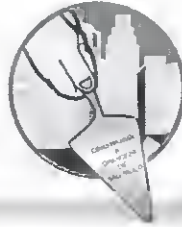


ATA DA ASSEMBLÉIA GERAL EXTRAORDINÁRIA REALIZADA EM 23.02.2021, DOS TRABALHADORES DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DO ESTADO DE SÃO PAULO, CATEGORIAS DE PRODUTOS DE CIMENTO, DA CONSTRUÇÃO CIVIL, MONTAGEM INDUSTRIAL, DE MÓVEIS, DE INSTALAÇÕES ELÉTRICAS, GÁS E HIDRÁULICA, DE PINTURAS E DECORAÇÕES, DE SERRARIA E CARPINTRIA, DE CERÂMICA, DE MÁRMORES E GRANITOS, DA CONSTRUÇÃO PESADA, TRABALHADORES D BASE INORGANIZADA DO ESTADO DE SÃO PAULO.

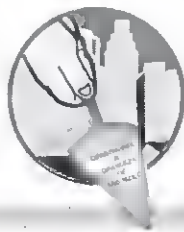
Aos vinte e três dias do mês de fevereiro de 2021, às 12 horas, presentes os trabalhadores, em segunda convocação, conforme assinaturas apostas nas listas de presença, realizou-se a Assembleia Geral Extraordinária dos trabalhadores Produtos e de Artefatos de Cimento, da Construção Civil, Montagem Industrial, de Móveis, de Instalações Elétricas, Gás e Hidráulicas, de Pinturas e Decorações, Cimento, Cal e Gesso, de Olarias, de Serraria e Carpintaria, de Cerâmica Branca e Vermelha, de Mármore e Granitos, trabalhadores estes, da base inorganizada do Estado de São Paulo, na forma do edital de convocação publicado no "jornal Agora, pag. A10, da edição de 10.02.2021", no Município de Ilha Solteira-SP., no Passeio Niterói, nº 219, para discutir e deliberar dia sobre a seguinte ordem do: 01. Leitura e aprovação da ata da assembleia anterior; 02. Leitura e discussão e aprovação da pauta de reivindicações da categoria profissional inorganizada para renovação das convenções coletivas a saber: Produtos e artefatos de cimento, Construção Civil, Móveis, Instalações Elétricas, Gás e Hidráulicas, Pinturas e Decorações e Serraria e Carpintaria, Cerâmicas vermelha e branca, de Mármore e Granitos; 03. Discussão e aprovação da proposta de desconto de Contribuição para a receita orçamentária da Federação de 1%(hum por cento) sobre o salário, por mês, de cada trabalhador dos municípios, ainda inorganizados em entidade sindical no Estado de São Paulo, beneficiários das normas coletivas a serem celebradas durante o ano de 2021; 04. Discussão e aprovação da proposta da diretoria para assinatura de acordos coletivos de trabalho, convenção coletiva de trabalho e se necessário instaurar dissídio coletivo; 05. Decidir pela manutenção da Assembleia em caráter permanente até o final da negociação, mediante convocação por boletins. O Coordenador das atividades e da política da Feticom-SP para as bases inorganizadas, o Sr. Sérgio Melhado observando as listas de presença, com as assinaturas dos trabalhadores presentes em cada assembleia, os Termos de Não Comparecimento em primeira convocação e as Atas assinadas pelos Diretores da Feticom-SP que realizaram as Assembleias Gerais Extraordinárias nos municípios indicados no Edital de Convocação, retro mencionado, elaborou esta ata, com o resultado das matérias aprovadas pelos Trabalhadores nas Assembleias, restando assim redigida. Os Diretores, presidentes das Assembleias esclareceram os trabalhadores presentes que a Federação realizou Seminário de Planejamento para 2021 e a realização de assembleia em vários municípios estratégicos, faz parte dessa política, buscando ouvir e trazer subsidios para as Campanhas Salariais que serão realizadas em cada data base nos meses de março, maio, junho e outubro, abrangendo todas as categorias para discussão e aprovação da pauta constante do edital. Foram lidos o Edital de convocação e a ata da reunião anterior, discutidos e aprovados. Passou-se a leitura e explicações da pauta de reivindicações, segundo item da pauta, abrindo espaço para as discussões. Cada assembleia indicou os escrutinadores para acompanhamento das discussões. Ouvidos os trabalhadores, foram acrescidas diversas sugestões, alteradas diversas cláusulas, ficando a pauta de reivindicações com o seguinte teor: **Pauta Unificada de Reivindicações dos Trabalhadores de Produtos e de Artefatos de Cimento, da Construção Civil, Montagem Industrial, de Móveis, de Instalações**



Elétricas, Gás e Hidráulicas, de Pinturas e Decorações, de Serraria e Carpintaria, de Cerâmica, de Mármore e Granitos, Construção Pesada 2021/2022, trabalhadores estes, representados pela Federação dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário do Estado de São Paulo, nas bases inorganizadas. **Reajustes, Salários, Pisos, Pagamentos em Geral, Garantias, Formas e prazos. 01ª. Reajustes, Salários, Pisos, Pagamentos em Geral, Garantias, Formas e prazos. 01ª. REAJUSTE SALARIAL.** As empresas reajustarão os salários dos trabalhadores, já reajustados pelos Acordos e Convenção Coletiva de Trabalho do ano anterior, a partir da data base, pelo INPC-IBGE acumulado dos últimos doze meses. Sobre o salário já reajustado na data base, aplicará 2% de aumento real. **2ª COMPENSAÇÕES.** Serão compensados os aumentos ou reajustes compulsórios ou espontâneos ocorridos no período de doze meses anteriores a data bases, exceto aqueles decorrentes de promoções, méritos, transferências, equiparações, implemento de idade e término de aprendizagem. **03ª. PISOS.** Os pisos salariais dos trabalhadores terão a partir da data base os seguintes valores: Para Ajudantes e/ou Serventes dos oficiais o piso será de R\$ 1.900,00; Para Oficiais será de R\$ 2.300,00; Para Operadores de Máquinas e Equipamentos, montagem e instalações, o piso será de R\$ 3.000,00. § ÚNICO – Ficam ressalvadas as condições mais favoráveis praticadas pelas empresas. **04ª. ADMITIDOS APÓS DATA-BASE.** Os trabalhadores admitidos após a data base perceberão o salário correspondente a função de paradigma; os admitidos após data base, sem paradigma, farão jus ao reajuste integral previsto na cláusula primeira para garantir o poder aquisitivo de remuneração quando da contratação. **05ª. COMPROVANTE DE PAGAMENTO.** As empresas fornecerão comprovante de pagamento a seus trabalhadores contendo a identificação da empresa, do trabalhador, a descrição das importâncias pagas e descontos efetuados, os recolhimentos do FGTS, da contribuição assistencial, 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. **06ª. DIA DE PAGAMENTO E ADIANTAMENTO DE SALÁRIOS (VALE).** Os salários serão pagos até o último dia útil do mês e o adiantamento do vale efetuado até o quinquagésimo dia, observando-se, porém, o seguinte critério: a) se o dia do pagamento cair no sábado, o pagamento deverá ser efetuado no último dia útil anterior; b) se o dia do pagamento cair no domingo, o pagamento deverá ser efetuado no 1º dia útil posterior. **07ª. ERRO NO PAGAMENTO.** As empresas devem pagar ou adiantar aos trabalhadores a diferença a menor reclamada quando de erro no pagamento dos salários ou vale no prazo de 2 (dois) dias úteis. **08ª. GARANTIA SALARIAL.** Será garantido ao trabalhador admitido, para função de outro dispensado, igual salário ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais, exceto cargos confiança. **09ª. PROMOÇÃO E ANOTAÇÃO DA CTPS.** Será devida ao empregado uma multa prevista no Artigo 53 da CLT, pela retenção pelo empregador de sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, após o prazo de 48 horas. § 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. As empresas ficam obrigadas a anotar na CTPS, a função efetivamente exercida pelo empregado, observada a CBO. Será devida ao empregado a multa prevista no Art 53 da CLT, pela retenção do empregador de sua Carteira de Trabalho e

FETICOMISP

Federação dos Trabalhadores nas
Indústrias da Construção e do
Mobiliário do Estado de São Paulo



Sede: Rua Dr. Fernão Pompeu de Camargo, 1102
Jardim do Trevo - Campinas-SP - CEP 13040010
email: Feticom@terra.com.br / Tel.: (19) 3278-0904
site: www.feticom.com.br

Previdência Social, após o prazo de 48 horas. § único. Todas as promoções serão acompanhadas de aumento salarial, e anotadas na CTPS. **10ª. EMPREGADO/EMPRESA/SINDICATOS, FEDERAÇÃO-LIVRE NEGOCIAÇÃO.** As partes convenientes fixam os itens abaixo que as empresas e sindicatos poderão negociar e/ou complementar de forma livre, sem coação ou qualquer imposição de terceiros, estranhos à relação direta entre capital e trabalho, firmando pacto específico, a saber: **I – BANCO DE HORAS.** As partes, com base no art. 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal, no art. S9 da CLT e seus parágrafos, com a redação dada pela Lei nº 9.601, de 21.01.98, instituem o Banco de Horas, que será regido por um sistema de débito e crédito, conforme condições abaixo: A) Considera-se, para efeito de aplicação do Banco de Horas, a jornada semanal de trabalho prevista no contrato de trabalho do empregado. B) As horas excedentes ao estabelecido na letra "A" serão tratadas como crédito, enquanto as horas a menor serão computadas como débito dos empregados. C) As partes consideram horas a menor, atrasos na jornada de trabalho, ausências injustificadas, saídas antecipadas. D) Serão computadas, para efeito de aplicação desta cláusula, horas trabalhadas aos sábados, domingos e feriados. E) As partes estabelecem que, para efeito de aplicação do aqui pactuado, a hora trabalhada corresponderá a uma hora e trinta minutos de crédito no sistema de Banco de Horas. F) As compensações deverão ocorrer no período máximo de oito meses a contar do fato gerador. G) Não ocorrendo a compensação das horas no período de até oito meses do fato gerador, a hora trabalhada deverá ser paga pela empresa com o acréscimo de 70% sobre o salário-base do empregado. H) As horas trabalhadas, as ausências e os atrasos serão computados como crédito e/ou débito de horas, devendo a empresa, a cada mês, quando do pagamento dos salários, entregar ao empregado um relatório das horas trabalhadas, no qual será assinalado o débito/crédito do empregado. I) O saldo crédito/débito será solvido a qualquer momento antes do prazo de 8 (oito) meses, da seguinte forma: 1 – quanto ao saldo credor: com a redução da jornada diária; com a supressão de trabalho em dias de semana; mediante folgas adicionais; através de prorrogação do período de gozo de férias; abono de atrasos e faltas não justificadas; dispensas ou férias coletivas a critério do empregador; pagamento do saldo de horas extras com os adicionais respectivos. 2 – quanto ao saldo devedor: 2.1) prorrogação da jornada diária; 2.2) trabalhos aos sábados; domingos e feriados; 2.3) desconto na sua remuneração. J) Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação, ou o pagamento das horas, o empregado fará jus ao pagamento das mesmas calculadas sobre o valor do salário-base na data da rescisão. Na hipótese de saldo negativo, a empresa poderá efetuar o desconto no pagamento das verbas rescisórias. **II- CÓPIA DA RAIS.** A empresa, no prazo de trinta dias, fornecerá, uma vez por ano, quando solicitado pela Federação ou Sindicato dos Trabalhadores, por escrito, mediante contra-recibo, uma cópia reprográfica da RAIS, ou através de suporte magnético mediante entendimento prévio da representação da categoria profissional. **III – CIPA.** Quando obrigadas ao cumprimento da NR-5, da Portaria Nº 3.214/78, COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES, as empresas comunicarão ao Sindicato dos Trabalhadores, com antecedência de 45 dias, a data da realização das eleições. III.1. O registro de candidatura será efetuado contra recibo da empresa, pelo responsável do setor de administração. III.2. A votação será realizada através de lista única, em ordem alfabética de candidatos. III.3. Os mais votados serão proclamados vencedores, nos termos da NR-5 da Portaria Nº 3.214/78, e o resultado das eleições será comunicado ao Sindicato dos Trabalhadores, no prazo de 30 dias. III.4. Fica garantido ao Vice-presidente da CIPA e ao Sindicato o direito de acompanhar e fiscalizar todo o processo de votação e apuração da CIPA. III.5. O Sindicato dos



Colônia de Férias da FETICOM-SP

Av. Governador Mário Covas Junior, nº 814, Mongaguá-SP, CEP 11730-000,

Email: reservas@coloniafeticomsp.com.br / Tel.: 13 – 3448-1036 / Cel.: 11 – 9.7209-6927

FETICOMISP

Federação dos Trabalhadores nas
Indústrias da Construção e do
Mobiliário do Estado de São Paulo



Sede: Rua Dr. Fernão Pompeu de Camargo, 1102
Jardim do Trevo - Campinas-SP - CEP 13040010
email: Feticom@terra.com.br / Tel.: (19) 3278-0904
site: www.feticom.com.br

Trabalhadores participará das reuniões ordinárias ou extraordinárias da CIPA através de seus membros, recebendo, inclusive, cópia fiel de todas as atas de reuniões e calendários de reuniões. **IV – SEGURO DE VIDA.** Ressalvadas as situações mais favoráveis, as empresas poderão fazer em favor de seus empregados um seguro de vida em grupo, tendo como beneficiário aqueles legalmente identificados junto ao INSS. Deverão ser observadas as seguintes coberturas mínimas: R\$ 50.000,00 de indenização por morte ou invalidez permanente, total ou parcial, do empregado (a) causada por acidente, independente do local ocorrido; R\$ 18.750,00 de indenização por morte natural; R\$ 3.750,00 em caso de falecimento do cônjuge do empregado segurado e/ou filho até 21 anos de idade, desde que solteiro; R\$ 2.250,00 para auxílio funeral. **IV.1. –** Aplica-se o disposto na presente cláusula todas as empresas e empregadores, inclusive empreiteiras e subempreiteiras, autônomos, empresas de serviços temporários e assemelhados. **V – INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ PERMANENTE.** Na ocorrência de morte ou invalidez permanente do empregado segurado em decorrência de acidente de trabalho, a empresa deverá pagar aos beneficiários legalmente identificados perante o INSS uma indenização mínima de R\$ 50.000,00. **V.1. -** Fica isenta do pagamento da indenização a empresa que mantenha seguro de vida em grupo para os seus empregados. **VI – PAGAMENTO COM CHEQUE.** Quando o pagamento for efetuado mediante cheque ou depósito bancário, com exclusão do cheque salário, as empresas estabelecerão condições para que os empregados possam descontar o cheque ou ir ao banco no mesmo dia que for efetuado o pagamento, sem prejuízo do seu horário de refeição. **VI.1 -** O pagamento dos salários será antecipado para o dia útil imediatamente anterior, quando a data coincidir com os sábados, domingos e feriados. **VI.2.-** Se a empresa vier a efetuar o pagamento dos salários antes da data obrigatória legal, ficará dispensada de cumprir o caput desta cláusula. **VII – PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS.** As formalizações de programas que visem a criação de distribuição de resultados aos trabalhadores em decorrência de metas a serem alcançadas deverão ser negociadas diretamente entre as empresas, suas comissões de trabalhadores e respectivo Sindicato dos Trabalhadores. **VIII – UTILIZAÇÃO DE TELEFONE CELULAR NO LOCAL DE TRABALHO.** Prevenindo a segurança do trabalhador as empresas criarão regulamentos internos para disciplinar a utilização do telefone celular no horário de trabalho. **VIII.1 –** Criado o regulamento os trabalhadores ficam obrigados a cumpri-lo. **Contrato de Trabalho(Normas para contratação, rescisão contratual, estabilidade). 11ª. ABONO DE FALTAS AO ESTUDANTE.** As empresas concederão abono de faltas ao empregado estudante nos dias de provas bimestrais, finais e vestibulares, desde que matriculados em estabelecimento oficial de ensino, autorizado ou reconhecido, pré-avisando o empregador com o mínimo de 72 (setenta e duas) horas e comprovação posterior, compensando na jornada de trabalho as horas concedidas. **12ª. AFASTADO POR ACIDENTE DE TRABALHO OU DOENÇA.** Ao empregado afastado por acidente do trabalho em serviço prestado à empresa ou, por motivo de doença, por período superior a quinze e inferior a cento e oitenta dias, percebendo auxílio da Previdência Social, será garantida pela empresa, a complementação do 13º salário, correspondente à diferença entre o valor pago pela Previdência Social e o salário nominal do empregado. **§ ÚNICO:** O benefício previsto nesta cláusula somente se aplica aos empregados com 3 (três) ou mais anos de serviços prestados à mesma empresa. **13ª. ALTA MÉDICA.** Na hipótese de recusa pela empresa, por escrito, de alta médica, concedida pelo INSS, fica a mesma obrigada a pagar o salário dos dias não cobertos pela Previdência Social, contidos entre o reencaminhamento e a confirmação da alta pelo INSS. **14ª. AUTOMAÇÃO.** Na automação dos meios de produção, com a implantação de novas técnicas, as empresas se promoverão



Colônia de Férias da FETICOM-SP

Av. Governador Mário Covas Junior, nº 814, Mongaguá-SP, CEP 11730-000,

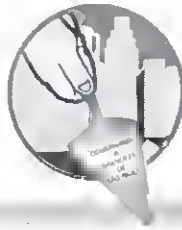
Email: reservas@coloniafeticomsp.com.br / Tel.: 13 – 3448-1036 / Cel.: 11 – 9.7209-6927



treinamento, qualificando seus trabalhadores, em seus novos métodos de trabalho. **15ª. AUXÍLIO CRECHE.** As empresas onde trabalharem pelo menos 30 (trinta) empregadas com mais de dezesseis anos de idade, e que não possuam creche própria, poderão optar celebrar o convênio previsto no parágrafo 2º do Art 389, da CLT, ou reembolsar diretamente à empregada as despesas comprovadamente havidas com a guarda, vigilância e assistência de filho legítimo ou legalmente adotado, até que complete doze meses, em creche credenciada, de sua livre escolha, na forma da lei e de acordo com os valores usuais praticados em cada Município. a) O Auxílio creche objeto desta cláusula não integrará para nenhum efeito o salário da empregada. b) Estão excluídas do cumprimento desta cláusula as empresas que tiverem condições mais favoráveis. **16ª. AVISO-PRÉVIO.** I) será concedido ao empregado, na hipótese de dispensa, aviso-prévio de 30 (trinta) dias, e mais uma indenização especial, correspondente a 01 (hum) salário normativo vigente na data da dispensa ou 50% do salário nominal, prevalecendo o maior, e unicamente ao empregado que preencha cumulativamente as condições abaixo: a) quarenta e cinco anos de idade completos, e b) cinco anos de vínculo empregatício, na mesma empresa. II) os empregados que não se enquadrem no acima estipulado, cumprirão aviso-prévio de acordo com as legislações. O empregado impedido durante o aviso, pela empresa de prestar seu trabalho, fará jus à remuneração integral. III) Toda vez que o aviso-prévio promovido pelo empregador for trabalhado, o empregado poderá exercer a opção da redução legal das 02 (duas) horas diárias no início ou no fim do expediente, assim como, optar por 01 (hum) dia da semana ou, ainda, por 07 (sete) dias corridos no período do aviso-prévio de 30 (trinta) dias, no entanto, se o empregador não conceder qualquer redução, o aviso-prévio será considerado como se não tivesse sido dado. **17ª. COMUNICAÇÃO DE DISPENSA.** Nos casos de rescisão do contrato de trabalho, sem justa causa, por parte do empregador, a comunicação de dispensa obedecerá os seguintes critérios: a) Será comunicado pela empresa ao empregado por escrito, contra recibo firmado pelo mesmo, esclarecendo se será trabalhado ou indenizado o aviso prévio legal, avisando o dia, hora e local do recebimento das verbas rescisórias; b) Nos casos de rescisão do Contrato de Trabalho, sem justa causa, por parte do empregador, a comunicação de dispensa será por contra recibo, firmado pelo mesmo, esclarecendo se será trabalhado ou indenizado o aviso prévio legal, avisando inclusive o dia, hora e local do recebimento das verbas rescisórias, o período superior a 30 (trinta) dias será sempre indenizado, de acordo com a Lei nº 12.506/2011 e Nota Técnica nº 184/2012 do MT; c) O empregado, alojado na empresa ou em obra desta, terá garantido o alojamento e também o cumprimento da CLÁUSULA REFEIÇÃO, até o recebimento das verbas rescisórias. Excluem-se desta garantia os prazos para recebimento do FGTS, a recusa do empregado em receber as referidas verbas rescisórias desde que notificado para tanto, ou a recusa do órgão homologante; d) O trabalhador dispensado sob alegação de falta grave, deverá ser avisado dos motivos do fato por escrito. **18ª. COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA.** As partes convenientes comprometem-se, respeitada a opção da categoria quanto a sua implementação ou não, em elaborar aditivo a CCT no que concerne a Lei nº 9.958 de 12 de janeiro de 2000, nos seus termos expressos, regulamentando o modelo. **19ª. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA.** Os contratos de experiência não ultrapassarão a 90 dias. Nos casos de readmissão de empregado para a mesma função anteriormente exercida, não será celebrado contrato de experiência. **20ª. CRECHES.** Independentemente do disposto no parágrafo 2º do art. 389, da CLT, as empresas se comprometem a pagar às empregadas mães, e até que seu filho complete doze meses de idade, um reembolso das despesas que a mesma tiver, no caso de utilização de creche de sua escolha, ou pessoas

FETICOMISP

Federação dos Trabalhadores nas
Indústrias da Construção e do
Mobiliário do Estado de São Paulo



Sede: Rua Dr. Fernão Pompeu de Camargo, 1102
Jardim do Trevo - Campinas-SP - CEP 13040010
email: Feticom@terra.com.br / Tel.: (19) 3278-0904
site: www.feticom.com.br

físicas (babás) para a guarda de seu filho. Tal obrigação existirá somente no caso de as empregadas mães apresentarem a certidão de nascimento do filho e a partir desse momento, além dos comprovantes mensais das despesas efetuadas (Notas Fiscais) e no caso de pessoa física, comprovantes contabilmente aceitos (recibos onde conste o endereço completo, o CIC e o RG). A empresa estará desobrigada de cumprir a presente cláusula se não forem preenchidas as condições ora estipuladas e também no caso manter creche própria. § Único: O reembolso creche, objeto desta cláusula, não integra, para qualquer efeito, o salário da empregada e será corrigido no mesmo prazo pelos mesmos percentuais que forem reajustados os salários dos empregados. **21ª. DA MULHER.** As empresas comprometem-se a assegurar igualdade de condições e oportunidades às mulheres para concorrer a qualquer vaga, cargo, inclusive de chefia, atendidos os pré-requisitos da função. § Único. As empresas deverão manter na caixa de primeiros socorros, absorventes higiênicos, a fim de fornecê-los às empregadas em situações emergenciais. **22ª. DEFICIENTE FÍSICO.** As empresas comprometem-se a não fazer restrições para admissão de deficientes físicos, sempre que as circunstâncias técnicas, materiais e administrativas das empresas assim o permitam. **23ª. DIA DO TRABALHADOR DA CATEGORIA.** O trabalhador terá garantido um dia por ano para celebração do dia do trabalhador de artefatos e produtos de cimento. As entidades paritariamente programação com resgate histórico da atividade, valorizando os trabalhadores e divulgando a categoria para a sociedade. **24ª. 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. **25ª. EMPREGADOS EM VIA DE APOSENTADORIA.** Ao empregado que tenha 2 anos ou mais de serviço na mesma empresa e a quem, concomitante e comprovadamente, falte o máximo de até 12 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. **26ª. EMPREITEIROS/SUBEMPREITEIROS.** Considerando a possibilidade de subcontratação de serviços, conforme disposto no artigo 455, da CLT: "Art. 455 - Nos contratos de subempreitada responderá o subempreiteiro pelas obrigações derivadas da contratação de trabalho que celebrar, cabendo, todavia, aos empregados, o direito de reclamação contra o empreiteiro principal pelo inadimplemento daquelas obrigações por parte do primeiro. § único - Ao empreiteiro principal fica ressalvada, nos termos da lei civil, ação regressiva contra o subempreiteiro e a retenção de importâncias a este devidas, para a garantia das obrigações previstas neste artigo"; Considerando o disposto no art. 5º, Inciso II, da Constituição Federal, no sentido de que "ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei"; Considerando o disposto no parágrafo 4º do art. 5-A da Lei 6.019/74, com a redação dada pela Lei 13.429/17, no sentido de que "o contratante poderá estender ao trabalhador do empresa de prestação de serviços o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados, existente nos dependências do contratante, ou local por ele designado"; Considerando a necessidade de se preservar a saúde do trabalhador e sua segurança no ambiente de trabalho; Considerando a necessidade de as empresas construtoras subcontratarem serviços especializados para o cumprimento de seus objetivos sociais; Considerando a consagração dos direitos sociais dos trabalhadores na Constituição Federal; Considerando que a valorização do trabalhador enquanto cidadão melhora a sua qualidade de vida e aumenta os índices de produtividade, bem como a qualidade do produto final do trabalho, o que se traduz em ganho aos trabalhadores, às



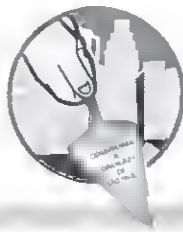
Colônia de Férias da FETICOM-SP

Av. Governador Mário Covas Junior, nº 814, Mongaguá-SP, CEP 11730-000,

Email: reservas@coloniafeticomsp.com.br / Tel.: 13 - 3448-1036 / Cel.: 11 - 9.7209-6927

FETICOMISP

Federação dos Trabalhadores nas
Indústrias da Construção e do
Mobiliário do Estado de São Paulo



Sede: Rua Or. Fernão Pompeu de Camargo, 1102
Jardim do Trevo - Campinas-SP - CEP 13040010
email: Feticom@terra.com.br / Tel.: (19) 3278-0904
site: www.feticom.com.br

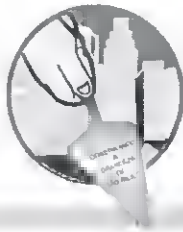
empresas e à sociedade como um todo, as empresas, na utilização de mão de obra própria e de serviços subcontratados, desde que regularmente constituídos e registrados nos órgãos competentes, a serem executados por empresas ou profissionais, deverão, obrigatoriamente, fazer constar nos contratos celebrados com empresas subcontratadas as seguintes exigências mínimas, visando garantir aos trabalhadores de uma mesma obra igualdade de tratamento e de direitos: *Correrão por conto do "CONTRATADA" o pagamento de todos os impostos, taxas e contribuições, Federais, Estaduais e Municipais, que incidem sobre as operações objeto do contrato. Se no vigência do contrato forem criados novos tributos ou modificados os alíquotos dos tributos incidentes, os ônus correrão por conto do "CONTRATADA". No pagamento de cada um dos futuros de mão de obra / serviços serão retidos os seguintes impostos: INSS à alíquota de 11% (onze por cento) do valor do mão de obra destacadado no Noto Fiscal, conforme disposto no artigo 112 e seguintes DA INSTRUÇÃO NORMATIVA INSS/ DC Nº. 971, de 13.11.2009, c/c os artigos 140 e 177 do mesmo Instrução Normativa, publicado no DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO DE 17.11.2009 e demais regulamentações posteriores, do valor bruto do Noto Fiscal, do futuro ou do recibo de prestação de serviços, devendo o valor (correspondente o 11%) ser destacadado no corpo do respectivo Noto Fiscal, futuro ou recibo com o título RETENÇÃO PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL. A falta do destaque do valor da retenção constitui infração ao parágrafo 1º do artigo 31 da Lei 8.212/91. Além do destaque da retenção, no corpo do Noto Fiscal deverá constar obrigatoriamente o endereço do obra e o número do matrícula CEI. Nos casos em que, por algum motivo, o "CONTRATADA" estiver isento da retenção incidente sobre o pagamento de cada um dos futuros de mão-de-obra e serviços emitidos pelo "CONTRATADA", este obriga-se o apresentador à "CONTRATANTE" cópia autenticada e original para confrontação do GPS – Guia da Previdência Social referente ao recolhimento dos encargos do INSS, relativo ao mês anterior, correspondente o 40% (quarenta por cento) do valor do mão de obra e respectivo folho de pagamento específico para o obra. Sempre, em ambos os casos, os guias devem ser recolhidos individualmente para cada obra. Mensalmente o "CONTRATADA" deverá apresentar: cópia simples do GFIP – Guia de Recolhimento do FGTS e Informações da Previdência Social juntamente com o Relatório dos Trabalhadores Constantes do Arquivo SEFIP relativo ao mês anterior; cópia simples do folho de pagamento do obra; lista atualizada contendo todos os nomes, endereços e telefones para contato dos empregados, sendo que todos, sem exceção, deverão obrigatoriamente estar registrados no momento do início da prestação laboral, sob pena de rescisão do instrumento contratual e, ainda, o pagamento pelo "CONTRATADA" o favor do "CONTRATANTE" de um multa de, no mínimo, 20% (vinte por cento) sobre o valor do preço do contrato. ISS às alíquotas de 5% (cinco por cento) e 2% (dois por cento) quando os serviços forem prestados dentro do território do Município de São Paulo, conforme artigos 9 e 16 da LEI PREFEITA DO MUNICÍPIO DE SÃO PAULO – SP Nº 13.701 de 24.12.2003, publicado no DIÁRIO OFICIAL DO MUNICÍPIO de 25.12.2003. Quando os serviços forem prestados fora do Município de São Paulo deverá ser recolhido o ISS de acordo com as leis municipais vigentes. PIS/ COFINS/ CSLL – A alíquota de 4,65% dos serviços de limpeza, vigilância e serviços profissionais conforme disposto no artigo 30 da LEI 10.833 de 29.12.03, publicado no DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO de 30/12/2003. Nos contratos de empreitada global com a utilização de equipamentos e materiais que não estejam discriminados, será considerado para retenção do INSS o valor de 60% (sessenta por cento) do total dos serviços. Comprovação do recolhimento da Contribuição Sindical do empregador e do trabalhador Caso qualquer dos documentos supra relacionados não seja apresentado ou esteja em desacordo com pagamentos já efetivados, esse*



Colônia de Férias da FETICOM-SP

Av. Governador Mário Covas Junior, nº 814, Mongaguá-SP, CEP 11730-000,

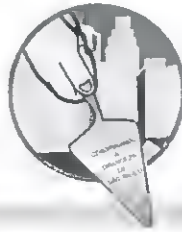
Email: reservas@coloniafeticomsp.com.br / Tel.: 13 – 3448-1036 / Cel.: 11 – 9.7209-6927



fata deverá acarretar a suspensão de pagamentos vincendas até a perfeita regularização da documentação, bem como cessará, na período, a aplicação de qualquer reajuste previamente pactuada. Substituir, imediatamente, por solicitação da "CONTRATANTE" qualquer preposta ou empregada que, a critério desta, não corresponda às necessidades técnicas de perfeita execução das obras ou tenha comportamento inconveniente ou irresponsável e que descumpra quaisquer Normas de Segurança e Medicina e Higiene do Trabalho ou Regulamentos Internos da Obra. A "CONTRATADA" é a única responsável pelas danos causados a "CONTRATANTE" ou a terceiros, por si, seus empregados ou prepostos, decorrentes de ação ou omissão voluntária, dolo, imprudência, imperícia ou negligência, quer direta ou indiretamente. A "CONTRATADA" não poderá, sem prévia e expressa autorização, por escrito, da "CONTRATANTE", emitir com base nas faturas de serviços prestados e / ou medição de serviços executados, duplicatas ou quaisquer outros títulos de créditos. Descumprida pela "CONTRATADA" ou o ora estabelecida, o "CONTRATANTE" poderá recusar-se a aceitar e / ou pagar os títulos emitidos ou, se resolver efetivar o seu pagamento, fica desde já conveniada entre os partes contratantes que está o "CONTRATANTE" expressamente autorizada pela "CONTRATADA" a deduzir o valor dos créditos que tenha com a "CONTRATANTE", incluindo as decorrentes da aplicação de multas, bem como de quantia suficiente, a critério do "CONTRATANTE", para garantir o cumprimento das obrigações trabalhistas e sociais, impostas ou toxos ou indenizações de qualquer natureza, resultantes da prestação dos serviços. Deverá o "CONTRATADA" manter na obra, por sua conta e risco, todos os registros registrados, não podendo haver funcionários autônomos, trabalhadores de cooperativo de mão-de-obra, bem como trabalhadores temporários, exceção feita às contratações previstas na Lei 6.019/74. Também deverá apresentar a "CONTRATANTE" quinzenalmente ou sempre que lhe for solicitada, o seu livro ou fichas de registro de empregados devidamente atualizadas, assim como as exames médicos admissionais, periódicos. Os salários, assim como as demais imposições contidos na presente Convenção Coletiva de Trabalho e todas as demais encargos sociais, cujos pagamentos sejam de responsabilidade e ônus exclusivos da "CONTRATADA" deverão ser pagos pontualmente por esta última, sob pena de poder o "CONTRATANTE" reter o pagamento o dela devido, até a completa regularização dos referidos pagamentos. A "CONTRATADA", para prestação dos serviços ajustados, deverá se comprometer perante o "CONTRATANTE" o satisfazer e executar o que determina a Lei 6514 de 22/12/77 Capítulo V da Título 11 da CLT, aprovada pelo DL 5452 de 1/5/43, o que determina a Portaria 3214/78 em relação às NR, bem como, a manutenção e divulgação na obra da empresa, as regras e diretrizes constantes da Manual de Segurança do Contratante. A "CONTRATADA" é a responsável única pelo cumprimento das obrigações legais, seus efeitos e respectiva implementação de diretrizes e procedimentos, aplicando para todos, todas as regras técnicas, administrativas e financeiras disponíveis, visando a proteção do meio ambiente, a saúde e integridade do trabalhador. A "CONTRATADA" se obriga a fornecer aos seus empregados todas as equipamentos de proteção, fiscalizando a sua utilização e a integral cumprimento das normas de prevenção contra acidentes, de acordo com o NR 18 da Portaria Nº 4 de 04/07/95 publicada na Diária Oficial da União em 07/07/95, higiene e segurança do trabalho e de combate ao incêndio; e demais NR's e legislação pertinente. A "CONTRATADA" não poderá alegar em hipótese alguma, a desconhecimento a respeito da segurança e higiene do trabalho. A empresa contratada deverá fornecer gratuitamente todas as equipamentos de proteção individuais necessários aos diversos serviços como capacetes, botas de couro, botas de borracha, cintas de segurança tipo para-quedista, trava-quedas,

FETICOMISP

Federação dos Trabalhadores nas
Indústrias da Construção e do
Mobiliário do Estado de São Paulo



Sede: Rua Dr. Femão Pompeu de Camargo, 1102
Jardim do Trevo - Campinas-SP - CEP 13040010
email: Feticom@terra.com.br / Tel.: (19) 3278-0904
site: www.feticom.com.br

luvas de rospo, luvas de borrocho, oventois de rospo, protetores fociais, óculos de segurança, protetores auriculares, móscores, etc., com seus respectivos C.A. (Certidão de Aprovação). Deverá ser substituído todo o Equipamento de Proteção individual quando vencido sua validade. A "CONTRATADA" deverá fiscalizar o obrigatoriedade do uso, conservação e reposição de todos os equipamentos de proteção individual, não sendo permitido em nenhuma hipótese, o trabalho de funcionários quando desprovidos de uniforme e seus equipamentos de proteção individual. A empresa "CONTRATADA" deverá promover treinamentos periódicos e a instrução correta quanto ao uso dos EPIs. A "CONTRATANTE", que se encontra obrigada pelo Convenção Coletiva a recolher para o SECONCI-SP, tem que obrigar e garantir que todos os "CONTRATADAS" que atuam em seus obras recolham a contribuição correspondente a 1% do valor bruto dos folhos de pagamento de seus empregados, visando a garantia de igualdade de condições para os trabalhadores que prestam serviços no mesmo obra/empresa. Para que essa condição seja efetiva, o Sindicato dos Trabalhadores atuará diretamente nos locais de trabalho da "CONTRATANTE". Caso venha a constatar que a empresa "CONTRATADA" não está recolhendo a contribuição prevista em Convenção Coletiva, o SECONCI-SP será imediatamente comunicado do fato visando assegurar ao trabalhador a assistência à Saúde. Qualquer funcionário da "CONTRATADA" ao ser admitido deverá além de se submeter ao exame médico admissional – frequentar obrigatoriamente o curso admissional de prevenção contra acidentes, assim como, todos os funcionários da "CONTRATADA" deverão comparecer às reuniões que a "CONTRATANTE" faz realizar por Engenheiro de Segurança e /ou Técnico de Segurança do Trabalho, tudo para minimizar e evitar qualquer risco de acidentes. Em caso de fiscalização pelos órgãos competentes que gerem multas ou qualquer ônus a "CONTRATANTE" proveniente de descumprimento com a segurança e higiene do trabalho que envolva a "CONTRATANTE", é de responsabilidade da "CONTRATADA" o pagamento deste ônus. A empresa contratada deverá ter no obra armários individuais para guarda de roupa dos seus funcionários em número suficiente, prevendo inclusive um aumento repentino do efetivo. A empresa "CONTRATADA" deverá fornecer gratuitamente uniformes a todos os seus funcionários. A empresa "CONTRATADA" deverá fornecer aos seus funcionários, nos termos do Cláusula Terceira do presente Convenção Coletiva, refeição no mesmo padrão e qualidade das refeições fornecidas pela empresa "CONTRATANTE" no canteiro de obras. Em não o fazendo, a empresa "CONTRATANTE" fica autorizada a fornecer a alimentação condizente e a descontar o importância respectivo diretamente da empresa "CONTRATADA". Segurar obrigatoriamente todos os seus empregados e ou prepostos contra acidentes de trabalho. Permitir a qualquer tempo a fiscalização dos serviços pela "CONTRATANTE", ou designado pelo mesmo, ficando certo que tal fiscalização não eximirá a "CONTRATADA" de responsabilidade por folha de execução dos mesmos. Conforme portarias do MT e do SSST, a "CONTRATADA" deverá ter em mãos, obrigatoriamente 03 (três) dias úteis antes do início de suas atividades e sempre atualizados, os seguintes itens: a) ficha de registro de funcionários (cópia autenticada); b) ASO - atestado de saúde ocupacional (cópia autenticada), conforme o NR-7; c) fichas de treinamento admissional e periódicos, conforme item 18.28.2 do NR-18; d) PPRA - programa de prevenção de riscos ambientais, conforme o NR-9; e) PCMSO - programa de controle médico de saúde ocupacional, de acordo com o NR-7 através do Portaria 24/94 de 29/12/94, no caso da Construção; f) notificação de responsabilidade técnica – ART da engenheiro responsável; g) registro do técnico de segurança do trabalho – SESMET; h) CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes sempre atualizada e de acordo com a que estabelece o NR-5 através do Portaria SSST nº 05 de 18/04/94, publicado no Diário Oficial da União em 11/08/94 e



Colônia de Férias da FETICOM-SP

Av. Governador Mário Covas Junior, nº 814, Mongaguá-SP, CEP 11730-000,

Email: reservas@coloniafeticomsp.com.br / Tel.: 13 – 3448-1036 / Cel.: 11 – 9.7209-6927

FETICOMISP

Federação dos Trabalhadores nas
Indústrias da Construção e do
Mobiliário do Estado de São Paulo



Sede: Rua Dr. Fernão Pompeu de Camargo, 1102
Jardim do Trevo - Campinas-SP - CEP 13040010
email: Feticom@terra.com.br / Tel.: (19) 3278-0904
site: www.feticom.com.br

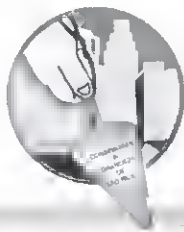
item 18.33 da NR-18(no caso da construção); i) relação com número de trabalhadores no pica; k) crachós de identificação dos funcionários; l) cópia das comprovantes de entrega dos equipamentos de proteção individual específica para a função; m) uniforme com timbre da empresa; n) CTPs cópia autenticada 1ª folha onde constam o nome do funcionário e nº da carteira, e a folha de registro da admissão). É obrigatória a apresentação da "CONTRATADA" junto ao SESMT – Serviço Especializado de Engenharia, Segurança e Medicina do Trabalho do "CONTRATANTE", quando da sua efetiva implantação para receber o treinamento de integração, o que deverá ocorrer antes da início das serviços. Na data da ingressa na canteira de obras e antes da início das serviços, os funcionários da "CONTRATADA" serão obrigados a se apresentarem uniformizados, portando as EPI's adequadas para suas atividades e devidamente identificadas, portando o crachó de identificação. É obrigatório que a "CONTRATADA" designe, formalmente, o técnico de segurança e medicina do trabalho que será responsável pelas ações de segurança do trabalho, conforme as normas regulamentadoras da legislação vigente. Durante a execução dos serviços no obra, deverão ser apresentados também: Cópias autenticadas dos exames periódicos; cópias simples dos cartões de pontos mensais. A "CONTRATADA" é obrigado a participar de eventos promovidos pela SESMT e pela CIPA do "CONTRATANTE". As marcações de ponto dos funcionários, contendo os horários de entrada, almoço e saída, deverão ser montadas no obra onde estão sendo executados os serviços. A "CONTRATADA" deverá entregar uma cópia autenticada da Contrata Social e da carteira da CNPJ de sua empresa na obra, antes do início dos serviços, com a finalidade de constatar se as mesmas se propõem a explorar as mesmas atividades - fim. Quando houver pagamento de tarefa/produção por parte da "CONTRATADA", o valor correspondente deverá integrar a remuneração dos funcionários para todas as efeitos legais. A CONTRATADA e seus funcionários devem cumprir o horário de serviço conforme determinação da administração da obra, não podendo a jornada extraordinária de trabalho ultrapassar o limite de duas horas diárias quando a jornada normal de trabalho for de 8h, salvo na hipótese de necessidade imperiosa de serviços, nos termos da lei. No caso de omissão da acima exposta, e em quaisquer hipóteses, as empresas contratantes responderão pelas obrigações trabalhistas e previdenciárias dos empregados, inclusive pelo cumprimento da presente Convenção Coletiva de Trabalho. § ÚNICO. As Empresas que se utilizarem de mão-de-obra de reeducandos provenientes do sistema prisional pagarão a estes as mesmas salários e benefícios previstas nesta Convenção Coletiva. **27ª. CONTRATAÇÃO DE MULHERES.** As partes se comprometem a estimular trabalhadores e empregadores a enviares esforços visando a inserção de mulheres no mercado de trabalho, objetivamente reservando 50% das vagas às mulheres. **28ª. EXTRATO DO FGTS.** Obrigatória fornecer trimestral pela empresa aos seus funcionários o extrato do FGTS fornecido pela banca depositária e a empregadora não se apartará se a entidade sindical solicitar cópias da RE e GR ao Ministério do Trabalho ou ao órgão governamental que reter tais documentos. **29ª. FÉRIAS.** O início das férias será sempre no primeiro dia útil da semana. O empregado será avisado com 30 dias de antecedência, ressalvados os interesses do próprio empregado em iniciar suas férias em outro dia da semana, bem como ainda a política anual de férias das empresas, que deverá ser comunicada ao Sindicato dos Trabalhadores. Aos empregados que trabalhem em turnos de revezamento ou escalas de trabalho, o início das férias poderá ser na 1ª dia após sua folga a que poderá coincidir com sábados, domingos e feriados; § 1º - Quando a empresa cancelar férias por ela comunicada, deverá reembolsar a empregada das despesas não restituíveis, ocorridas no período das 30 (trinta) dias de aviso que,



Colônia de Férias da FETICOM-SP

Av. Governador Mário Covas Junior, nº 814, Mongaguá-SP, CEP 11730-000,

Email: reservas@coloniafeticomsp.com.br / Tel.: 13 – 3448-1036 / Cel.: 11 – 9.7209-6927



comprovadamente, tenha feito para viagens ou gozo de férias; § 2º - Quando, por ventura, durante o período do gozo de férias, existirem dias já compensados, o gozo de férias deverá ser prolongado com o acréscimo dos mesmos; § 3º - Quando empresas concederem férias coletivas, os dias 24, 25 e 31.12 e 01.01 não serão descontados; § 4º - 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; § 5º - O empregado que vier a pedir demissão da empresa, antes de completar o período aquisitivo de férias, fará jus à remuneração relativa ao período incompleto de férias de acordo com o art. 130 da CLT, na proporção 1/12 (um doze avos) por mês de serviço ou fração superior a 14 (catorze) dias; § 6º - O empregado poderá fazer a expressa opção pelo recebimento do Abono Pecuniário no momento em que vier a receber o aviso-prévio de férias; § 7º - O empregado também poderá optar pelo recebimento de 50% (cinquenta) por cento do 13º Salário quando vier a receber o Aviso Prévio de Férias. **30ª. 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: cinco dias úteis; b) para fins de obtenção de aposentadoria: dez dias úteis; c) para fins de aposentadoria especial: 30 trinta dias úteis, inclusive o preenchimento do formulário SB40 (DSS. 8030) do INSS, dentre outros complementos, 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. **31ª. GARANTIA À GESTANTE.** Garantia de emprego à gestante, desde a concepção até 6 meses após o parto. **32ª. 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. **33ª. GUARDA DE BICICLETAS E MOTOS.** As empresas destinarão espaço em suas dependências, para guarda de bicicletas e motocicletas de seus empregados, ressalvados os casos de impossibilidade por falta de espaço físico o não implica em qualquer responsabilidade da empresa por danos ou roubos dos mesmos. **34ª. HORAS EXTRAS.** Os sindicatos convenientes se propõem, conjuntamente, a envidarem esforços para conscientizarem as empresas e os trabalhadores no sentido da necessidade de eliminarem as horas extraordinárias da jornada de trabalho. A necessidade da realização de horas extras habituais deverá, na medida do possível, ser convertida na contratação de novos empregados. Havendo trabalho extraordinário, a hora extra será remunerada da forma a seguir: A) Com o adicional de 100%, calculado sobre o valor da hora normal, se forem trabalhadas de segunda-feira até sábado, inclusive; B) Com o adicional de 200%, calculado sobre o valor da hora normal, quando trabalhadas em domingos e feriados; C) Fica assegurada a integração da média das horas extras nas verbas rescisórias, 13º salário, salário, férias e FGTS e contribuições previdenciárias. **35ª. INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ.** a) Na ocorrência de morte, ou invalidez por motivo de doença atestada pelo INSS, a empresa pagará aos dependentes no primeiro caso e ao próprio empregado na segunda hipótese, uma indenização equivalente ao seu salário nominal. No caso de invalidez, esta indenização será paga somente se ocorrer à rescisão contratual; b) Esta indenização será paga em dobro, em caso de morte e/ou invalidez causadas por acidente do trabalho, definido na legislação específica e atestado pelo INSS. Na hipótese de morte, o pagamento desta indenização será feito aos dependentes, observada a legislação vigente; c) As empresas que mantêm planos de seguro

FETICOMISP

Federação dos Trabalhadores nas
Indústrias da Construção e do
Mobiliário do Estado de São Paulo



Sede: Rua Dr. Fernão Pompeu de Camargo, 1102
Jardim do Trevo - Campinas-SP - CEP 13040010
email: Feticom@terra.com.br / Tel.: (19) 3278-0904
site: www.feticom.com.br

de vida em grupo ou planos de benefícios complementares ou assemelhados à Previdência Social, por elas inteiramente custeados, estão isentas do cumprimento desta Cláusula. Se o valor do seguro de vida estipular indenização inferior ao garantido por esta Cláusula, a empresa cobrirá a diferença. **36ª. LICENÇA MATERNIDADE.** De acordo com o art. 7º, inciso XVIII da CF, a licença maternidade da empregada gestante será de 120 dias, os quais serão contados a partir da data do afastamento determinado pelo médico. **37ª. LICENÇA PATERNIDADE.** De acordo com o art. 7º, inciso XIX, da Constituição Federal, combinado com o parágrafo 1º do art. 10, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, a licença paternidade será de 5 (cinco) dias corridos, contados desde a data do parto, neles incluído o dia previsto no inciso III, do art. 473, da CLT. **38ª. LICENÇA REMUNERADA.** Serão considerados licença remunerada os dias 24 e 31 de dezembro, 01 de janeiro e a terça feira de Carnaval. **39ª. MEDIDAS DE PROTEÇÃO A CATEGORIA ECONOMICA E PROFISSIONAL.** Dentro do relacionamento entre as partes, comprometem-se 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. **40ª. MENOR APRENDIZ.** Assegura-se ao menor aprendiz, como tal considerado pelo SENAI, 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. **41ª. PAGAMENTO DE FALTAS JUSTIFICADAS POR ATESTADO MEDICO.** Quando houver compensação de horas, a ausência justificada por atestado médico será paga com base na jornada correspondente ao dia da ausência. **42ª. 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. § 1º. Quando o pagamento for efetuado mediante cheque ou depósito bancário, com exclusão do cheque salário, as empresas estabelecerão condições para que os empregados possam descontar o cheque ou ir ao banco no mesmo dia em que for efetuado o pagamento, sem que seja prejudicado o seu horário de refeição. § 2º. O pagamento dos salários será antecipado para o dia útil imediatamente anterior, quando a data coincidir com sábados, domingos e feriados. **43ª. PIS.** Garante-se ao empregado o recebimento do salário do dia em que tiver de se afastar para recebimento do PIS. **44ª. POLITICA SALARIAL/SALVAGUARDA.** Na superveniência de norma legal que introduza modificação na Política Salarial, ou na ocorrência de medidas econômicas que impliquem em relevantes modificações na situação econômica, as partes retomarão de imediato as negociações para o estabelecimento de novas condições. **45ª. PREENCHIMENTO DE VAGAS.** A) As empresas darão preferência ao remanejamento interno de seus empregados em atividade, para preenchimento de vagas de níveis superiores; B) As empresas poderão utilizar o balcão de emprego do Sindicato representativo da categoria profissional; C) As empresas, sempre que possível, darão preferência à readmissão dos ex-trabalhadores. **46ª. PRINCÍPIO DA NÃO DISCRIMINAÇÃO E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES.** As partes se comprometem a estimular trabalhadores e empregadores a envidarem esforços para o efetivo combate de qualquer forma de discriminação, seja direta ou indiretamente em razão do grau de instrução, etnia, idade, sexo, orientação sexual, religião, limitação física, doença ou qualquer característica pessoal que diferencie a pessoa do trabalhador de maneira menos favorável em relação a qualquer outro. **47ª. PROGRAMA DE FORMAÇÃO E QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL.** As



Colônia de Férias da FETICOM-SP

Av. Governador Mário Covas Junior, nº 814, Mongaguá-SP, CEP 11730-000,

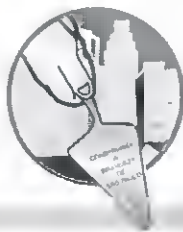
Email: reservas@coloniafeticomsp.com.br / Tel.: 13 – 3448-1036 / Cel.: 11 – 9.7209-6927



partes concordam em constituir comissão Paritária, dentro de 60 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 e/ou em conjunto com o Sindicato Patronal, envidarão esforços no sentido de que o SENAI avalie a possibilidade de transferir recursos financeiros (repassados dos recolhimentos compulsórios das empresas) para a implementação da Escola de Aperfeiçoamento Profissional através do Sindicato dos Trabalhadores. § 1º - As partes se comprometem a avaliar a disponibilidade de funcionários para a frequência aos cursos que forem implantados pela Escola acima referida, após sua efetiva instalação; § 2º - Recomenda-se as empresas doar máquinas e/ou equipamentos, novos ou em bom estado de conservação, ao sindicato profissional para a instalação da escola de aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores do setor. **48ª. QUALIDADE / PRODUTIVIDADE.** As partes fixam como objetivo comum, a melhoria da qualidade e da produtividade e deverão promover campanhas, eventos, cursos, ou outras atividades, visando: a) Melhorar as condições dos ambientes de trabalho e no incentivo aos trabalhadores; b) Alfabetização, treinamento profissional e esclarecimento quando necessário nos locais de trabalho, sedes Sindicais, escolas, ou locais equivalentes; c) Criar no primeiro mês de vigência do acordo coletivo, comissão mista para definir critérios técnicos para avaliação da produtividade e qualidade no setor e sua mensuração. **49. REFEIÇÃO.** As empresas obrigam-se a fornecer a seus empregados uma alimentação subsidiada que consistirá, conforme sua opção, ressalvadas condições mais favoráveis, em: - ALMOÇO COMPLETO, no local de trabalho; Tratando-se de EMPREGADO ALOJADO EM OBRA/EMPRESA terá direito também a jantar completo, com o subsídio estabelecido no Parágrafo Primeiro desta Cláusula. OU, - TÍQUETE REFEIÇÃO, no valor mínimo de R\$ 28,00 (vinte e oito reais). O empregado receberá tantos Tiquetes Refeição quantos forem os dias de trabalho efetivo no mês. - O EMPREGADO ALOJADO EM OBRA/EMPRESA receberá 1 (um) Tiquete Refeição para almoço e outro para o jantar, tantos quantos forem os dias do mês. E, - VALE ALIMENTAÇÃO, por meio de cartão magnético, equivalente a uma cesta básica, que após estudos realizados por ambas as partes, levando em consideração as necessidades de alimentação do trabalhador e de sua família, foi fixado no valor mensal de R\$ 341,00 a partir do 1º dia da data base. - A empresa fornecerá Vale/Supermercado, ou cesta básica, ou ticket alimentação, ao trabalhador em benefício previdenciário durante o seu afastamento. CAFÉ DA MANHÃ E LANCHE DA TARDE, para seus empregados, constante de: a) a título de café da manhã - um copo de leite, café e dois pães tipo francês com margarina e queijo e uma fruta da época; b) a título de lanche da tarde - um copo de leite, café ou suco ou isotônico e um pão tipo francês com margarina; b.1) o lanche da tarde deve ser fornecido até o término da jornada normal de trabalho, a critério da empresa. § PRIMEIRO - As empresas subsidiarão o fornecimento da REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO nas hipóteses acima no mínimo de 95% (noventa e cinco por cento) do respectivo valor. § SEGUNDO - Em se tratando do CAFÉ DA MANHÃ E LANCHE DA TARDE, a parte não subsidiada pela empresa não poderá ser superior a 1% (um por cento) do salário hora do trabalhador. § TERCEIRO - Conforme orientação do TRT o fornecimento em qualquer das modalidades anteriores não terá natureza salarial, nem se integrará na remuneração do empregado, nos termos da Lei nº 6.321/76, de 14 de abril de 1976 e de seu Regulamento nº 78.676, de 8 de novembro de 1976. **50ª. 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". § único. Nas substituições que não sejam



eventuais, será garantido ao substituto o mesmo salário percebido pelo substituído, sem considerar vantagens pessoais. **51ª. SERVIÇOS EXTERNOS.** Nos casos de prestação de serviços externos, a empresa arcará com todas as despesas necessárias, cujo valor deverá ser antecipado. Após a realização das despesas deverá haver a prestação de contas pelo empregado, de acordo com as normas e procedimentos de cada empresa. **52ª. 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. **53ª. 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. § Único: A empresa que vier a admitir empregado deverá arcar com as despesas ocasionadas com o exame médico admissional. **54ª. 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. A) Ficam as empresas alertadas de que deverão cumprir a legislação referente ao vale-transporte (Lei nº 7418 de 16/12/85, com a redação dada pela Lei nº 7619 de 30/09/87, regulamentada pelo Decreto nº 95.247, de 16/11/87). B) Para atendimento das disposições supra poderão as empresas, a seu critério, creditar o valor correspondente através da folha de pagamento ou em dinheiro, até o prazo previsto na cláusula 10ª (Data de Pagamento dos Salários). Na superveniência de aumento de tarifas após o pagamento, as empresas efetivarão a competente complementação, em 5 (cinco) dias úteis. A importância paga sob este título não tem caráter remuneratório ou salarial. **Contrato de Trabalho(Normas decorrente de contrato) devidas ao trabalhador contribuinte para o Sindicato. NEGOCIADO/LEGISLADO. 55ª. ACORDOS E CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO.** A convenção coletiva e o acordo de trabalho têm prevalência sobre a lei para trabalhador contribuinte para o Sindicato, quando, entre outros, dispuserem sobre: Pacto quanto a jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; Banco de horas anual; Intervalo intrajornada, respeitando o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superior a seis horas; Representante dos trabalhadores no local de trabalho; Tele trabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente; Modalidade de registro de jornada de trabalho; Troca de dia de feriado; Enquadramento do grau de insalubridade; Prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho; As convenções e Acordos Coletivos, poderão prevalecer sobre a legislação, Sindicato e Empresas, podem negociar condições de trabalhos diferentes das previstas em lei. **56ª. ATRASO NO PAGAMENTO.** No caso de atraso de pagamento dos salários dos empregados, aplicar-se-á uma multa de 2% no 1º dia, 4% no 2º dia, 6% no 3º dia, 8% no 4º dia, 10% a partir do 5º dia, do respectivo salário do trabalhador contribuinte para o Sindicato 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. No caso 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) facultada a assistência do sindicato patronal aos filiados. **57ª. AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO.** Considerando que as assembleias foram abertas à categoria, inclusive aos não filiados, na forma do artigo 617, parágrafo segundo, da CLT; Considerando que a categoria como um todo foi representada



nas negociações coletivas de acordo com o estabelecido nos incisos III e VI do artigo oitavo da Constituição da República e abrangida, sem nenhuma distinção na presente convenção coletiva, obtendo todos os benefícios da convenção coletiva de trabalho; Considerando que a representação da categoria, associados ou não e sua abrangência no instrumento normativo não afeta a liberdade sindical consagrada no inciso V do artigo oitavo da Constituição Federal; Considerando que a mesma assembleia que autorizou o Sindicato a manter negociações coletivas e celebrar esta convenção fixou, livre e democraticamente, a contribuição da categoria para a receita orçamentária das associações sindicais abaixo especificadas; As empresas descontarão em folha de pagamento a Contribuição, observando o disposto na Lei 13.467 de 13.07.2017, para a receita orçamentária da associação sindical, conforme o que foi deliberado pelas respectivas Assembleias Gerais da Federação na base inorganizada e dos Sindicatos de Trabalhadores e disposto no artigo 513, alínea “e” da CLT, recolhendo-a ao Sindicato Profissional, com base territorial no local da Empresa e ou da prestação de serviço, e inclusive à Federação, em se tratando de trabalhadores inorganizados em Sindicatos, até o 6º (sexto) dia útil subsequente a competência de cada mês, durante vigência desta convenção, encaminhando cópia do depósito e relação nominal dos empregados para controle da entidade com o valor da contribuição correspondente. **PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Os Sindicatos e a Federação dos Trabalhadores darão publicidade da contribuição, inclusive valor, periodicidade para desconto e recolhimento aos empregados e às empresas, com prazo hábil para desconto, bem como, para que a categoria, no prazo de 20 (vinte) dias úteis, a partir da publicidade deste instrumento exerça seu direito de oposição junto aos Sindicatos dos Trabalhadores e a Federação. O mesmo se aplicando aos trabalhadores admitidos após 01.05.17, durante a vigência da presente convenção coletiva de trabalho. **PARÁGRAFO SEGUNDO** – No caso de algum empregado vir a ajuizar ação para reaver o desconto a que se refere o “caput” desta cláusula, os sindicatos profissionais comprometem-se a assumir o polo passivo da relação processual, desde que notificados com antecedência de 72 h, por escrito, após recebimento de notificação da empresa. **PARÁGRAFO TERCEIRO** – As Entidades profissionais isentam as empresas de qualquer responsabilidade sobre os descontos realizados por força do artigo 8º, IV, da Constituição Federal. **PARÁGRAFO QUARTO** – A contribuição da categoria para receita orçamentária das associações sindicais foi fixada de acordo com o discutido e aprovado pelas Assembleias gerais de trabalhadores. **58ª. ABONO POR APOSENTADORIA.** Ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes, ao trabalhador contribuinte para o Sindicato e/ou Federação, com mais de 5 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. § único: A indenização somente será paga por ocasião do definitivo desligamento do trabalhador contribuinte para o Sindicato e/ou Federação, a empresa empregadora, juntamente e no mesmo prazo do pagamento das verbas rescisórias, seja qual for o motivo do desligamento. **59ª. ACORDOS DE COMPENSAÇÃO.** O acordo de Compensação de horário de trabalho será firmado entre empresa e Sindicato e/ou Federação, poderá dispor sobre horário de trabalho, turno ininterrupto de revezamento, dias pontes/feriados prolongados, banco de horas, férias, horas in itinere, multa do FGTS, etc., trabalhador contribuinte para o Sindicato. **60ª. ADICIONAL NOTURNO.** Pagamento de 35% de adicional para trabalho prestado entre 22:00 e 5:00 horas de trabalhador contribuinte para o Sindicato e/ou Federação. **61ª. ADMISSÃO.** Todo e qualquer empregado admitido na empresa terá sua carteira de trabalho anotada no prazo de 48 horas e os documentos devolvidos imediatamente até 72 horas da sua



entrega. § Único: O não cumprimento desta obrigação acarretará o pagamento de multa de 10% do salário normativo a ser revertido ao trabalhador contribuinte para o Sindicato e/ou Federação.

62ª. ALTA MÉDICA. O trabalhador com alta médica retornando para a empresa e não estando em condições para o trabalho, enquanto recorre da decisão do INSS receberá da empresa sua remuneração, até decisão final.

63ª. 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 de trabalhador contribuinte para o Sindicato e/ou Federação, 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.

64ª. AUSÊNCIA JUSTIFICADA. O trabalhador poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo de seu salário: a) O trabalhador contribuinte para o Sindicato e/ou Federação, poderá se ausentar até quatro dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, irmão, ou pessoa que declarada em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS, viva sob responsabilidade econômica; b) O trabalhador contribuinte para o Sindicato e/ou Federação, poderá se ausentar até cinco dias úteis, em virtude de casamento; c) Por 1 dia, em cada 12 meses de trabalho no caso de doação voluntária de sangue, devidamente comprovada; d) O trabalhador contribuinte para o Sindicato e/ou Federação, poderá se ausentar até cinco dias consecutivos, em caso de nascimento de filho no decorrer da primeira semana; e) Até 2 (dois) dias consecutivos, ou não, para o fim de obter Título Eleitoral; f) No período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar; g) Por dois dias, em caso de internação hospitalar da esposa, companheira ou filho menor de idade, devidamente comprovado; h) Por 1/2 (meia) jornada de trabalho para o recebimento do PIS/PASEP, desde que o respectivo pagamento não se efetue pela empresa em posto bancário nela localizado; i) Por 02 (dois) dias, a cada 24 meses de trabalho, aos diretores sindicais (titulares ou suplentes) no exercício do mandato, em virtude de participação em Congressos das entidades dos trabalhadores; j) 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.

65ª. AUXÍLIO ESCOLAR. As empresas concederão um auxílio escolar a razão de 20% do salário normativo no mês de fevereiro, ao trabalhador contribuinte para o Sindicato e/ou Federação, que tiver filho entre 6 (seis) e 14 (quatorze) anos de idade, que comprovadamente estiver matriculado na rede pública ou particular de ensino. § Único: As diferenças resultantes da aplicação acima mencionadas serão pagas nos termos da cláusula 80ª.

66ª. AUXÍLIO FUNERAL OU DE INVALIDEZ PERMANENTE. No caso de invalidez permanente ou falecimento de trabalhador contribuinte para o Sindicato e/ou Federação, a empresa 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.

67ª. CARNAVAL. As empresas poderão dispensar do trabalho o trabalhador contribuinte para o Sindicato e/ou Federação, na terça-feira de carnaval, sem prejuízo do salário e do DSR, mediante regime de compensação.

68ª. CARTA



REFERÊNCIA. A empresa fornecerá ao trabalhador contribuinte para o Sindicato e/ou Federação, 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”. **69ª. COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO OU ACIDENTÁRIO.** a) O trabalhador aposentado, contribuinte para o Sindicato e/ou Federação, quando afastado por doença e/ou acidente receberá da empresa o período em que ficar afastado como se estivesse trabalhando. b) A título de indenização, fica garantido ao empregado em gozo de benefício do auxílio doença, previdenciário ou acidentário, entre o 16º e o 120º 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 resguardadas ao trabalhador as condições mais favoráveis existentes na empresa. c) Em hipóteses idênticas à da alínea “A”, supra, no caso de auxílio acidentário, a complementação acima, será acrescida de 30 (trinta) dias. d) Nos casos em que o empregado, após o 16º 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, a empresa a título de indenização manterá o pagamento do seu correspondente salário nominal, por mais 75 dias, isto é, até o 90º 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. e) O trabalhador terá direito a esta indenização somente após ter entregue à empresa cópia do protocolo de entrada de pedido do benefício na Previdência Social. **70ª. CONVÊNIO MÉDICO.** As empresas com mais de 50 trabalhadores contribuintes para o Sindicato e/ou Federação, obrigam-se a ter serviços médicos próprios ou convênios médicos gratuitos nas localidades em que se situarem única e exclusivamente para seus funcionários, ressaltando-se as condições mais favoráveis. As empresas garantirão o benefício até 30 dias após a demissão sem justa causa do empregado, devendo mantê-lo também durante o afastamento do empregado por doença ou acidente de trabalho. § 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 o SESMT - (Serviços Especializados em Segurança e em Medicina do Trabalho). **71ª. DESCANSO REMUNERADO.** As empresas dispensarão do trabalho o trabalhador contribuinte para o Sindicato e/ou Federação, nos dias 24 e 31 de dezembro, e 01 de janeiro, sem prejuízo do salário e do D5R. **72ª. GARANTIA DE CUMPRIMENTO DAS OBRIGAÇÕES DESTA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO.** As partes comprometem-se a criar mecanismos paritários para o cumprimento da legislação, convenções e dissídios coletivos ao trabalhador contribuinte para o Sindicato e/ou Federação. **73ª. HOMOLOGAÇÕES.** a) todas as HOMOLOGAÇÕES de rescisões contratuais para o trabalhador contribuinte para o Sindicato e/ou Federação, serão 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 primeiro dia útil imediato ao término do contrato ou até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando o aviso for indenizado, 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

FETICOMISP

Federação dos Trabalhadores nas
Indústrias da Construção e do
Mobiliário do Estado de São Paulo



Sede: Rua Dr. Fernão Pompeu de Camargo, 1102
Jardim do Trevo - Campinas-SP - CEP 13040010
email: Feticom@terra.com.br / Tel.: (19) 3278-0904
site: www.feticom.com.br

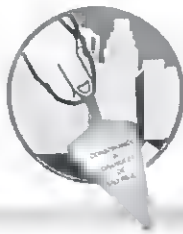
dos prazos supra acarretará multa diária de 2% (dois por cento) sobre o líquido a receber, devida a contar do primeiro dia após o decurso dos prazos acima mencionados, até seu efetivo pagamento, por empregado e a seu favor, assegurado, no entanto, o valor mínimo da multa a seu favor prevista na lei n.º 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 o 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; f) A multa do FGTS será de 40% sobre todos os depósitos do período contratual. **74ª. INGRESSO COM ATRASO COM GARANTIA DO DSR.** O trabalhador, trabalhador contribuinte para o Sindicato e/ou Federação, que comparecer atrasado ao serviço e, tiver seu ingresso na empresa devidamente autorizado pelo empregador, não sofrerá desconto algum do DSR. Ressalvadas as condições mais vantajosas, os atrasos injustificados ao trabalho durante o mês, desde que, no total, não sejam superiores a 40 minutos, não acarretarão perda salarial, nem desconto do DSR correspondente. **75ª. INTERRUPTÃO 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, nem compensação das horas não trabalhadas pelo apontado motivo, do trabalhador contribuinte para o Sindicato e/ou Federação. **76ª. QUINQUÊNIO.** Será pago ao trabalhador contribuinte para o Sindicato e/ou Federação, da categoria profissional, de forma retroativa e a título de QUINQUÊNIO, dois por cento do salário nominal por período aquisitivo. **SAÚDE E SEGURANÇA. 77º - ACIDENTE FATAL.** Em caso de acidente fatal a empresa deverá comunicar por escrito nos termos do Artigo 142 do Decreto nº 357/91 de 03.12.1991, ao Sindicato dos Trabalhadores com os seguintes dados: a) Nome do acidentado; b) Número da Carteira de Trabalho e Previdência Social; c) Número do RG; d) Endereço do acidentado; e) Data de admissão; f) Data do acidente; g) Horário do acidente; h) Local do acidente; i) Descrição do acidente; j) Nome de 2 testemunhas do acidente. **78ª. ÁGUA POTÁVEL.** Obrigam-se as empresas a fornecer água potável a seus empregados mediante a utilização de copos descartáveis ou emprego de bebedouros a jato inclinado. **79ª. ALOJAMENTO.** Aos trabalhadores que residem no local de trabalho, deverão ser oferecidos alojamentos que apresentem adequadas condições sanitárias tais como: a) Ventilação e luz direta suficiente; b) Armário individual; c) Dedetização a cada 6 meses; d) Limpeza diária; e) Proibição de aquecimento ou preparo de refeição no alojamento. **80ª. ARMÁRIOS COM COMPARTIMENTO DUPLO.** Aos empregados que trabalharem em áreas com agentes agressivos, fica assegurada a utilização de armários com compartimento duplo. **81ª. 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



Colônia de Férias da FETICOM-SP

Av. Governador Mário Covas Junior, nº 814, Mongaguá-SP, CEP 11730-000,

Email: reservas@coloniafeticomsp.com.br / Tel.: 13 – 3448-1036 / Cel.: 11 – 9.7209-6927



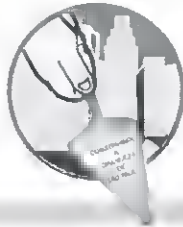
deve fornecer cópias das atas de eleição e posse aos membros titulares e suplentes da CIPA, mediante recibo. IV. A CIPA não poderá ter seu número de representantes reduzido, bem como não poderá ser desativada pela empresa, antes do término do mandato de seus membros, ainda que haja reduzido número de 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. 82ª. **COMISSÃO PARITÁRIA.** Neste ato o compromisso, as partes mantem 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, assunto exclusivamente ligado ao desenvolvimento do setor econômico. 83ª. **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 (catorze) membros, com indicações paritárias isto é, cada parte signatária da Convenção Coletiva de Trabalho designará livremente quatro membros escolhidos, entre os dirigentes sindicais ou associados das respectivas entidades, além da assessoria consultiva composta de um Engenheiro de Segurança; um Médico do Trabalho e um Advogado, totalizando 07 membros da representação econômica e 07 membros da representação profissional. § 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 regulamentações objetivando equacionar os problemas existentes na categoria econômica relacionados com a legislação de Segurança e Medicina do Trabalho. c) Quando houver descumprimento da alínea "C" da cláusula Sexagésima deste instrumento, ou sempre que ocorrerem problemas graves de Segurança e Medicina do Trabalho em qualquer empresa da atividade econômica acordante, a Entidade Sindical dos Trabalhadores comunicará tal fato por escrito à Entidade Sindical Patronal que, dentro do prazo máximo de 30 (trinta) dias, promoverá uma reunião tripartite da comissão a fim de ser encontrada uma solução para o problema existente. d) Mediante indicação das Entidades dos Trabalhadores, o Sindicato Patronal agendará diligências externas da Comissão Técnica destinadas a visitar empresas enquadradas na alínea "C" desta cláusula,



devendo a empresa ser avisada com a antecedência de cinco dias úteis, não podendo os membros da Comissão Técnica revelar processos industriais da empresa visitada ou sobre as eventuais irregularidades encontradas, nem veicular, por qualquer meio, tais irregularidades, até o final das providências estatuídas na alínea seguinte. e) A Comissão Técnica possuirá poderes especiais para estabelecer de comum acordo, com os dirigentes da empresa, dentro de noventa dias, prazo para correção das irregularidades verificadas nas visitas previstas na alínea anterior, assim como, poderes específicos para propor regulamentações objetivando equacionar os problemas existentes nas empresas, relacionados 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 nove de seus membros. f) 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 as representações econômica e profissional. § Único: - Caso haja necessidade de levantamentos técnicos relacionados com as visitas externas, as despesas deverão ser suportadas pelas Empresas. g) A empresa que deixar de comparecer às reuniões convocadas ou, que descumprir o estabelecido pela Comissão Técnica, pagará uma multa de acordo com os seguintes critérios: - 03 salários normativos, vigentes na data da reunião, nas empresas até 20 empregados; - 05 salários normativos, vigentes na data da reunião, nas empresas de 21 a 50 empregados; - 07 salários normativos, vigentes na data da reunião, nas empresas de 51 a 100 empregados; - 10 salários normativos, vigentes na data da reunião, nas empresas acima de 100 empregados. A multa reverterá a favor da Comissão Técnica e, liberará as entidades Sindicais dos Trabalhadores para promoverem as necessárias medidas junto às autoridades competentes. h) Caso o Sindicato Patronal não indique até 60 dias após assinatura desta CCT, os 07 (sete) membros que deverão constituir a Comissão Técnica prevista na alínea "A", as Entidades Sindicais poderão tomar as medidas que entenderem necessárias. **84ª. CONDIÇÕES SANITÁRIAS.** As instalações sanitárias deverão ser mantidas pela empresa em bom estado de conservação, asseio e higiene, devendo ser instaladas para cada grupo de 20 (vinte) trabalhadores, nas seguintes condições: a) 01 lavatório provido de material de limpeza (sabonete, papel para secagem das mãos e higiênico), proibindo-se o uso de toalhas coletivas; b) 01 vaso sanitário que deverá ser sifonado e possuir caixa de descarga; c) 01 mictório, provido de aparelhos de descarga provocada ou automática, de fácil escoamento e limpeza; d) 02 chuveiro elétrico nos termos da NR-24, da Portaria nº 3214/78; e) As paredes e os pisos dos sanitários deverão ser revestidos de material impermeável; f) As instalações sanitárias deverão ser submetidas a processo permanente de higienização, de sorte que sejam mantidos limpos e desprovidos de quaisquer odores, durante a jornada de trabalho; g) Excetuam-se das obrigações elencadas nos itens anteriores, as empresas que já possuam locais que atendam o cumprimento do "caput" desta cláusula; h) Ducha para higiene pessoal em cada vaso sanitário. **85ª. ENFERMEIRO OU MÉDICO.** As empresas estão obrigadas, atendendo o grau de risco e número de empregados, a manter médico do trabalho e enfermeiro do trabalho, de acordo com as disposições constantes na Norma Regulamentadora - NR nº 4. **86ª. 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 trabalhador o exame demissional. § único. Todos os empregados deverão realizar exames médicos por conta da empresa, na ocasião da sua admissão, periodicamente

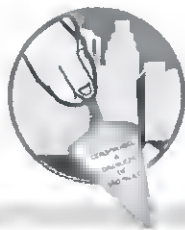


e, na demissão, respeitados os prazos legais. **87ª. FARDAMENTOS E FERRAMENTAS.** As empresas fornecerão aos empregados, gratuitamente, 2 (dois) jogos de uniformes para uso obrigatório e outras peças de vestimentas, bem como equipamento de proteção individual e de segurança, inclusive calçados especiais e óculos de segurança graduados, de acordo com receita médica. É garantida a proteção auditiva para trabalhos realizados em locais em que o nível de ruído seja superior ao estabelecido pela NR-15, da Portaria nº 3.214/78; No primeiro dia de trabalho de cada empregado, sua atividade será precedida obrigatoriamente de treinamento sobre a necessidade e uso dos EPI's, que pela sua não utilização poderá dar ensejo à dispensa do trabalhador, nos termos da Lei. **88ª. FORNECIMENTO DE PROTETOR SOLAR.** As partes, de comum acordo, instituem a obrigatoriedade de fornecimento de protetor solar pelas empresas aos trabalhadores expostos ao sol. O efetivo fornecimento, bem como o grau de proteção a ser disponibilizado deverá ser indicado pelo médico do trabalho quando dos exames médicos admissional ou periódico. Para tanto, serão levados em consideração o tipo físico e as funções que serão exercidas pelo trabalhador. § ÚNICO - Sempre que houver alteração da função exercida pelo trabalhador, a necessidade de fornecimento ou não do protetor solar deverá ser reavaliada. **89ª. 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. **90ª. MEDICAMENTOS AOS ACIDENTADOS.** Aos empregados que vierem sofrer acidentes do trabalho, fica assegurado pelas empresas, enquanto perdurar o tratamento decorrente do 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 do respectivo reembolso, mediante a apresentação da receita e da nota de compra. Empresas com médico ou convênio atestarão a necessidade. **91ª. MOVIMENTAÇÃO E ARMAZENAGEM.** As empresas, no que diz respeito a saúde e segurança em relação a armazenagem e movimentação de produtos, materiais e equipamentos, deverão observar os termos da Portaria nº 56, de 17 de setembro de 2003, Anexo I, da Norma Regulamentadora 11. **92ª. PREVENÇÃO DE CHOQUE ELÉTRICO.** Toda empresa elaborará projeto elétrico, com instalação de Diferencial Residual(DR) para prevenção de choque elétrico; aterramento e testes periódicos para verificar eficiência do equipamento. **93ª. PRIMEIROS SOCORROS.** As empresas manterão nos locais de trabalho, em local apropriado e de fácil acesso, caixa de primeiros socorros, na qual conterà os medicamentos básicos. **94ª. PROIBIÇÃO DE JORNADA EXCESSIVA.** Proibido realizar horas extras superior às duas horas diárias para prevenir o estresse, a ocorrência de acidentes e doenças do trabalho e garantir qualidade de vida. **95ª. SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO – ELIMINAÇÃO DE POEIRA.** As empresas cumprirão o disposto na PORTARIA N.º 43, DE 11.03.2008, (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". Proibidas adaptações de máquinas e ferramentas elétricas não projetadas para sistemas úmidos. **96ª. TECNICOS SEGURANÇA DO TRABALHO.** Em todo local de trabalho com mais de 100 empregados, nos termos da NR-4, Item 4.2, da Portaria nº 3.214/78, o empregador deverá manter pelo menos um Técnico de



Segurança do Trabalho, caso seja mantido o mesmo número de empregados, para orientação sobre as normas e prevenção. **97ª. TREINAMENTO PARA PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS DO TRABALHO.** As empresas devem fazer treinamento e esclarecimento aos trabalhadores antes de sua colocação no serviço sobre: a) Utilização e higienização dos EPI's, de acordo com a NR-6; b) Os riscos nos locais de trabalho e prevenção de acidentes nos termos da NR-5; c) Os produtos químicos existentes nos locais de trabalho e seus efeitos sobre o organismo; d) O primeiro dia de trabalho do empregado será destinado preferencialmente ao conhecimento da utilização do material de proteção individual (EPI), e das eventuais áreas de risco, bem como ainda das atividades a serem exercidas.

CLÁUSULAS SINDICAIS. 98ª. ADMISSÃO DE EMPREGADO. Toda admissão ou contratação de empregado deverá no primeiro dia ser encaminhado ao Sindicato para integração sobre Segurança no Trabalho. **99ª. MENSALIDADE SINDICAL.** Os empregados, que se opuserem ao desconto da Contribuição Sindical, deverão fazer por escrito, a entidade Sindical da Categoria. Os empregados que não estiverem trabalhando no mês destinado a oposição, deverão fazer sua oposição ao desconto na data da admissão, a entidade Sindical da Categoria. **100ª. CONTRIBUIÇÃO PARA CUSTEIO SINDICAL PROFISSIONAL.** As empresas descontarão de todos os seus empregados, beneficiados com esta norma coletiva a contribuição para o Sindicato para Custeio Sindical, considerando para tanto a orientação 24 do "Conalis" Ministério Público do Trabalho e Enunciado 38 da "Anamatra", entendimento estes que caminha no sentido admitido pela OIT – Organização Internacional do Trabalho. O Sindicato Profissional declara que o desconto de que trata esta cláusula foi desejo da categoria manifestado em Assembleia Geral Extraordinária, especialmente convocada, no qual ficou entendido que o desconto foi autorizado para todos os beneficiários da presente convenção coletiva. A assembleia geral da Categoria deliberou que poderá haver o exercício do direito de oposição por partes dos trabalhadores que poderá ser exercido no período de 10 dias a contar da data base da categoria profissional. - O recolhimento dos valores mencionados no "caput" e parágrafo 2º será feito pela entidade empregadora em guia própria da Entidade Profissional até o 2º dia útil após o desconto, diretamente na Tesouraria da Entidade ou depósito junto à Instituição Bancária, indicada pelo Sindicato e/ou Federação, sendo de inteira responsabilidade das Entidades, qualquer pendência judicial ou não, suscitada pelo empregado decorrente desta disposição, devendo a empresa informar à entidade em 24 horas da notificação do processo. - A Contribuição Assistencial faz parte da Convenção Coletiva de Trabalho nacional, democraticamente discutida e aprovada pelas respectivas assembleias, contendo Ata e Lista de Presença sendo, portanto, devida por todos os integrantes da categoria, por se tratar de decisões soberanas da classe. - A deliberação dos trabalhadores em assembleia juntamente com sua ata, será lida como fonte de anuência prévia e expressa dos empregados para efeito do desconto. **101ª. CÓPIA DA RAIS.** As empresas, no prazo de 30 (trinta) dias após a emissão da RAIS, fornecerão ao Sindicato dos Trabalhadores e/ou à Federação e ao Sindicato Patronal, uma cópia reprográfica da RAIS e do CNAE, bem como trimestralmente cópia reprográfica do CAG. **102ª. DIRETORES SINDICAIS.** Os diretores sindicais titulares ou suplentes em exercício e não afastados de suas funções da empresa, poderão ausentar-se do serviço até três dias por mês, limitados, porém, a vinte e quatro dias por ano e excluído o mês de férias, sem prejuízo na sua remuneração referente a estes dias, férias, 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. § 1º. O afastamento previsto nesta cláusula não poderá abranger, concomitantemente, mais de um



diretor existente na mesma empresa. § 2º. 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. **103ª. LICENÇA A ASSOCIADO DO SINDICATO.** Os empregados associados do sindicato serão liberados para participação em cursos ou seminários, até 08 dias por ano, desde que comprovada a participação e seja pré-avisada a empresa, por escrito, pelo sindicato profissional, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, a saber: A) Empresas com até 10 empregados, um funcionário; B) Empresas de 11 a 50 empregados, dois funcionários associados; C) Empresas de 51 a 150 empregados, três funcionários associados; D) Empresas de 151 a 400 empregados, quatro funcionários associados; E) Empresas acima de 400 empregados, quatro funcionários associados. § Único: As licenças não poderão, ser concomitantes, dentro de um mesmo setor de trabalho. **104ª. 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 04 (quatro) dias úteis, tendo como pressuposto a autorização formal do empregado. 1 - 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. 2. - as relações de sócios serão acompanhadas dos respectivos recibos e serão entregues juntamente com os comprovantes de pagamento, mediante protocolo pelo Sindicato Profissional; 3. - no caso de rescisão, suspensão ou interrupção dos contratos de trabalho, as empresas comunicarão o fato nas relações de contribuintes, enviadas pelo Sindicato dos Trabalhadores, devolvendo os recibos correspondentes. **105ª. MUDANÇA DE ENDEREÇO.** As empresas obrigam-se a comunicar aos empregados e a Entidade Sindical Profissional quando da mudança de endereço, com antecedência mínima de 30 dias. **106ª. 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. **107ª. REMESSA DE RELAÇÃO DE EMPREGADOS.** As empresas, quando do Recolhimento das Contribuições às Entidades Sindicais, remeterão às correspondentes Entidades, 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. **108ª. SINDICALIZAÇÃO.** As empresas quando solicitadas, por escrito, cederão em dia e hora previamente fixado, autorização para que o Sindicato profissional possa, duas vezes por ano, fazer sua campanha de sindicalização junto aos empregados, vedada a propaganda político-partidária. **Disposições Gerais. 109ª. ABRANGÊNCIA.** A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrange todos os trabalhadores de Serraria e Carpintaria representados pelo Sindicato dos Trabalhadores da Construção e do Mobiliário do Estado de São Paulo, ou sejam Produtos e de Artefatos de Cimento, da Construção Civil, de Montagem Industrial, de Móveis, de Instalações Elétricas, Gás e Hidráulicas, de Pinturas e Decorações, Cimento, Cal e Gesso, de Olarias, de Serraria e Carpintaria, de Cerâmica Branca e Vermelha, de Mármore e Granitos, de todos os municípios inorganizados em Sindicato. **110ª. COMPETÊNCIA E AÇÃO DE CUMPRIMENTO.** As condições desta convenção poderão ser reclamadas na Justiça do Trabalho, em ação de cumprimento. **111ª. DURAÇÃO E VIGÊNCIA.** A presente convenção terá duração de doze meses e vigência a partir 01 dia, do mês



da data base. **112ª. MULTAS.** Fixação de multa no valor de 10% (dez por cento) do Piso do Não Qualificado por infração e por trabalhador, em caso de descumprimento de qualquer das cláusulas contidas nesta Convenção, desde que não cominada multa específica, revertendo seu valor a favor da parte prejudicada. Aprovada a pauta de reivindicações com os acréscimos, alterações e supressões sugeridas pelas assembleias, passou-se a discussão do 3º item da ordem do dia: Discussão e aprovação da proposta de desconto de contribuição para a receita orçamentária da Federação de 1%(um por cento) sobre o salário, por mês, de cada trabalhador, beneficiário da norma coletiva a ser celebrada, esclarecendo o presidente, exceto no mês de março cuja proposta é que seja descontado a Contribuição Sindical, correspondente a um dia de trabalho, para manutenção do sistema confederativo. Após discussão, tendo sido dirimidas todas as dúvidas e questionamentos feitos, colocada a proposta em votação, foi aprovado o desconto de 1% (um por cento) dos salários, dos integrantes da categoria profissional, por mês, para receita orçamentária da Entidade, ficando assegurado também, aos trabalhadores, o exercício do direito de oposição durante os 10(dez) primeiros dias úteis do mês da data base; com exceção do mês de março que será descontado única e exclusivamente, a contribuição sindical, correspondente a um dia de trabalho. O item 04 da pauta: Discussão e aprovação da proposta da diretoria para assinatura de acordos coletivos de trabalho, convenção coletiva de trabalho e se necessário instaurar dissídio coletivo. Após discussão foi sugerido pela assembleia, que a assembleia tivesse o caráter permanente até que se chegue a um acordo, devendo a Feticom convocar nova assembleia por boletim para decisão final sobre o resultado da negociação e a assinatura do acordo. Colocada a proposta em votação, restou aprovada pelos trabalhadores presentes, com a seguinte redação: Autorizado a diretoria da Federação, para que se inicie o processo de negociação, podendo firmar Acordo e/ou Convenção Coletiva de Trabalho; e se necessário, instaurar o competente Dissídio Coletivo(econômico/greve), outorgando poderes à Diretoria da Federação para exercer as atividades de praxe para alcançar os objetivos propostos. O item 5º, decidir pela manutenção da Assembleia em caráter permanente até o final da negociação, mediante convocação por boletins, que após discussão e colocada em aprovação, ficou aprovado pelos trabalhadores presentes a manutenção da Assembleia Geral Extraordinária, na base inorganizada, em caráter permanente até o final da negociação, mediante convocação por boletim. Esgotada a ordem do dia, tendo sido cumpridos todos os itens da ordem do dia, constante do edital, lavrei a presente ata com resumo das discussões e deliberações da ORDEM DO DIA pela assembleia geral extraordinária, que será assinada pelo Coordenador das Negociações na base inorganizada e Secretariou os trabalhos e pelo Presidente. Ilha Solteira-SP., 23 de fevereiro de 2021.


Antônio Carlos Pereira Sobrinho
Presidente


João Carlos Mosca
Secretário



TERMO DE NÃO COMPARECIMENTO.

Aos vinte e três dias do mês de fevereiro de 2021, às 11 horas, conferidas as listas de presença, o Secretário dos Trabalhos observou que não havia quórum para realização da Assembleia Geral Extraordinária dos trabalhadores de **Produtos e de Artefatos de Cimento, da Construção Civil, Montagem Industrial, de Móveis, de Instalações Elétricas, Gás e Hidráulicas, de Pinturas e Decorações, Cimento, Cal e Gesso, de Olarias, de Serraria e Carpintaria, de Cerâmica Branca e Vermelha, de Mármore e Granitos**, trabalhadores estes, da base inorganizada do Estado de São Paulo, na forma do edital de convocação publicado no "Jornal Agora, página A10, da edição de 10/02/2021", no Município de Ilha Solteira-SP, no Passeio Niterói, nº 219; para deliberar dia sobre a seguinte ordem do: 01. Leitura e aprovação da ata da assembleia anterior; 02. Leitura e discussão e aprovação da pauta de reivindicações da categoria profissional inorganizada para renovação das convenções coletivas a saber: Produtos e artefatos de cimento, Construção Civil, Móveis, Instalações Elétricas, Gás e Hidráulicas, Pinturas e Decorações e Serraria e Carpintaria, Cerâmicas vermelha e branca, de Mármore e Granitos; 03. Discussão e aprovação da proposta de desconto de Contribuição para a receita orçamentária da Federação de 1% (Um por cento) sobre o salário, por mês, de cada trabalhador dos municípios, ainda inorganizados em entidade sindical no Estado de São Paulo, beneficiários das normas coletivas a serem celebradas durante o ano de 2020; 04. Discussão e aprovação da proposta da diretoria para assinatura de acordos coletivos de trabalho, convenção coletiva de trabalho e se necessário instaurar dissídio coletivo; 05. Decidir pela manutenção da Assembleia em caráter permanente até o final da negociação, mediante convocação por boletins. Diante do exposto o Presidente dos Trabalhos, o Diretor da Federação/Sindicato Sr. **Antônio Carlos Pereira Sobrinho**, informou aos trabalhadores que não havia quórum e que a assembleia iria se realizar no mesmo dia, local, uma hora após, ou seja, às 12 horas, solicitando que permanecessem no local para as discussões da pauta do dia.

Ilha Solteira-SP., 23 de fevereiro de 2021.


Antônio Carlos Pereira Sobrinho
Presidente


João Carlos Mosca
Secretário



LISTA DE PRESENÇA

Lista de presença dos Trabalhadores, sócios e não sócios, presentes na assembleia realizada no dia 23 de fevereiro de 2021, às 11 horas, no Passeio Niterói, nº 219, na cidade de Ilha Solteira-SP., para discutir e deliberar sobre a seguinte ordem do dia: 01-Leitura, discussão e aprovação da ata da reunião anterior; 2 -Leitura, discussão e aprovação da pauta de reivindicações dos trabalhadores da Construção e do Mobiliário/2021, abrangendo desta forma os trabalhadores de produtos e artefatos de cimento, da construção civil, de montagem industrial, da construção pesada, de instalações elétricas, gás, hidráulica, de pinturas e instalações, de móveis, de olarias, de serraria e carpintaria, de cerâmica branca e vermelha, de mármore e granitos dos municípios de São Carlos, Itirapina, Ibaté e Ribeirão Bonito para renovação dos Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho, das data base 01/03/2021, 01/05/2021, 01/06/2021 e 01/10/2021; 3 – discussão e aprovação da proposta de desconto de contribuição, para receita orçamentária do sindicato, de 1%(um por cento) sobre o salário, por mês, inclusive do 13º salário, de cada trabalhador da indústria da construção e do mobiliário dos municípios inorganizados em Sindicatos, todos do Estado de São Paulo, beneficiados dos acordos e convenções coletivas de trabalho a serem celebrado; 4 – Discussão, aprovação e autorização para a diretoria do sindicato assinar acordos e convenções coletivas de trabalho e se necessário instaurar dissídio coletivo de trabalho; 5 – Discussão e aprovação para que as assembleias sejam permanentes e convocadas por boletim.

Nome do trabalhador	RG ou CIC	Assinatura
Antonio Carlos P. Sobrinho	13.661.261-8	
João Carlos Maria	15.827.897	
Silson morio furtos	25.633.375-0	
Juliano Dias Torres	16.872.765-1	
Manuel Alencor	36215119-0	
CARLA C. ANDRADE BATISTA DIAS	34.971.350-2	
Maria Lucia Garcia	19.997.174-2	
Ygor Belmi Muro	15.824.967-1	
Leonardo S. Moraes	37.774.002-1	
SERGIO DA SILVA	42.353.244-3	
Leerson da Silva Furtos	46.831.404-0	
Vinicius R. dos Santos	16.875.172-0	
MARCOS Luis Graeco	20576459	
Antonio Torres	60448091	