregado que comprovadamente estiver a um máximo de 18 (dezoito) meses de aquisição do direito à aposentadoria em seus prazos mínimos, e que conte com pelo menos 05 (cinco) anos na empresa, fica assegurado o emprego ou salário durante o período que falta para se aposentar, na hipótese de dispensa imotivada.

I – A garantia prevista nesta cláusula está condicionada a prévia e expressa comunicação do empregado ao empregador que lhe falta 18 (dezoito) meses para aposentar-se, devendo, no ato da comunicação apresentar documento do INSS comprovando sua condição.

Sentir 

Outras Normas referentes a Condições para o Exercício do Trabalho

45ª - FORMULÁRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL

O empregador entregará aos interessados os formulários exigíveis pela Previdência Social, cujo preenchimento seja de sua responsabilidade, nos seguintes casos:

- a) De imediato, as guias de Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT), para o que manterão formulários próprios e pessoas responsáveis para assiná-las e encaminhá-las;
- b) Em 05 (cinco) dias úteis, contados do pedido, os atestados de afastamento e salário destinados a concessão de auxílio doença, aposentadoria por invalidez ou tempo de serviço, abono de permanência em serviço e pensão por morte;
- c) Em 30 (trinta) dias contados do pedido, os formulários relativos a aposentadoria especial;
- d) nos prazos acima, correspondentes aos respectivos benefícios, as informações, impressos e laudos complementares, quando forem exigidos pela previdência e a partir da data do pedido;
- e) Sempre que solicitado pelo trabalhador, a empresa fornecerá ao acidentado no trabalho, no prazo de 05 (cinco) dias contado do pedido, o formulário de retorno, regular e devidamente preenchido.

46ª - REVISTA PESSOAL.

O empregador, se adotar sistema de revista pessoal dos empregados, deverá fazê-la de forma não acintosa.

47ª - ÁGUA POTÁVEL

O empregador fica obrigado a fornecer água potável a seus empregados mediante a utilização de copos descartáveis ou emprego de bebedouros a jato inclinado.

48ª - CÓPIA DO PROTOCOLO DA RAIS

Até 30 (trinta) dias após a entrega na agência bancária, o empregador enviará cópia do protocolo, bem legível, da RAIS, à entidade sindical profissional, ficando dispensada dessa obrigação o empregador que cumpra suas obrigações junto ao E-SOCIAL.

Outras Normas de Pessoal

49ª - CARTA DE REFERÊNCIA

O empregador fornecerá no ato da homologação, ao empregado dispensado, sem motivo justificado, uma carta de referência, em que constará obrigatoriamente que nada o desabona profissionalmente, indicando função inicial e promoções, assim como entregará a documentação dos cursos que o mesmo concluiu na empresa.

50ª - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

O empregador, obrigatoriamente, fornecerá aos seus empregados, comprovantes de pagamento indicando o nome do empregado, o nome da empresa, o mês de competência, assim como salário nominal, a descrição das importâncias de descontos efetuados contendo sua identificação e os recolhimentos do FGTS, como também as contribuições descontadas.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas Descanso Semanal

51ª - INGRESSO COM ATRASO COM GARANTIA DO DSR

Sentido

O empregado que comparecer atrasado ao serviço e, tiver seu ingresso na empresa devidamente autorizado pelo empregador, não sofrerá desconto algum do DSR.

Controle da Jornada

52ª - ANOTAÇÃO DE PONTO

O empregador que contar com mais de 20 (vinte) empregados, deverá anotar as horas de entrada e saída, em registros mecânicos ou não, podendo dispensar a marcação ponto nos horários destinados ao repouso e alimentação desde que tal circunstância conste expressamente dos referidos cartões ponto.

Faltas

53ª - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS

O trabalhador poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo de salário, desde que, os fatos abaixo, ocorram coincidentemente com a jornada de trabalho e com devida comprovação, posterior ao ocorrido:

- a) Por 04 (quatro) dias consecutivos, em caso de falecimento de cônjuge, companheiro (o), filhos; genitores e irmãos(as);
- b) Por 02 (dois) dias úteis, em caso de falecimento de sogro ou sogra, avó ou avô;
- c) Por 01 (um) dia, útil para internação hospitalar de cônjuge ou companheiro (a);
- d) Até 5 (cinco) dias úteis para casamento, substituindo os 03 (três) dias concedidos pelo art. 473, nº II, da C.L.T.;
- e) Por 05 (cinco) dias consecutivos em caso de nascimento de filho;
- f) Em 01 (um) dia, por ano, no caso de doação de sangue comprovada;
- g) Pelos dias necessários, para exames escolares, ao empregado estudante, com prévia comunicação à empresa e desde que os referidos exames coincidam com a jornada de trabalho, não podendo, por outro lado, o empregado estudante, ter o seu horário de trabalho alterado pela empresa.
- h) Até 02 (dois) dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira;
- i) 1 (hum) dia por ano para acompanhar filho de 6 (seis) anos em consulta médica.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

54ª - FÉRIAS

- a) Fica expressamente vedado o início das férias individuais no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.
- b) Quando a empresa cancelar as férias por ela já comunicadas, deverá ressarcir o empregado das despesas que comprovadamente tenha feito para viagens ou gozo de férias canceladas.
- c) serão computadas, para efeito do período aquisitivo de férias, o tempo em que o empregado estiver em gozo de benefícios previdenciários até o prazo máximo de 180 (cento e oitenta) dias.
- d) O empregado que vier a pedir demissão da empresa, antes de completar o período aquisitivo de férias, fará jus a remuneração relativa ao período incompleto de férias de acordo com a Súmula TST nº 261, na proporção de 1/12 avos (um doze avos) por mês de serviço ou fração superior a 14 (catorze) dias.
- e) O empregado poderá fazer a expressa opção pelo recebimento do abono pecuniário no momento em que vier a receber o aviso-prévio de férias.
- f) Empregado e empregador, mediando acordo individual de trabalho, poderão fracionar as férias em até 03 (três) períodos distintos, desde que um período contemple ao menos 14 (quatorze) dias corridos e os demais não seja inferior a 05 (cinco) dias corridos, cada um.

Outras Disposições sobre Férias e Licenças

Sentir D

55ª - AFASTAMENTO POR DOENÇA

Ao empregado com mais de 18 (dezoito) meses na empresa, afastado do serviço por doença, percebendo o benefício previdenciário respectivo, será garantido emprego ou salário, a partir da data da "alta", por período igual ao do afastamento, limitado, porém, a 60 (sessenta) dias, assegurado, no entanto, caso seja dispensado, a valer-se da assistência médica do convênio, se existir na empresa, dentro do prazo de 90 (noventa) dias a partir da "alta".

Parágrafo único: Excetuam-se da garantia prevista nesta cláusula as hipóteses da prática de falta grave, pedido de demissão ou acordo, sendo estes dois últimos casos assistidos pela entidade sindical dos trabalhadores.

**Saúde e Segurança do Trabalhador
Condições de Ambiente de Trabalho**

56ª - ARMÁRIOS COM COMPARTIMENTO DUPLO

Aos empregados que trabalharem em áreas com agentes agressivos, fica assegurada a utilização de armários com compartimento duplo.

Equipamentos de Segurança

57ª - FARDAMENTOS E FERRAMENTAS

O empregado fornecerá, gratuitamente, a seus empregados, fardamentos, uniformes, macacões e demais peças de vestimenta, quando exigidos pelos empregadores na prestação de serviços, bem como, ferramentas quando necessários aos serviços executados, ressalvando-se sempre, as condições mais favoráveis.

Parágrafo Único – O empregador, igualmente, fornecerá gratuitamente equipamentos de proteção individual (EPIs) quando necessários à execução dos serviços.

CIPA – Composição, Eleição, Atribuições, Garantias aos Cipeiros

58ª - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES - CIPA

Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa do empregado eleito para cargo de direção de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), desde o registro de sua candidatura, até um ano após o final de seu mandato.

a) Eleição – A eleição para o novo mandato da CIPA, deverá ser convocada pelo empregador, com prazo mínimo de 60 (sessenta) dias antes da realização das eleições e, realizada com antecedência mínima de 30 (trinta) dias do término do mandato da CIPA anterior.

b) Publicidade – O empregador deverá dar publicidade ao processo eleitoral, por meio de edital, enviando cópia do mesmo ao sindicato dos trabalhadores, nos primeiros 05 (cinco) dias posteriores à afixação na empresa do citado edital destinado à convocação da eleição.

c) Inscrição - O edital deverá conter, explicitamente, o local e o prazo de inscrição dos candidatos, que ficará aberto de 05 (cinco) a 10 (dez) dias úteis após a publicação do edital. Aos candidatos inscritos serão fornecidos comprovantes de suas inscrições. Fica assegurado aos candidatos inscritos, o direito de concorrer às eleições, ressalvados os casos de rescisão por justa causa e empregados que estejam de aviso-prévio, ou na vigência de contrato de experiência.

d) Coordenação – Todo o processo eleitoral e apuração serão coordenados pelo Presidente e Vice-presidente da CIPA, desde que já mantenham organizada e, na sua inexistência, os candidatos à CIPA elegerão 1 (um) coordenador, bem como a empresa indicará o outro coordenador.

e) Resultado do pleito – As empresas deverão encaminhar ao sindicato dos trabalhadores, no prazo de 10 (dez) dias, após a realização das eleições, comunicado, por escrito, do resultado do pleito, indicando os eleitos, tanto os titulares como os suplentes.

gentil

f) **Anulação** - O descumprimento do disposto em quaisquer dos itens acima mencionados, por parte do empregador, implicará na realização de nova eleição a ser realizada no prazo improrrogável de 30 (trinta) dias, a contar da data da anulação das eleições, nos termos aqui previstos.

Treinamento para Prevenção de Acidentes e Doenças do Trabalho

59ª - MEDIDAS DE PROTEÇÃO

- a) O empregador adotará medidas de proteção prioritariamente de ordem coletiva, em relação às condições de trabalho.
- b) Os respectivos sindicatos representativos da categoria profissional oficialarão à empresa especificando as queixas fundamentadas por seus empregados, em relação às condições de trabalho e segurança.
- c) No prazo de 30 (trinta) dias, a empresa responderá ao respectivo sindicato representativo da categoria profissional, por escrito, informando os resultados dos levantamentos efetuados, especificando as medidas de proteção adotadas ou que serão providenciadas e em que prazo; nos casos de situações de emergência ou de perigo iminente, o prazo será de 10 (dez) dias, excluídos expressamente os casos em que caiba embargo ou interdição, quando não se aplicará este procedimento.
- d) No primeiro dia de trabalho do empregado, a empresa fará o treinamento com o equipamento de proteção, dará conhecimento das áreas perigosas e insalubres, bem como, informará sobre os riscos dos eventuais agentes agressivos de seu posto de trabalho.

Aceitação de Atestados Médicos

60ª - ATESTADOS MÉDICOS

Os atestados médicos serão fornecidos pelo serviço médico empresa, seja ele próprio ou contratado, e na falta de tais serviços, serão reconhecidos os atestados médicos passados por facultativos das entidades sindicais da categoria, bem como, serão aceitos os aludidos atestados e declaração expedidos por órgãos públicos, apenas na hipótese das entidades sindicais, também, não possuírem serviços médicos, obedecida em qualquer caso, a ordem prioritária mencionada nesta cláusula.

§ 1º - Caso o empregador possua convênio médico cujo empregado não se encontre inscrito, ou não tenha aderido ao citado convênio, o atestado médico deverá ser expedido por facultativo das entidades sindicais.

§ 2º - Fica ressalvado, no entanto, que serão aceitos atestados firmados por médicos particulares, em caso de urgência devidamente comprovada.

§ 3º - o empregador dará recibo de todos os atestados médicos entregues pelos empregados.

§ 4º - O empregado se obriga a apresentar o atestado médico no primeiro dia de retorno ao trabalho, bem como a comunicação de decisão do INSS sobre o período de afastamento de suas atividades.

Profissionais de Saúde e Segurança

61ª - CONVÊNIOS MÉDICOS

Caso o empregador conte com mais de 200 (duzentos) empregados, fica obrigada a ter serviços médicos próprios ou convênios médicos gratuitos nas localidades em que se situarem única e exclusivamente para seus funcionários, ressalvando-se as condições mais favoráveis.

§ 1º - Em caso de denúncia da comissão técnica de estudos de segurança e medicina do trabalho ou do sindicato dos trabalhadores, quanto aos serviços prestados pelo convênio médico, a empresa deverá atender as reclamações, apresentar as justificativas ou estudar a eventual substituição do convênio.

§ 2º - Não poderão ser considerados como "médicos próprios" para os efeitos desta cláusula, os médicos do trabalho contratados para SESMT (Serviços Especializados em Segurança e Medicina do Trabalho).

Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais

Sentido

62ª - COMISSÃO TÉCNICA DE ESTUDOS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

a) A comissão técnica de estudos de segurança e medicina do trabalho, será constituída por 14 (quatorze) membros, com indicações paritárias isto é, cada parte signatária do Acordo Coletivo de Trabalho designará livremente 04 (quatro) membros escolhidos, entre os dirigentes sindicais ou associados das respectivas entidades, além da assessoria consultiva composta de 01 (um) engenheiro de segurança; 01 (um) médico do trabalho e 01 (um) advogado, totalizando 07 (sete) membros do empregador e 07 (sete) membros da representação profissional.

Parágrafo único – Havendo a necessidade de substituição dos membros que compõem a comissão técnica prevista nesta alínea, a indicação do substituto será feita pelo órgão sindical que o representa.

b) A aludida comissão técnica possui poderes específicos para propor regulamentação objetivando equacionar os problemas existentes na categoria econômica relacionadas com a legislação de segurança e medicina do trabalho.

c) Quando houver descumprimento da alínea “c” da cláusula 59ª (quinquagésima nona) deste instrumento, ou sempre que ocorrerem problemas graves de segurança e medicina do trabalho nas dependências da empresa, a entidade sindical dos trabalhadores promoverá uma reunião com a comissão e empregador a fim de ser encontrada uma solução para o problema existente.

d) A comissão técnica possuirá poderes especiais para estabelecer de comum acordo, com os dirigentes do empregador, dentro de 90 (noventa) dias, prazo para correção das irregularidades verificadas na visitas previstas na alínea anterior, assim como, poderes específicos para propor regulamentações objetivando equacionar os problemas existentes nas empresas, relacionadas com a legislação vigente de segurança e medicina do trabalho, bem como projetos de controle ambiental e dos riscos de segurança e saúde dentro do prazo fixado na forma desta alínea, sempre por decisão tomada no mínimo por 09 (nove) de seus membros.

e) As partes arcarão, isoladamente, com as despesas efetuadas por suas respectivas representações na comissão técnica, inclusive na contratação de seus assessores técnicos, devendo as despesas com as reuniões realizadas ou, com as diligências externas, serem rateadas em partes iguais entre empregador e Sindicato profissional

Parágrafo único – Caso haja necessidade de levantamentos técnicos relacionados com as visitas externas, as despesas deverão ser suportadas pelo empregador.

f) Caso o empregador deixe de comparecer às reuniões convocadas ou, que descumprir o estabelecido pela comissão técnica, pagará uma multa de acordo com os seguintes critérios:

03 (três) salários normativos, vigentes na data da reunião, nas empresas até 20 empregados;

05 (cinco) salários normativos, vigentes na data da reunião, nas empresas de 21 a 50 empregados;

07 (sete) salários normativos, vigentes na data da reunião, nas empresas de 51 a 100 empregados;

10 (dez) salários normativos, vigentes na data da reunião, nas empresas acima de 100 empregados.

A multa reverterá a favor da comissão técnica e liberará a entidade sindical dos trabalhadores para promover as necessárias medidas junto às autoridades competentes.

Relações Sindicais
Representante Sindical

63ª - DOS DIRETORES SINDICAIS NÃO AFASTADOS

Os diretores sindicais titulares ou suplentes em exercício e não afastados de suas funções da empresa, poderão ausentar-se do serviço até 03 (três) dias por mês, limitados, porém a 24 (vinte e quatro) dias por ano e excluído o mês de férias, sem prejuízo na sua remuneração referente a estes dias, férias, 13ª (décimo terceiro) salário, D.S.R., desde que avisada a empresa por escrito pelo Sindicato com 02 (dois) dias úteis de antecedência, salvo a hipótese da licença estabelecida no art. 543, parágrafo 2º, da CLT.

Sent / S

Contribuições Sindicais

64ª - DESCONTO DE MENSALIDADE DOS ASSOCIADOS DO SINDICATO

O empregador se obriga a recolher ao sindicato, até o 4º (quarto) dias subsequente à liquidação da folha de pagamento de cada mês, as mensalidades dos associados descontados em folha, mediante a remessa de relação pelo sindicato, tendo como pressuposto a autorização formal do empregado.

65ª - RECOLHIMENTO EM ATRASO

O atraso no recolhimento das mensalidades sindicais, contribuição sindical, contribuição assistencial ou confederativa, por parte da empresa e, desde que comprovadamente tenha sido descontada do empregado, o qual previamente e expressamente autorizou o desconto, acarretará a multa diária de 2% (dois por cento) do valor devido, com os juros de lei e atualização monetária.

66ª - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/CONFEDERATIVADOS TRABALHADORES

O empregador descontará dos trabalhadores integrante da categoria profissional, observando o disposto na Lei 13.467 de 13.07.2017, à título de contribuição assistencial/confederativa para a entidade dos trabalhadores signatária do presente acordo, bem como, seu respectivo percentual e meses para o correspondente desconto. Com respeito ao desconto no mês de outubro, o mesmo deverá incidir sobre o salário já reajustado de outubro de 2021.

A fixação da contribuição assistencial/confederativa prevista nesta cláusula foi aprovada em Assembleia Geral, devendo ser descontada em folha de pagamento com o objetivo de ser recolhida à entidade profissional e, não se confunde com a contribuição sindical prevista em lei.

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO CIVIL, DO MOBILIÁRIO E DE CERÂMICAS DE ITU E REGIÃO.

Contribuição assistencial/confederativa - de 1% (um por cento) ao mês de todos os trabalhadores integrantes da categoria.

§ 1º – A referida contribuição deverá, após os respectivos descontos, ser creditada a favor da entidade correspondente, até o quarto dia subsequente à liquidação da folha de pagamento.

§ 2º – A distribuição, bem como a correspondente liquidação das percentagens eventualmente devidas a Federação e Confederação dos Trabalhadores, ficará a cargo exclusivo da entidade sindical profissional.

§ 3º – No caso de uma nova legislação aplicável a espécie, as partes sentar-se-ão para discutir eventuais regras.

67ª - TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS:

O Sindicato dos empregados homologará, a pedido do empregador ou empregado, termo de quitação anual das obrigações trabalhistas, constando as obrigações de dar e fazer devidamente cumpridas no período abrangido pelo termo.

68ª - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL

Considerando o disposto no artigo 8º da Constituição Federal e em conformidade com a deliberação da Assembleia Geral Extraordinária realizada em 10/09/2020, por vídeo conferência, e por Edital publicado em 04/09/2020 no jornal Estado de São Paulo, aprovado foi, a definição do reajuste da tabela da aludida contribuição.

As empresas representadas pelo SINDICERCON-SP – Sindicato da Indústria da Cerâmica Para Construção do Estado de São Paulo, recolherão, nos termos da Lei nº 13.467/17, em especial os artigos 545 e 611-B, a contribuição negocial patronal, que tem por finalidade custear as despesas da Entidade no desempenho de suas funções constitucionais de representação nas negociações coletivas e defesa dos interesses da categoria econômica, proporcional ao capital social da empresa, de acordo com a tabela abaixo.

TABELA PARA CÁLCULO – rever critérios

Faixa	Capital Social			Valor da contrib.	3 parcelas de:
1	0,01	até	6.080,00	500,00	166,66
2	6.080,01	até	30.000,00	1.000,00	333,33
3	30.000,01	até	80.000,00	1.500,00	500,00
4	80.000,01	até	125.000,00	2.000,00	666,67
5	125.000,01	até	350.000,00	2.500,00	833,33
6	350.000,01	até	650.000,00	3.000,00	1.000,00
7	650.000,01	até	900.000,00	3.500,00	1.166,67
8	900.000,01	até	em diante	4.000,00	1.333,33

A contribuição acima referida, através de boletos específicos enviados pelo SINDICERCON-SP, será recolhida em 3 (três) parcelas iguais, vencíveis: a primeira em 20 de março de 2022, a segunda em 20 de junho de 2022 e a terceira em 20 de setembro, em toda a rede bancária.

As empresas associadas, em dia com suas mensalidades associativas, farão jus a um desconto de 50% (cinquenta por cento) sobre os valores das parcelas.

Outras Disposições sobre Relação entre Sindicato e Empresa

69ª - REMESSA DE RELAÇÃO DE EMPREGADOS

O empregador, quando do recolhimento das contribuições à entidade sindical, remeterá a correspondente entidade, relação dos empregados que tenham sofrido o seu desconto e os respectivos valores descontados. Na hipótese da contribuição sindical as empresas mencionarão nas guias os dados exigidos pela respectiva portaria ministerial que regula a matéria.

Disposições Gerais Mecanismos de Solução de Conflitos

70ª - NORMAS PARA CONCILIAÇÃO DAS DIVERGÊNCIAS

Desde que surjam divergências entre os acordantes, por motivo de aplicação das cláusulas constantes deste instrumento, será competente a Justiça do Trabalho para dirimir tais divergências.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

71ª - MULTAS

a) Se o empregador deixar de cumprir obrigação que importe em pagamento pecuniário previsto nesta convenção e que não fixar penalidade específica, fica sujeito à multa diária de 2% (dois por cento) do salário normativo vigente na época da infração por empregado, mês a mês de serviço, revertendo o seu benefício a favor do prejudicado.

b) Se o empregador descumprir obrigações de fazer contidas na presente convenção e que não estabeleçam penalidade específica, é fixada a multa diária de 2% (dois por cento) do salário normativo então vigente, por empregado, mês a mês de serviço, revertendo o seu benefício em favor da parte prejudicada.

c) As multas previstas na alínea “b”, supra somente serão aplicáveis se o infrator for notificado, por escrito, sobre a falta cometida e não sanar a infringência da cláusula dentro do prazo de 30 (trinta) dias a contar da notificação.

Sent. 2

Renovação / Rescisão do Instrumento Coletivo

72ª - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA, OU REVOGAÇÃO TOTAL OU PARCIAL

Nos casos de prorrogação, revisão, denúncia, ou revogação total ou parcial desta convenção, serão observadas as disposições constantes do art. 615 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Outras Disposições

73ª - RECEBIMENTO DO PIS

O trabalhador, quando tiver que receber o PIS, previamente autorizado pela empresa, terá as suas horas e o D.S.R. (descanso semanal remunerado) pago pela empresa, desde que, o período necessário para tal recebimento não exceda $\frac{1}{2}$ (meia) jornada de trabalho ou 04 (quatro) horas.

Ficam excluídos desta cláusula aqueles trabalhadores cuja jornada de trabalho não coincida com o horário do expediente bancário, ou na hipótese do empregador manter convênio ou posto bancário nas suas dependências. Fica aqui também estabelecida, a obrigatoriedade do empregado, possuidor de conta do PIS fora da localidade em que esteja trabalhando, a requerer sua transferência para a entidade bancária da localidade onde mantenha seu vínculo empregatício, possibilitando, desta forma, a utilização das regalias contidas nesta cláusula.

Recomendação: Recomenda-se as empresas que firmem convênios com as respectivas entidades, destinadas a efetuar o pagamento do PIS no próprio local de trabalho.

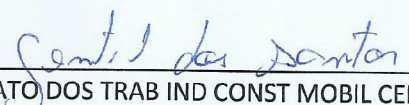
74ª - COMPETÊNCIA E AÇÃO DE CUMPRIMENTO

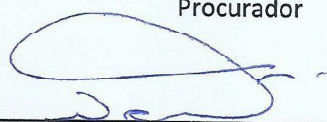
Todas as cláusulas da presente Convenção Coletiva de Trabalho poderão ser executadas perante a Justiça do Trabalho, por meio da entidade sindical, que representará tanto os trabalhadores sindicalizados como os não sindicalizados.

75ª - DEPÓSITO E REGISTRO

Para que produza os efeitos legais e se torne obrigatória, a presente Convenção Coletiva de Trabalho será assinada em 03 (três vias) e, posteriormente, será transmitida pelo Sistema Mediador do site do Ministério do Trabalho e Emprego, para fins de registro e arquivo.

Itu, 13 de outubro de 2021.


SINDICATO DOS TRAB IND CONST MOBIL CER DE ITU E REGIAO
GENTIL DOS SANTOS
Procurador


SINDICATO DA INDÚSTRIA DA CERÂMICA PARA CONSTRUÇÃO DO
ESTADO DE SÃO PAULO
WALTER GIMENES FÉLIX
Presidente