



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

2015/2016

Entre as partes, de um lado, **SINDICATO DA INDÚSTRIA DE MÁRMORES E GRANITOS DO ESTADO DE SÃO PAULO, CNPJ: 62.548.748/0001-80** e de outro lado, **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE ITAPEVI, CNPJ: 56.973.381/0001-40**, por seus representantes legais, fica estabelecida a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, na forma dos artigos 611 e seguintes da **CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO**, que se regerá pelas seguintes cláusulas:

1ª. REAJUSTE SALARIAL

As empresas reajustarão os salários de seus empregados em duas parcelas da seguinte forma: 6% em 1º outubro de 2015 e 4,5% em 1º de fevereiro de 2016, sobre os salários e piso salarial, totalizando o percentual de 10,77% (dez por cento e setenta e sete centésimos).

Parágrafo I – Ficam garantidas as condições mais favoráveis.

Parágrafo II – As empresas que tenham concedido antecipações salariais por conta desta Convenção Coletiva de Trabalho deverão compensar considerando o reajuste de 1º de outubro de 2015.

Parágrafo III – As empresas que não efetuaram nenhum tipo de reajuste ou antecipação em 1º de outubro de 2015 deverão aplicar esta diferença conjuntamente com o salário do mês de novembro ou em folha suplementar.



Parágrafo IV – O pagamento de décimo terceiro salário será corrigido pelo índice de 6% (seis por cento).

Parágrafo V – Nos casos de rescisão contratual após 1º de outubro de 2015 fica garantido o índice de 10,77% (dez por cento e setenta e sete centésimos) sobre os títulos rescisórios.

Parágrafo VI – Para efeito da próxima data-base (1º/10/2016), resta garantida a incidência do índice de reajuste salarial sobre os salários do aumento de 10,77% (dez por cento e setenta e sete centésimos) como se concedido integralmente em 1º/10/2015 sem parcelamento.

2ª. COMPENSAÇÕES

Serão compensados todos os aumentos ou reajustes compulsórios ou espontâneos ocorridos no período de **01.10.2014 a 30.09.2015**, exceto aqueles decorrentes de promoções, méritos, transferências, equiparações, implemento de idade e término de aprendizagem.

3ª. SALÁRIO NORMATIVO

- a) Será garantido aos trabalhadores do setor, em **1º de outubro de 2015**, um salário normativo de R\$ 1.243,00 (hum mil duzentos e quarenta e três reais) mensais, ou seja, R\$ 5,65 (cinco reais e sessenta e cinco centavos) por hora;
- b) A partir de **1º de fevereiro de 2016** o salário normativo passa a ser de R\$ 1.300,20 (hum mil trezentos reais e vinte centavos) mensais, ou seja, R\$ 5,91 (cinco reais e noventa e hum centavos) por hora;

Parágrafo único:- A este Salário Normativo **não** se aplica o percentual de aumento salarial da cláusula primeira acima, dado já estar reajustado por esta Convenção, sendo que para efeito de aplicação da próxima data-base (1º/10/2016), resta garantida a incidência do índice integral a ser concedido sobre o valor base previsto na letra "B"

4ª. ADMITIDOS APÓS DATA-BASE

O reajustamento salarial dos empregados admitidos após **01/10/2014** obedecerá aos seguintes critérios:

- a) aos empregados admitidos a partir de **01/10/2014** será deferida a mesma taxa de reajustamento mencionado na cláusula 1ª até o limite do salário corrigido dos empregados exercentes da mesma função, admitidos anteriormente.
- b) sobre os salários de admissão de empregados admitidos em funções sem paradigma, serão aplicados em **01/10/2015** e em **01/02/2016**, conforme cláusula primeira. Os admitidos após a data base sem paradigma seguem os percentuais de acordo com a tabela abaixo, considerando-se, também, como mês de serviço as frações iguais ou superiores a 15 dias:

PROPORCIONALIDADE DO AUMENTO SALARIAL EM OUTUBRO DE 2015

MÊS DE ADMISSÃO	PORCENTAGEM
Outubro /2014	6,0 %
Novembro/2014	5,5%
Dezembro/2014	5,0%
Janeiro/2015	4,5%
Fevereiro/2015	4,0%
Março/2015	3,5%
Abril/2015	3,0%
Maio/2015	2,5%
Junho/2015	2,0%
Julho/2015	1,5%
Agosto/2015	1,0%
Setembro/2015	0,5%

PROPORCIONALIDADE DO AUMENTO SALARIAL EM FEVEREIRO DE 2016

MÊS DE ADMISSÃO	PORCENTAGEM
Outubro /2014	4,5 %
Novembro/2014	4,125%
Dezembro/2014	3,75%
Janeiro/2015	3,375%
Fevereiro/2015	3,0%
Março/2015	2,625%
Abril/2015	2,25%
Maio/2015	1,875%
Junho/2015	1,5%
Julho/2015	1,125%
Agosto/2015	0,75%
Setembro/2015	0,375%

5ª. COMPROVANTES DE PAGAMENTO

As empresas fornecerão o comprovante de pagamento a seus empregados contendo a sua identificação e a do empregado, com descrição das importâncias pagas e descontos efetuados, os recolhimentos do FGTS, bem como a contribuição assistencial ou sindical descontada, mês de competência, salário nominal e função. As empresas que efetuam os pagamentos de verbas salariais (salário, férias, 13º salário, adiantamento, etc...) através de depósitos bancários, em condições que atendam os dispositivos da Portaria n.º 3.245, de 28.07.71, estão isentas de obter a assinatura dos seus empregados no respectivo recibo de pagamento, servindo como prova cabal e suficiente a comprovante de depósito bancário na conta corrente do empregado.

6ª. GARANTIA SALARIAL



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

7ª. SERVIÇO MILITAR

Ao trabalhador em idade de prestação do serviço militar, inclusive Tiro de Guerra, será garantida estabilidade provisória desde o alistamento até 30 (trinta) dias após o desligamento da unidade em que serviu.

8ª. EMPREGADOS EM VIA DE APOSENTADORIA

Ao empregado que tenha 2 (dois) anos ou mais de serviço contínuo na mesma empresa e a quem, concomitante e comprovadamente, falte o máximo de até 12 (doze) meses para se aposentar, por tempo de serviço ou por idade, fica assegurado o emprego ou salário, durante o período que faltar para se aposentar, exceto nos casos de rescisão por justa causa, pedido de demissão ou acordo por rescisão, sendo que, adquirido o direito, cessa a garantia.

9ª. INVALIDEZ PERMANENTE E AUXÍLIO FUNERAL

No caso de falecimento ou invalidez permanente determinada pelo INSS e decorrentes de fatos ocorridos na empresa, esta pagará aos herdeiros no primeiro caso e ao empregado ou proposto no segundo, uma única vez, 1 (um) salário nominal a título de ajuda em eventuais despesas.

10ª. HOMOLOGAÇÕES

Homologações - **a)** todas as HOMOLOGAÇÕES de rescisões contratuais exigidas pela lei deverão ser feitas com assistência do sindicato dos empregados, desde que existente na localidade onde o empregado exerce sua atividade e em qualquer hipótese deverão ser efetivadas até 1º (primeiro) dia útil imediato ao término do contrato ou até o 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 de saída na carteira de trabalho; **b)** o não cumprimento dos prazos supra acarretará multa diária de 2% (dois por cento) sobre o líquido a receber, devida a contar do primeiro dia após o decurso dos prazos acima mencionados, até seu efetivo pagamento, por empregado e a seu favor, assegurado, no entanto, o valor mínimo da multa a seu favor prevista na lei n.º 7.855/89; **c)** caso, na data máxima prevista legalmente para ser efetuada a homologação da rescisão, a empresa venha a alegar ser impossível realizar a referida homologação em virtude de não fornecimento bancário do extrato dos depósitos do FGTS, a empresa, a fim de justificar tal impossibilidade, deverá comprovar por intermédio de cópia da carta do protocolo relativo ao pedido do citado extrato do FGTS, que formalizou perante o estabelecimento bancário depositário, o aludido pedido de extrato dentro do prazo máximo de 2 (dois) dias contados do aviso de dispensa do empregado; **d)** sempre que o sindicato dos trabalhadores se negar a proceder à homologação da rescisão contratual deverá fornecer à empresa documento que mencione os motivos de recusa; **e)** no caso de homologação de empregadas gestantes ou de empregados em idade de prestação de serviço militar, as empresas quando não as realizarem no próprio sindicato, obrigam-se a comunicar o local, dia e hora da homologação, com antecedência mínima de 5 (cinco) dias, a



fim de que o sindicato possa prestar a devida assistência ao ato de homologação; **f)** fica facultada a assistência do sindicato patronal a seus filiados.

11ª. ATRASO NO PAGAMENTO

No caso de atraso de pagamento dos salários dos empregados, aplicar-se-á uma multa de 2% (dois por cento) no 1º dia, 4% (quatro por cento) no 2º dia, 6% (seis por cento) no 3º dia, 8% (oito por cento) no 4º dia, 10% (dez por cento) a partir do 5º dia, do respectivo salário do empregado e será corrigida monetariamente pela variação da TR, salvo problemas técnicos ou bancários. A multa será paga juntamente com os salários do mês subsequente. Os pagamentos deverão ser feitos, preferencialmente, através da rede bancária como medida de segurança.

12ª . ABONO POR APOSENTADORIA

Ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes, ao empregado que contar mais de 5 (cinco) anos na empresa, quando dela vier a se desligar por motivo de aposentadoria, será pago um abono equivalente a 30 (trinta) dias do respectivo salário nominal.

Parágrafo único: A indenização somente será paga por ocasião do definitivo desligamento do empregado da empresa empregadora, juntamente e no mesmo prazo do pagamento das verbas rescisórias, seja qual for o motivo do desligamento.

13ª. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O prazo para celebração do contrato de experiência será de 30 (trinta dias), renováveis por no máximo mais 30 (trinta dias); não podendo ultrapassar o limite de 60 (sessenta) dias.

Parágrafo 1º Caso de readmissão de empregados para a mesma função anteriormente exercida, não será celebrado o contrato de experiência.

14ª. ACORDOS DE COMPENSAÇÃO

A compensação de horas de trabalho será pactuada entre a empresa e seus empregados, com assistência da entidade sindical profissional, de forma que o excesso de horas de um dia seja compensado pela correspondente diminuição em outro dia, tudo nos termos e limites da legislação vigente.

15ª. CIPAS

O processo eleitoral da CIPA obedecerá a Portaria Nº 247, de 12 de Junho de 2011 (Altera A Norma Regulamentadora Nº 5)

I. A documentação referente ao processo eleitoral da CIPA, incluindo as atas da eleição e de posse e o calendário anual das reuniões ordinárias, deve ficar na sede da empresa à disposição da fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego;

II. A documentação indicada no item I, desta cláusula, deve ser encaminhada ao Sindicato dos Trabalhadores quando solicitada;



III. A empresa deve fornecer cópias das atas de eleição e posse aos membros titulares e suplentes da CIPA, mediante recibo.

IV. A CIPA não poderá ter seu número de representantes reduzido, bem como não poderá ser desativada pela empresa, antes do término do mandato de seus membros, ainda que haja reduzido número de empregados da empresa, exceto no caso de encerramento das atividades do estabelecimento;

V. A vacância definitiva de cargo, ocorrida durante o mandato, será suprida por suplente, obedecida a ordem de colocação decrescente que consta na ata de eleição, devendo os motivos ser registrados em ata de reunião.

VI. Caso não existam suplentes para ocupar o cargo vago, a empresa deve realizar eleição extraordinária, cumprindo todas as exigências estabelecidas para o processo eleitoral, exceto quanto aos prazos, que devem ser reduzidos pela metade.

VII. O mandato do membro eleito em processo eleitoral extraordinário deve ser compatibilizado com o mandato dos membros da Comissão.

VIII. O treinamento de membro eleito em processo extraordinário deve ser realizado no prazo máximo de trinta dias, contados a partir da data da posse.

IX. Os titulares da representação dos empregados nas CIPAs não poderão sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.

Parágrafo 1º - Ocorrendo a despedida, caberá empresa, em caso de reclamação à Justiça do Trabalho, comprovar a existência de qualquer dos motivos mencionados neste item, sob pena de ser condenado a reintegrar o empregado.

Parágrafo 2º - Garantia aos suplentes das CIPAS conforme Art 165 da CLT.

16ª. CARTA REFERÊNCIA

A empresa fornecerá ao empregado dispensado sem justa causa uma carta de referência indicando as funções exercidas e cursos realizados, independente de solicitação, colocando os seguintes dizeres: "não temos nada que desabone a conduta do empregado durante seu vínculo empregatício".

17ª. MEDIDAS DE PROTEÇÃO

As empresas adotarão medidas de ordem coletiva e também em relação às condições de trabalho e segurança do empregado, fornecendo e orientando o empregado no uso dos equipamentos de proteção individual, bem como coletivos. Em caso de acidente de trabalho a empresa deverá enviar ao Sindicato uma cópia do CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho) no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, conforme o artigo 22, parágrafo 1º, da lei 8.212 de 24.07.91 e publicada no Diário Oficial de União em 25.07.91.

18ª. MENSALIDADES DE ASSOCIADOS



As empresas descontarão, em folha de pagamento, as mensalidades associativas da entidade profissional, recolhendo-as ao sindicato competente no prazo máximo de 10 (dez) dias. Parágrafo único - Os sindicatos de empregados assumem inteira responsabilidade por qualquer pendência judicial ou extrajudicial decorrente da aplicação desta Cláusula e, em caso de reclamação trabalhista contra empresa pelo desconto de contribuição social aqui instituída, assumirão a defesa da causa na qualidade de substituto processual das empresas.

19ª. LICENÇA REMUNERADA A DIRETORES SINDICAIS

Os empregados eleitos para o cargo de administração sindical poderão se afastar, mediante pedido por escrito formulado pelo Sindicato dos Trabalhadores com antecedência de uma semana por tempo determinado e aquiescência do empregador, num limite de 1 (um) empregado por empresa, uma vez por mês e sem prejuízo dos salários.

20ª. MULTA

a) - ao empregador que deixar de cumprir obrigação de pagar prevista nesta convenção que não fixar penalidades específicas, fica sujeito à multa de 1% (um por cento) do salário normativo vigente na época da infração por empregado, mês a mês de serviço, revertido o seu benefício a favor do prejudicado.

b) - ao empregador que descumprir obrigações de fazer contidas na presente convenção e que não estabeleçam penalidade específica, é fixada a multa de 5% (cinco por cento) do salário normativo então vigente, por empregado, mês a mês de serviço, revertendo o seu benefício em favor da parte prejudicada.

21ª. PIS

Garante-se ao empregado o recebimento do salário do dia em que tiver de se afastar para recebimento do PIS.

22ª. AUSÊNCIA JUSTIFICADA

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário: **a)** por 2 (dois) dias consecutivos em caso de falecimento de cônjuge, ascendente ou descendente ou irmão; **b)** até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento; **c)** por 5 (dias) no caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana; **d)** por 1 (um) dia em cada 12 (doze) meses de trabalho, para o caso de doação de sangue comprovada; **e)** no período de tempo em que tiver que cumprir as exigências do serviço militar referidas na letra "c", do artigo 65, da lei 4.375, de 17.08.64.

23ª. FORMULÁRIOS PREVIDÊNCIA SOCIAL

As empresas deverão preencher atestado de afastamento e salário (AAS) quando solicitado e fornecê-lo, obedecendo aos seguintes prazos:

a) - para fins de obtenção de auxílio-doença: 5 (cinco) dias úteis;

b) - para fins de obtenção de aposentadoria: 10 (dez) dias úteis;

c) - para fins de aposentadoria especial: 30 (trinta) dias úteis, inclusive o preenchimento do formulário SB40 (DSS. 8030) do INSS, e outros complementos do aludido (SB40 - DSS).



8030), para efeito de aposentadoria,

d) As empresas fornecerão aos empregados no ato da Rescisão de Contrato de Trabalho o Perfil Profissiográfico Previdenciário – PPP, de acordo com o Art. 68, § 6º do Decreto Nº 3.048, de 06 maio 1999.

24ª. ADICIONAL NOTURNO

Pagamento de 35% de adicional para trabalho prestado entre 22:00 e 5:00 horas, considerando-se como noturna a jornada que se elastecer continuamente após as 5:00 horas..

25ª AUXÍLIO ESCOLA

As empresas concederão um auxílio escolar a razão de 20% do salário normativo no mês de **fevereiro de 2016**, a cada trabalhador que tiver filho entre 6 (seis) e 14 (quatorze) anos de idade, que comprovadamente estiver matriculado na rede pública ou particular de ensino.

26ª. SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

Será garantido ao empregado substituto o mesmo salário recebido pelo empregado substituído na forma da súmula do TST n.º 159 (ex-prejugado n.º 36): "Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário do substituído".

27ª. FARDAMENTOS E FERRAMENTAS

As empresas fornecerão gratuitamente a seus empregados, conforme padrão definido pelas próprias empresas, dois jogos de uniforme para o desempenho das atividades laborativas.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Sempre que houver necessidade os uniformes deverão ser substituídos, ficando o trabalhador obrigado a devolver o uniforme danificado no estado em que se encontrar, sob pena de ser reduzido de sua remuneração o valor respectivo.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Na rescisão do contrato de trabalho os uniformes fornecidos também deverão ser devolvidos à empresa no estado em que se encontrarem, sob pena de desconto do valor respectivo.

28ª. GARANTIA À GESTANTE

Defere-se garantia de emprego à gestante, desde a concepção até 6 (seis) meses após o parto.

29ª. ATESTADOS MÉDICOS/ODONTOLÓGICOS

Os atestados médicos e odontológicos serão fornecidos pelos serviços médicos das empresas, próprios ou contratados e, na falta de tais serviços, serão reconhecidos pelas empresas os atestados médicos passados por facultativos das entidades sindicais da categoria, bem como serão aceitos os aludidos atestados expedidos por órgãos públicos, apenas na hipótese das entidades sindicais igualmente não possuírem serviços médicos, obedecida, em qualquer caso, a ordem prioritária mencionada nesta cláusula.

30ª. GARANTIA DE EMPREGO E SALÁRIO DO AFASTADO POR DOENÇA OU ACIDENTE DE TRABALHO

O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de 12 (doze) meses, a manutenção de seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente.

31ª. INTERVALOS

Ficam assegurados aos empregados dois intervalos de 15 (quinze) minutos para repouso, sendo um no meio da jornada matutina e outro no meio da jornada vespertina, sendo que naquele concedido no período da manhã as empresas fornecerão pão com manteiga e café com leite em suas instalações, respeitando-se o critério já vigente.

32ª. COMUNICAÇÃO DE DISPENSA

- a) As empresas serão obrigadas a comunicar por escrito a dispensa do empregado e contra-recibo firmado pelo mesmo, avisando inclusive o dia, hora e local de acerto de contas;
- b) O trabalhador dispensado sob alegação de falta grave deverá ser avisado do fato, por escrito e contra-recibo, esclarecendo claramente os motivos, sob pena de gerar presunção de dispensa imotivada.

33ª. INTEGRAÇÃO DA HORA EXTRA

As horas extras serão consideradas para efeito de integração de férias, 13º salário e demais benefícios, inclusive FGTS e contribuições previdenciárias.

34ª. FÉRIAS

O início das férias coletivas ou individuais será sempre no primeiro dia útil da semana e sua remuneração se dará nos termos da lei.

35ª. EXTRATO DO FGTS

Obrigatoriedade do fornecimento trimestral para empresa aos seus funcionários do extrato do FGTS fornecido pelo banco depositário e a empregadora não se oporá se a entidade sindical solicitar cópias da RE e GR ao Ministério do Trabalho ou ao órgão governamental que reter tais documentos.

36ª. DIA DE PAGAMENTO E ADIANTAMENTO DE SALÁRIOS (VALE)

Os salários serão pagos no 5º (quinto) dia do mês e o adiantamento de salários (vale) será efetuado no 20º (vigésimo) dia, observando-se, porém, o seguinte critério:

- a) se o 5º e o 20º dia cair no sábado, o pagamento deverá ser efetuado na 6ª feira.
- b) se o 5º e o 20º dia cair no domingo ou feriado, o pagamento deverá ser efetuado no 1º dia útil posterior.

37ª. DIREITO DA MULHER



As empresas comprometem-se a assegurar igualdade de condições e oportunidades às mulheres para concorrer a qualquer cargo, inclusive de chefia, atendidos os pré-requisitos da função. As empresas deverão manter, na caixa de primeiros socorros, absorventes higiênicos, a fim de fornecê-los às empregadas em situações emergenciais.

38ª. ERRO NO PAGAMENTO

As empresas devem pagar ou adiantar a seus empregados a diferença a menor reclamada quando de erro no pagamento dos salários ou vale no prazo de 2 (dois) dias úteis.

39ª. PROMOÇÃO E ANOTAÇÃO DA CTPS

As empresas ficam obrigadas a anotar na carteira de trabalho a função efetivamente exercida pelo empregado, observada a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO).

40ª. TESTES PRÁTICOS

Os testes práticos-admissionais, quando aplicados, serão realizados em apenas um dia, e ainda assim remunerados conforme o salário da função, vedada à realização de testes para empregados não qualificados.

41ª. SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO – ELIMINAÇÃO DE POEIRA –

As empresas cumprirão o disposto na PORTARIA N.º 43, DE 11 DE MARÇO DE 2008, (DOU de 13/03/08) que proíbe o processo de corte e acabamento a seco de rochas ornamentais e altera a redação do anexo 12 da Norma Regulamentadora n.º 15.

“As máquinas e ferramentas utilizadas nos processos de corte e acabamento de rochas ornamentais devem ser dotadas de sistema de umidificação capaz de minimizar ou eliminar a geração de poeira decorrente de seu funcionamento.”

Ficam proibidas adaptações de máquinas e ferramentas elétricas que não tenham sido projetadas para sistemas úmidos.

42ª. DIRETORES SINDICAIS

O empregado eleito para cargo de administração sindical ou representação profissional, inclusive junto a órgão de deliberação coletiva, não poderá ser impedido de suas funções, nem transferido para lugar ou mister que lhe dificulte ou torne impossível o desempenho das suas atribuições sindicais.

43ª. CÓPIA DA RAIS

As empresas, no prazo de 30 (trinta) dias após a emissão, fornecerão, uma vez por ano, ao Sindicato dos Trabalhadores ou à Federação e ao Sindicato Patronal, uma cópia reprográfica da RAIS e do CNAE, bem como trimestralmente cópia reprográfica do CAGED.

44ª. REMESSA DE RELAÇÕES DE EMPREGADOS

Por ocasião do recolhimento da contribuição assistencial dos trabalhadores, serão fornecidas pelas empresas aos sindicatos da categoria profissional informações sobre o número de



trabalhadores existentes e a menção de quantos empregados possuem por faixa das contribuições.

45ª. MENOR APRENDIZ

Assegura-se ao menor aprendiz, como tal considerado pelo SENAI, um salário correspondente a 2/3 do salário mínimo vigente, durante a primeira metade de sua correspondente aprendizagem e de 1 salário mínimo vigente, durante a segunda metade da aludida aprendizagem.

46ª. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL OU CONFEDERATIVA PATRONAL

As empresas contribuirão ao **SINDICATO DA INDÚSTRIA DE MÁRMORES E GRANITOS DO ESTADO DE SÃO PAULO**, com uma taxa anual, fundamentada em Assembléia Geral Extraordinária realizada, nos termos do inciso IV, do artigo 8º da Constituição Federal de 1988, necessária à manutenção das atividades sindicais, conforme tabela abaixo discriminada, a ser recolhida em conta especial no Banco do Brasil.

A referida contribuição deverá ser recolhida em guia própria fornecida pelo Sindicato Patronal, na época do pagamento, isto é, até o dia **26 de janeiro de 2016**.

N.º DE EMPREGADOS	SALÁRIO (PISO)	NORMATIVO
até 10 empregados		2
de 11 a 50 empregados		3
de 51 a 150 empregados		4
de 151 a 200 empregados		5
acima de 200 empregados		7

Parágrafo primeiro - O salário normativo em referência é o consagrado na cláusula 3 do presente instrumento;

Parágrafo segundo - Para os recolhimentos efetuados após o prazo supracitado, deverá ser observado o salário normativo vigente à época do pagamento;

Parágrafo terceiro - Competirá ao SINDICATO DA INDÚSTRIA DE MÁRMORES E GRANITOS DO ESTADO DE SÃO PAULO, a propositura da ação perante a Justiça competente no caso do não cumprimento destas disposições, com as penalidades previstas legalmente.

47ª. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

As empresas descontarão de todos os trabalhadores integrantes da categoria profissional, associados ou não, a título de Contribuição Assistencial para o **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE ITAPEVI** no importe de **1,2%** ao mês de todos os trabalhadores sócios e não sócios, inclusive sobre o 13º salário; teto estabelecido de R\$.30,00 (trinta reais). Com respeito ao desconto no mês, o mesmo deverá incidir sobre o salário já reajustado de **outubro de 2015**. Esta cláusula foi aprovada em Assembléia Geral, devendo ser descontada



em folha de pagamento e repassada à entidade sindical correspondente até o 10º (décimo) dia do mês subsequente ao desconto com o objetivo de ser recolhida à Entidade Profissional e não se confunde com a Contribuição Sindical prevista em lei.

Parágrafo 1º: O Sindicato de Empregado assume inteira responsabilidade por qualquer pendência judicial ou extrajudicial decorrente da aplicação desta cláusula. Em caso de reclamação trabalhista contra empresa pelo desconto da contribuição assistencial aqui instituída, assumirá a defesa da causa na qualidade de substituto processual das empresas.

Parágrafo 2º: Para efeito de recolhimento da contribuição acima relacionada de todos os trabalhadores, sócios e não sócios, fica garantida a manifestação dos mesmos, sendo que o integrante da categoria profissional, neste caso, obrigatoriamente, deverá exercer o direito de oposição até 10 dias antes do primeiro desconto, devendo, para tanto, comparecer só ou acompanhado no sindicato dos trabalhadores para apresentar, sua manifestação individual por escrito, de próprio punho, cuja cópia protocolada será enviada pela entidade a empresa onde trabalha.

48ª. DIÁRIA PARA SERVIÇOS EXTERNOS

No caso de prestação de serviços externos executados por empregados que trabalham internamente, a empresa arcará com as despesas de transporte e alimentação.

49ª. ADMISSÃO

Todo e qualquer empregado admitido na empresa terá sua carteira de trabalho anotada no prazo de 48 (quarenta e oito) horas e os documentos devolvidos imediatamente após este prazo.

Parágrafo Único: O não cumprimento desta obrigação acarretará o pagamento de multa de 10% (dez por cento) do salário normativo a ser revertido ao empregado respectivo.

50ª. QUINQUÊNIO

Será pago a todos os empregados da categoria profissional, de forma retroativa e a título de QUINQUÊNIO, 2% (dois por cento) do salário nominal por período aquisitivo.

51ª. EXAMES MÉDICOS PERIÓDICOS E DEMISSIONAIS

Os exames médicos periódicos serão realizados durante a jornada de trabalho. A empresa no ato da homologação entregará a cada empregado o exame demissional.

52ª. COMPETÊNCIA E AÇÃO DE CUMPRIMENTO

As condições desta convenção poderão ser reclamadas na Justiça do Trabalho, em ação de cumprimento.

53ª. DURAÇÃO E VIGÊNCIA

A presente convenção no que diz respeito as cláusulas econômicas terão duração de 12 (doze) meses e vigência a partir de **1º de outubro de 2015** até **30 de setembro de**

2016;

54ª. ABONO DE FALTAS AO ESTUDANTE

Abono de faltas ao empregado estudante para prestação de exames escolares e vestibulares, condicionado à previa comunicação de 48 horas à empresa e comprovação posterior em 24 horas.

55ª. QUADRO DE AVISOS

Defere-se a afixação, na empresa, de quadro de avisos do sindicato, para comunicados de interesse dos empregados, vedados os de conteúdo político-partidário ou ofensivo.

56ª. AVISO PRÉVIO

Aos empregados que contarem com mais de 45 anos de idade será assegurado um aviso prévio de 45 dias, desde que tenham um mínimo de 2 anos de serviço contínuo na mesma empresa, independentemente da vantagem concedida na cláusula 9ª.

57ª. CONVÊNIO MÉDICO

As empresas que contem com serviços médicos próprios ou convênios médicos gratuitos nas localidades em que se situam, única e exclusivamente para seus funcionários ou também para seus dependentes, garantirão o respectivo benefício até 30 (trinta) dias após a demissão sem justa causa do empregado, devendo mantê-lo também durante o afastamento do empregado por doença ou acidente de trabalho.

58ª. HORAS EXTRAS

As horas extraordinárias serão remuneradas com 60% de sobretaxa em relação à hora normal, excluindo-se as prorrogações de jornada decorrentes de compensação de horas de trabalho. Quando recair aos domingos e feriados, não compensados, a incidência é de 100% de sobretaxa em relação à hora normal.

59ª. COMPLEMENTAÇÃO SALARIAL

As empresas concederão ao empregado afastado do serviço por motivo de saúde (doença ou acidente) a complementação do auxílio previdenciário para que receba a mesma remuneração que receberia em atividade, durante o prazo de 30 (trinta) dias.

60ª. CESTA BÁSICA/ VALE REFEIÇÃO/ VALE ALIMENTAÇÃO

As empresas fornecerão mensalmente de forma gratuita a seus empregados Vale Alimentação ou Vale Refeição, no valor mensal de R\$ 178,69 (cento e setenta e oito e sessenta e nove centavos) por meio de cartão magnético.

Parágrafo único: os empregados deverão ser consultados de forma individualizada pela opção de Vale Alimentação ou Vale Refeição.

61ª. PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS



1. Objetivos Comuns

As partes, ao acordarem sobre a Participação nos Resultados das Empresas pelos respectivos empregados, reafirmam o compromisso de investir no relacionamento participativo e democrático, bem como para atender às disposições na forma da Lei.

2. Empresas com até 50 empregados em 01.10.15

Esta cláusula estabelece um compromisso de pagamento atrelado ao objetivo de reduzir a taxa de absenteísmo por empresa e empregado, considerando-se, para tanto, como falta ao trabalho toda aquela que ocorrer durante a jornada normal, exceto as faltas legais, assim conceituadas por legislação ou convenção incluindo nessa exceção as faltas por motivo de doença devidamente comprovadas e as decorrentes de acidente de trabalho ou doença profissional.

2. a) AFERIÇÃO DOS RESULTADOS

I)- A taxa de absenteísmo será calculada observando-se as faltas não justificadas na forma do "caput:", no período do semestre anterior a do efetivo pagamento, da seguinte forma:

- a) para o empregado que tiver no **máximo 2 faltas**, será pago o valor integral de **(100%)** da parcela correspondente;
- b) para o empregado que tiver de **3 a 5 faltas**, será pago **50%** da parcela correspondente;
- c) para o empregado que tiver **mais de 5 faltas**, não receberá nada **(0%)**.

2. b) PAGAMENTO

As empresas pagarão para cada um de seus respectivos empregados, a título de Participação nos Resultados, a importância de R\$ 392,39 (trezentos e noventa e dois reais e trinta e nove centavos) até 01.04.2016 e mais de R\$ 392,39 (trezentos e noventa e dois reais e trinta e nove centavos) até 30.09.2016.

2.c) CRITÉRIOS DE PAGAMENTO

I) Os empregados admitidos ou demitidos a partir de **1º de outubro de 2015** até **31.03.2016** receberão proporcionalmente, na base de 1/6 (um sexto) do valor da 1ª parcela, por mês trabalhado ou fração superior a 15 dias, quando do pagamento desta;

II) Os empregados admitidos ou demitidos a partir de **01.04.2016** até **31.09.2016** receberão proporcionalmente, na base de 1/6 (um sexto) do valor da 2ª parcela, por mês trabalhado ou fração superior a 15 dias, quando do pagamento desta;

III) Os empregados afastados por doença ou acidente do trabalho receberão nas mesmas condições dos empregados ativos, caso permaneçam afastados até **3 (três)** meses no semestre. Caso o afastamento exceda a este lapso de tempo, o pagamento será proporcional ao tempo trabalhado;



IV) Estão excluídos desta cláusula os empregados demitidos por justa causa.

2.d) ENCARGOS

I) Sobre o pagamento desta Participação nos Resultados não incidirá encargos trabalhistas e/ou previdenciários, conforme preceitua a já citada Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000.

II) Em havendo alteração na legislação no tocante à incidência de encargos trabalhistas e / ou previdenciários, as partes manterão negociação quanto à proporcional redução no valor da Participação nos Resultados prevista nessa cláusula.

2.e) COMPROMISSOS

I) Desde já, as partes se comprometem a retomar imediatas negociações para o estabelecimento de novas condições, metas e critérios, caso ocorram medidas econômicas ou em caso de legislação superveniente, decisão da Justiça do Trabalho ou qualquer outra medida que altere as regras das condições ora previstas ou do valor do pagamento avençado, independentemente de sua compensação legal.

II) Fica, ainda, acertado que a Participação nos Resultados, ora convencionada entre as partes, vem atender ao espírito e aos objetivos materiais dos dispositivos legais da Lei nº10.101, de 19 de dezembro de 2000.

3. EMPRESAS COM MAIS DE 50 EMPREGADOS EM 01.10.15

Deverão negociar com a comissão de empregados da empresa na forma da Lei nº 10.101 de 19 de dezembro de 2000.

4. DISPOSIÇÕES FINAIS

4.1 O não cumprimento das obrigações desta cláusula acarretará no pagamento das parcelas semestrais de R\$ 392,39 (trezentos e noventa e dois reais e trinta e nove centavos) na forma da cláusula 11.

4.2) As empresas que deixarem de pagar a participação nos resultados, nas datas fixadas, deverão obrigatoriamente apresentar ao respectivo Sindicato os motivos justificadores e comprová-los mediante documentação hábil os dados utilizados para a aferição.

4.3) Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação desta cláusula, comprometendo-se, desde já, as partes em não medirem esforços para a solução negociada.

5. DISPOSIÇÃO ESPECIAL

As empresas com mais de **50 empregados** poderão optar pelo pagamento somente da **1ª (primeira) parcela** semestral no valor de R\$ 392,39 (trezentos e noventa e dois reais e trinta e nove centavos) **em 01.04.2016**, sem o ônus da multa estabelecida no item 4.1. das Disposições Finais acima e sem a obrigatoriedade de realizar negociações conforme o item 3



(três) desta cláusula, desde que, até referida data, hajam constituído a respectiva comissão de empregados, nos termos do mesmo item 3 (três) desta cláusula.

5.1 O pagamento da 2ª parcela, entretanto deverá ser resultado das negociações conforme item 3 desta cláusula, sob pena de ser aplicada a multa 100% (cem por cento), sobre o valor do pagamento previsto no item 4.1 da mesma cláusula.

62º. COMISSÃO PARITÁRIA

É firmado neste ato o compromisso das partes manterem Comissão Paritária para estudos e projetos comuns quanto ao desenvolvimento do setor econômico, onde envolva formação e qualificação profissional. O lançamento deste compromisso fica determinado para o dia da assinatura deste termo, com reuniões subseqüentes em calendário a parte, trimestralmente, com fixação dos nomes que representarão, com número de 3 (três) para cada parte com igual de suplentes. Esta cláusula não envolve quaisquer tipos de garantias aos membros da Comissão, pois o assunto é exclusivamente ligado ao desenvolvimento do setor econômico.

63ª. SERVIÇOS MÉDICOS PRÓPRIOS OU CREDENCIADOS

As partes comprometem-se a instalar uma comissão Paritária para iniciar estudos, dentro de 90 dias a contar da data da assinatura da presente Convenção, visando viabilizar a implantação dos serviços referidos no caput desta cláusula na categoria profissional.

64ª. PROGRAMA DE FORMAÇÃO E QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

As partes concordam em constituir comissão Paritária, dentro de 90 dias a contar da data da assinatura da presente Convenção, para elaborar projeto nessa área, mediante obtenção de fundos ao FAT do Ministério do Trabalho.

65ª. MUDANÇA DE ENDEREÇO

As empresas obrigam-se a comunicar aos empregados e ao Sindicato Profissional quando da mudança de endereço, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias.

66ª. BANCO DE HORAS

Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de convenção ou acordo coletivo de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período desta convenção, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias. Para o exercício desta Cláusula, a empresa deverá formalizar o acordo respectivo com o Sindicato dos Trabalhadores da base territorial correspondente, mediante Assembléia, registrando o instrumento no Ministério do Trabalho.

67ª - COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

As partes convenientes comprometem-se, respeitada a opção da categoria quanto a sua implementação ou não, em elaborar aditivo a **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** no



que concerne a Lei nº 9.958 de 12 de janeiro de 2000, nos seus termos expressos, regulamentando o modelo.

68ª - SEGURANÇA DO TRABALHO – MOVIMENTAÇÃO E ARMAZENAGEM

As empresas do setor deverão observar os termos da Portaria nº 56, de 17 de setembro de 2003, Anexo I, da Norma Regulamentadora 11.

69ª - VALE TRANSPORTE

A categoria profissional concorda nos expressos termos da Lei, que o Vale Transporte possa ser pago em dinheiro ou em espécie, considerando os problemas naturais de administração.

70ª - EPI'S

Enquanto as partes através da cláusula nº 68 (sessenta e oito) negociam N.R. específica para o setor econômico, se comprometem por mútuo consentimento a usarem os EPI's (equipamento de proteção individual de segurança) na forma da Lei.

71ª - MEDIDAS DE PROTEÇÃO A CATEGORIA ECONOMICA E PROFISSIONAL

Outrossim, dentro do estreito relacionamento entre as partes, comprometem-se a manter conversações acerca do desenvolvimento do setor econômico, pleiteando junto às autoridades constituídas, em conjunto, medidas que possam proporcionar às empresas sediadas no estado de São Paulo um melhor tratamento, que possa evitar a chamada guerra fiscal.

72ª - PAGAMENTO DOS SALÁRIOS POR VIA BANCÁRIA

As empresas que efetuam o pagamento dos salários dos seus empregados por via bancária, proporcionarão horário que permita o seu imediato recebimento, durante a jornada de trabalho, de conformidade com a Portaria MTB-3.281 de 07.12.84.

73º - ÁGUA POTÁVEL

Nos locais de trabalho deve ser fornecida água fresca e potável através de bebedouro com filtro, proibindo-se o uso do local para lavagem de mãos, ferramentas, peças, ou outros materiais.

74º - LICENÇA REMUNERADA

Serão considerados licença remunerada os dias 24 e 31 de dezembro, e a terça feira de Carnaval.

75º - FORNECIMENTO DE PROTETOR SOLAR

Ficou estabelecida a concessão de protetor solar de acordo com os termos da NR 21 da Portaria 3214/78 para os profissionais que exercerem a atividade predominantemente externa.

76º - DIA DO MARMORISTA



Ficou instituído o 3º sábado do mês de janeiro como sendo o “Dia do Marmorista”.

77º - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrange os empregados das empresas enquadradas no âmbito da categoria econômica - “Indústria de Mármore e Granitos - integrante do Grupo 3º representadas pelo Sindicato da Indústria de Mármore e Granitos do Estado de São Paulo e, representando a categoria profissional o **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE ITAPEVI**, abrange os municípios conforme apostilado na carta sindical.

78º - DIA DE SANTA LUZIA

Recomenda-se as empresas comemorar o dia 13 de dezembro, data consagrada a padroeira dos trabalhadores marmoristas.

79º - PROIBIÇÃO DE JORNADA EXCESSIVA -

Fica proibida a execução de horas extras que seja superior às duas horas diárias para assim prevenir o estresse, a ocorrência de acidentes e doenças do trabalho e garantir qualidade de vida.

80º- CONDIÇÕES SANITÁRIAS

As instalações sanitárias deverão ser mantidas pela empresa em bom estado de conservação, asseio e higiene conforme disposto em Lei.

81º - PREVENÇÃO DE CHOQUE ELÉTRICO.

Toda empresa elaborará projeto elétrico e implantará dispositivo compatível tecnicamente para prevenção de choque elétrico.

São Paulo, 14 de janeiro de 2016.

Sindicato da Indústria de Mármore e Granitos do Estado de São Paulo
Vanessa G. Accunzo - CPF: 256.815.148-03
Procuradora

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE
ITAPEVI
Ângelo Luiz Angelini - CPF/MF. 701.336.388-04
Presidente