



## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2016

Entre as partes, de um lado, **SINDICATO DA INDÚSTRIA DE SERRARIAS, CARPINTARIAS, TANOARIAS, MADEIRAS COMPENSADAS E LAMINADAS NO ESTADO DE SÃO PAULO** e, de outro lado, o **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE GUARATINGUETÁ**; fica estabelecida a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** na forma dos artigos 611 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho, mediante as cláusulas seguintes:

### 1ª - REAJUSTE SALARIAL - GERAL

Os salários dos empregados da categoria profissional acordante serão reajustados em 01/06/2016, com o percentual negociado entre as partes, como segue:

- a) **6,000% (seis por cento)**, em JUNHO/2016; que incidirá sobre os salários vigentes em 01/06/2015.
- b) **3,6038 (três vírgula sessenta e trinta e oito por cento)**, em NOVEMBRO/2016; que incidirá sobre os salários vigentes em 31/10/2016.

Com o reajuste salarial estipulado nesta cláusula, fica cumprida, para todos os efeitos, a legislação vigente.

### 2ª - COMPENSAÇÕES

Serão compensadas todas as antecipações concedidas no período de 01 de junho de 2015 a 31 de maio de 2016, exceto os reajustes decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, mérito, implemento de idade e término de aprendizagem, bem assim os aumentos reais concedidos expressamente a esse título.

### 3ª - ADMISSÕES APÓS A DATA-BASE

O reajuste salarial dos empregados admitidos após a data-base (01.06.15) obedecerá aos seguintes critérios:

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

Se a diferença de tempo de serviço entre admitidos e paradigma for inferior a 02 (dois) anos, será aplicado o mesmo percentual do reajustamento salarial devido ao paradigma, equivalendo-se os salários;

B) Em se tratando de funções sem paradigma, e para as empresas constituídas após 01.06.16 fica assegurado ao empregado um reajuste proporcional, conforme tabela abaixo:

MÊS DE ADMISSÃO	PERCENTUAL DEVIDO EM 01.06.2016	PERCENTUAL DEVIDO EM 01.11.2016 SOBRE OS SALARIOS VIGENTES EM 31.10.2016	
JUNHO/15	6,0000	3,6038	
JULHO/15	5,4865	3,2986	
AGOSTO/15	4,9756	2,9943	
SETEMBRO/15	4,4671	2,6909	
OUTUBRO/15	3,9610	2,3883	
NOVEMBRO/15	3,4574	2,0867	
DEZEMBRO/15	2,9663	1,7860	
JANEIRO/16	2,4576	1,4861	
FEVEREIRO/16	1,9613	1,1871	
MARÇO/16	1,4674	0,8890	
ABRIL/16	0,9759	0,5918	
MAIO/16	0,4868	0,2955	

OBS: Em 1º de novembro de 2016, o percentual de 3,6038 sobre os salários vigentes em 30 de junho de 2016, perfazem o total de 9,82%.

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

#### 4ª - SALÁRIO NORMATIVO

A) Fica assegurado para os empregados, um salário normativo, a partir de 01 de junho de 2015, de R\$ 1.248,15 (hum mil, duzentos e quarenta e oito reais e quinze centavos) por mês e R\$ 5,673 (cinco reais e seiscentos e setenta e três centavos) a hora.

B) O salário normativo especificado na letra "A" será reajustado pelo mesmo percentual que corrigir os salários da categoria, concedido compulsoriamente por força de lei, medida provisória, sentença normativa ou ajustado em norma convencional.

C) Para os menores aprendizes, na forma da Lei, o salário normativo será aplicado na forma estabelecida na cláusula 21ª, desta Convenção.

#### **5ª - SALÁRIO ADMISSÃO**

A) Garantia ao empregado admitido para a mesma função de outro dispensado em qualquer circunstância de salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar as vantagens pessoais;

B) Não se incluem na garantia acima às funções individualizadas.

#### **6ª - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

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

#### **7ª - HORAS EXTRAS**

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

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

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

A) Com o adicional de 60% (sessenta por cento), calculado sobre o valor da hora normal, se forem trabalhadas de segunda-feira até sábado, inclusive;

B) Com o adicional de 100% (cem por cento), calculado sobre o valor da hora normal, quando trabalhadas em domingos e feriados;

C) Fica assegurada a integração da média das horas extras nas verbas rescisórias, 13º salário, férias e FGTS.

#### **8ª - ADICIONAL NOTURNO**

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

**9ª - PROMOÇÕES**

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

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

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

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

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

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

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

Aos empregados afastados do emprego, a partir de 01.06.16, por motivo de auxílio doença da Previdência Social, fica garantida a complementação de 100% (cem por cento) do 13º salário devido no período, desde que o afastamento tenha sido igual ou inferior a 180 (cento e oitenta) dias, limitado ao teto previdenciário.

**13ª - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO**

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

**14ª - ABONO DE APOSENTADORIA**

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



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

C) Para os empregados com 10 (dez) ou mais anos de serviços contínuos na mesma empresa, na forma das letras anteriores, será pago um abono equivalente a 2 (dois) salários nominais;

D) Ficam ressalvadas as condições anteriores, desde que mais favorável a presente.

### **15ª - LOCAÇÃO DE MÃO-DE-OBRA**

Na execução dos serviços relacionados às atividades produtivas fabris, as empresas não poderão se valer senão de trabalhadores por elas contratados, salvo nos casos definidos da Lei nº 6019/74.

### **16ª - AUXÍLIO FUNERAL**

A) No caso de falecimento de empregado, em decorrência de morte natural, a empresa pagará, uma única vez, a título de auxílio funeral, juntamente com o saldo de salários e outras verbas trabalhistas remanescentes a quantia correspondente a 1 (um) salário normativo da categoria, vigente na data do falecimento.

B) Na hipótese de invalidez permanente ou morte causada por acidente do trabalho, o auxílio supra corresponderá a 2 (dois) salários normativos da categoria;

C) Esta cláusula não se aplicará às empresas que adotem o sistema de seguro de vida em grupo ou benefícios semelhantes.

### **17ª - AVISO PRÉVIO**

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

A) Será comunicado pela empresa por escrito e contra-recibo, esclarecendo se será trabalhado ou não;

B) A redução de duas horas diárias, prevista no artigo 488 da CLT, será utilizada atendendo à conveniência do empregado, no início ou no fim da jornada de trabalho, mediante opção única do empregado por um dos períodos, exercida no ato do recebimento do pré-aviso. Da mesma forma, alternativamente, o empregado poderá optar por 1 (um) dia livre por semana ou 7 (sete) dias corridos durante o período;

C) Aos empregados com 45 (quarenta e cinco) anos de idade, ou mais e que tenham permanecido na atual empresa por um período mínimo de 5 (cinco) anos, fica garantido um aviso-prévio de 50 (cinquenta) dias, acrescido de mais 1 (um) dia por ano ou fração superior a 6 (seis) meses de idade acima de 45 (quarenta e cinco) anos, sem prejuízo, quando for o caso, das garantias estabelecidas na letras "A" e "B" supra;



D) No caso de aviso prévio trabalhado, os empregados abrangidos pelas disposições da letra "C" supra, deverão cumprir apenas 20 (vinte) dias de aviso prévio, sendo indenizado pelo que exceder;

E) O aviso prévio trabalhado não poderá ter seu início no último dia útil da semana;

F) Ao empregado que, no curso do aviso prévio trabalhado, solicitar ao empregador, por escrito, fica garantido o seu imediato desligamento do emprego e a anotação da respectiva baixa em sua CTPS. Neste caso, a empresa está obrigada, em relação a essa parcela, a pagar apenas os dias efetivamente trabalhados, sem prejuízo das duas horas diárias, previstas no artigo 488 da CLT, proporcionais ao período não trabalhado ou eventual opção conforme letra "B" desta cláusula;

G) O disposto nesta cláusula não se acumula com os dispositivos contidos na Nota Técnica nº 184/2012/CGRT/SRT/MTE, relativa a Lei 12.506, de 11/10/2011, que regulam o Inciso XXI, art. 7º da Constituição Federal, relativo ao Aviso prévio. Será aplicado ao trabalhador nestas condições o que for mais favorável a ele, NÃO acumuladamente.

#### **18ª - FÉRIAS**

A) No início das férias individuais ou coletivas, será fixado a partir do primeiro dia útil da semana;

B) Quando as férias coletivas abrangerem os dias 25 de dezembro e 1º de janeiro, estes dias não serão computados como férias e, portanto excluídos da contagem dos dias corridos regulamentares;

C) A concessão das férias será participada ao empregado com antecedência mínima de 30 (trinta) dias.

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

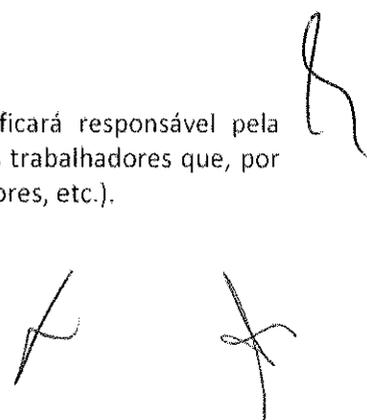
A) Nos casos de acidente do trabalho com afastamento superior a 15 (quinze) dias as empresas deverão enviar cópia da Comunicação do Acidente (CAT) ao Sindicato dos Trabalhadores, no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas, após a emissão daquela comunicação;

B) Em se tratando de caso fatal, ocorrido nas dependências da empresa, a cópia deverá ser remetida ao Sindicato dos Trabalhadores, até um máximo de 48 (quarenta e oito) horas após o evento;

C) Nos acidentes do trabalho com afastamento inferior a 15 (quinze) dias e naqueles sem afastamento, o sindicato deverá ser informado, mensalmente, de uma única vez, até o 15º (décimo quinto) dia do mês subsequente.

#### **20ª - DESPESAS DE TRANSPORTE**

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



**21ª - APRENDIZES - SENAI**

A) Será assegurado ao menor aprendiz do SENAI, durante o período de aprendizagem, a aplicação do salário normativo da categoria nos percentuais definidos em lei;

B) Ao empregado egresso do SENAI e portador de diploma, existindo vaga na empresa, será dada preferência no aproveitamento. Nessa hipótese, as anotações de função na CTPS e na ficha de registro de empregado deverão estar relacionadas com a função habilitada. Caso não exista vaga, poderá ser aproveitado em função compatível, a qual deverá ser devidamente anotada.

**22ª - TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO**

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

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

**23ª - ABONO DE FALTA DE ESTUDANTE**

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

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

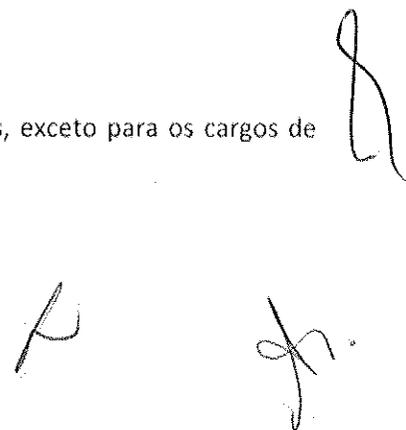
A jornada de trabalho dos estudantes terá o seu horário final reduzido em 30 (trinta) minutos diários, desde que esteja ele matriculado em estabelecimento de ensino oficial autorizado ou reconhecido e comprove haver necessidade para esse fim.

**25ª - ERROS DE PAGAMENTO**

As empresas pagarão aos empregados no prazo de 5 (cinco) dias úteis, a partir da comunicação pelo empregado, as eventuais diferenças consignadas na folha de pagamento, sob pena de arcar com multa estabelecida na cláusula nº 59.

**26ª - CONTRATOS DE EXPERIÊNCIA**

O contrato de experiência terá a duração máxima de 60 (sessenta) dias, exceto para os cargos de supervisão, gerência ou chefia.



**Parágrafo Único.** Não será celebrado o contrato de experiência nos casos de readmissão de empregados para a mesma função anteriormente exercida, bem como, para os casos de admissão de pessoas que estejam prestando serviços na mesma função como mão-de-obra temporária, e cuja duração tenha correspondido a um mínimo de 60 (sessenta) dias.

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

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

B) Para tal fim, deverão ser observados os termos da **Portaria nº 2.686, de 27/12/2011**, especificamente no que diz respeito à anotação no cartão de ponto, do horário destinado à refeição/descanso.

### **28ª - TOLERÂNCIA**

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

### **29ª - AUSÊNCIA JUSTIFICADA**

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

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

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

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

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

### **31ª - RECEBIMENTO DO PIS**

Recomenda-se às empresas, que, por ocasião da entrega da RAIS, indiquem o banco e respectiva agência, para pagamento do PIS, aos seus empregados. Quando para este recebimento for necessária a ausência do empregado durante o expediente normal de trabalho, a ausência será justificada até o limite



máximo de 4 (quatro) horas, garantidas as condições mais favoráveis já existentes. Se o empregado se ausentar por tempo superior ao ora previsto, a falta será considerada para o desconto das horas não trabalhadas, excedentes das quatro horas concedidas, sem prejudicar o pagamento do DSR, das férias e do 13º salário.

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

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

As empresas fornecerão aos sindicatos representativos da categoria profissional, até 30 de setembro de 2016, as informações relativas à mão de obra operacional do estabelecimento fabril da base territorial, contidas na RAIS entregue em 2015.

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

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

### **33ª - HOMOLOGAÇÕES**

No ato da homologação da rescisão do contrato de trabalho, seja no sindicato dos trabalhadores ou na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego de São Paulo, a empresa fica obrigada a apresentar as 6 (seis) últimas guias de recolhimento do FGTS devido.

### **34ª - LICENÇA MATERNIDADE**

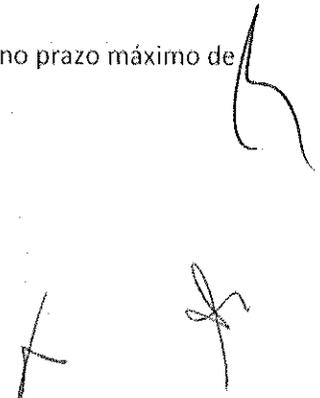
De acordo com o art. 7º, inciso XVIII da Constituição Federal, a licença maternidade da empregada gestante será de 120 (cento e vinte) dias, os quais serão contados a partir da data do afastamento determinado pelo médico.

### **35ª - LICENÇA PATERNIDADE**

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

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

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



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

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

**38ª - COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

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

**39ª - REEMBOLSO CRECHE**

Independentemente do disposto no parágrafo 2º do art. 389, da CLT, as empresas se comprometem a pagar às empregadas mães, e até que seu filho complete 12 (doze) meses de idade, um reembolso das despesas que a mesma tiver, no caso de utilização de creche de sua escolha, ou pessoas físicas (babás) para a guarda de seu filho até o limite mensal de **R\$ 316,51** (trezentos e dezesseis reais e cinquenta e um centavos).

Tal obrigação existirá somente quando as empregadas mães apresentarem a certidão de nascimento do filho e a partir desse momento, além dos comprovantes mensais das despesas efetuadas (Notas Fiscais) e no caso de pessoa física, comprovantes contabilmente aceitos (recibos onde conste o endereço completo, o CIC e o RG). A empresa estará desobrigada de cumprir a presente cláusula se não forem preenchidas as condições ora estipuladas e também no caso manter creche própria.

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

**40ª - UNIFORMES E FERRAMENTAS**

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

F

*[Handwritten signature]*

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

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

A) De 5 (cinco) dias úteis, contados da data de solicitação, nos casos de obtenção de benefício por auxílio-doença. Se ocorrer solicitação do INSS para apresentação do AAS, a empresa o concederá no prazo máximo de 48 horas;

B) De 7 (sete) dias úteis, contados da data da solicitação, nos casos de aposentadoria e abono de permanência em serviço;

C) Para fins de obtenção de aposentadoria especial, a empresa terá 15 (quinze) dias para a entrega do formulário específico, exigido pelo INSS, nesses casos.

**42ª - ALTA MÉDICA**

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

**43ª - CIPAS**

A) Nas empresas com 20 (vinte) ou mais empregados, será constituída a COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES - CIPA;

B) A eleição será feita sem a constituição de chapas realizando-se o pleito através de votação de lista única, contendo os nomes de todos os candidatos;

C) As empresas convocarão eleições para as CIPAS com 30 dias de antecedência da data de sua realização, dando publicidade ao ato e enviando imediatamente cópia ao Sindicato da categoria profissional;

D) Todo o processo eleitoral e respectiva apuração será fiscalizada pela CIPA em exercício, excetuados os empregados que se candidatarem à reeleição;

E) Após a realização das eleições será o Sindicato comunicado do resultado indicando-se os eleitos e os respectivos suplentes;

F) Fica garantida aos componentes da CIPA, em conjunto ou separadamente, 1 (uma) hora por semana, dentro do período normal de trabalho, para realização de inspeções relativas à higiene e segurança do trabalho, no âmbito da empresa;

G) As empresas enviarão mensalmente ao Sindicato Profissional signatário, cópia da ata de reunião mensal da CIPA;

H) O sindicato representativo dos empregados encaminhará planilha às empresas do setor, até **28.08.2016**, para ser preenchida com dados referentes as CIPAS respectivas. As planilhas devidamente preenchidas serão devolvidas até **30 de setembro de 2016**.

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

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

#### **44ª - EXAME MÉDICO**

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

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

Garantidas as condições mais favoráveis já existentes, se o empregado prestador de serviços internos for convocado para prestá-lo fora da empresa, em desempenho de serviço externo, a empresa fará o reembolso contra comprovante, até o valor de **R\$ 20,32 (vinte reais e trinta e dois centavos)** das despesas de refeição que o mesmo tiver. Esta cláusula somente abrangerá aqueles empregados que tenham eventualmente de deixar os serviços internos para desempenhá-los em locais externos, em horário que alcance o intervalo da refeição. Não atinge aqueles empregados que, por habitualidade ou por condições contratuais tácita ou expressamente estabelecidas e inerentes à peculiaridade de seu trabalho, desempenhem os seus serviços também externamente, exceto motoristas, ajudantes e montadores.

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

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

#### **46ª - ENFERMEIRO OU MÉDICO**

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

#### **47ª - CONVÊNIO MÉDICO**

Vencidos os primeiros 12 (doze) meses de vigência do convênio médico e havendo denúncia escrita de 85% (oitenta e cinco por cento) dos empregados, pelo menos, contra a qualidade dos serviços da



empresa médica conveniente, caberá ao empregador adotar as medidas necessárias à imediata solução das denúncias feitas e, se for o caso, à substituição da empresa médica.

#### 48ª - MEDIDAS DE PROTEÇÃO

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

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

#### 49ª - AUTOMAÇÃO E DESEMPREGO

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

#### 50ª - VALE-TRANSPORTE

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

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

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

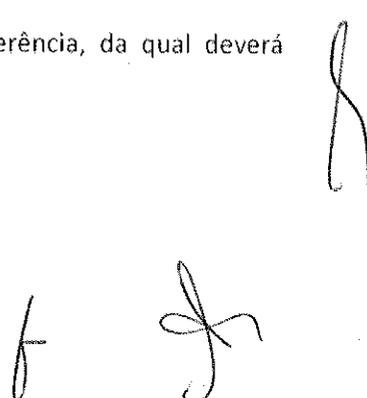
A importância paga sob este título não tem caráter remuneratório ou salarial.

#### 51ª - ÁGUA POTÁVEL

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

#### 52ª - CARTA DE REFERÊNCIA

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



**53ª - CARTA AVISO DE DISPENSA**

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

**54ª - MENSALIDADE SINDICAL**

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

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

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

**55ª - CONTATOS COM A EMPRESA**

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

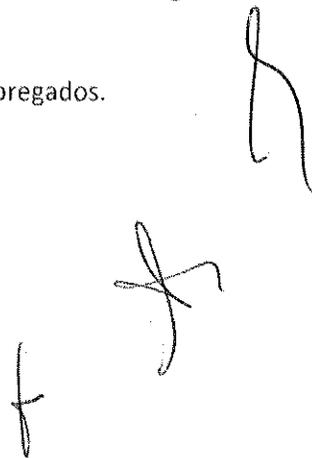
O dirigente sindical poderá fazer-se acompanhar de assessor, quando o assunto a ser exposto referir-se a segurança e medicina do trabalho.

**56ª - PREENCHIMENTO DE VAGAS**

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

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

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



**57ª - PAGAMENTO DE SALÁRIOS POR CHEQUE OU BANCO**

As empresas que efetuam o pagamento de salário/vale, através de depósitos bancários e/ou cheques, deverão proporcionar aos empregados tempo hábil para recebimento no banco, nos dias de pagamento, dentro da jornada de trabalho e do horário bancário, excluindo-se os horários de refeição, sem prejuízo nos salários dos empregados e sem necessidade de compensação, mantidas as demais condições da Portaria nº 3281/84, do Ministério do Trabalho.

**58ª - SERVIÇO MILITAR**

Garantia de emprego e salário ao empregado em idade de prestação de serviço militar, (inclusive Tiro de Guerra), desde o alistamento até a incorporação e nos 30 (trinta) dias após o desligamento, salvo nos casos de resolução contratual por justa causa, rescisão unilateral do contrato por iniciativa do empregado, e rescisão bilateral do contrato.

**59ª - MULTAS**

Multa equivalente a 10% (dez por cento) do salário normativo vigente, por empregado, no caso de descumprimento de qualquer cláusula das obrigações de fazer constante nesta Convenção, revertendo o benefício em favor da parte prejudicada.

Em caso de necessidade de ação judicial para recolhimento da multa prevista nesta cláusula, a mesma será devida em dobro.

**Parágrafo Primeiro.** Antes de quaisquer outras medidas o sindicato profissional deverá encaminhar notificação à empresa, apontando a irregularidade e concedendo-lhe 30 dias para normalizar a situação.

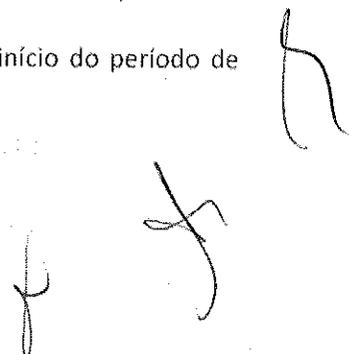
**Parágrafo Segundo.** Não se enquadram na exigência do parágrafo 1º, as seguintes cláusulas desta Convenção: 10ª Data de Pagamento dos Salários, 11ª Adiantamento de Salário (vale) e 54ª Mensalidade Sindical.

**Parágrafo Terceiro.** Para evitar dupla incidência estão excluídas desta cláusula aquelas que já possuam cominações legais ou específicas de multa.

**60ª - CONVOCAÇÃO DE DIRETOR DO SINDICATO**

O Sindicato Profissional poderá convocar os diretores eleitos que estiverem trabalhando, até o limite de 2 (dois) dias de liberação por mês, obrigando-se as empresas a remunerar os dias e o descanso semanal correspondente, desde que atendidos os requisitos seguintes:

- A) Quando a empresa tiver mais de um diretor eleito à convocação será de um único deles;
- B) A convocação jamais poderá ocorrer, nos 7 (sete) dias que antecedem o início do período de férias;



C) O presidente do Sindicato Profissional deverá fazer a convocação, obrigatoriamente, por escrito, e com a antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, sem o que a mesma não terá validade.

#### **61ª - VÉSPERA DE APOSENTADORIA**

A) Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito à aposentadoria em seus prazos mínimos, e que contem com um mínimo de 5 (cinco) anos de trabalho na mesma empresa, fica assegurado o emprego ou salário durante o período que faltar para aposentarem-se;

B) Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 18 (dezoito) meses da aquisição do direito à aposentadoria em seus prazos mínimos, e que contem com mais de 10 (dez) anos de trabalho na mesma empresa, fica assegurado o emprego ou salário durante o período que faltar para aposentarem-se;

C) Caso o empregado dependa de documentação para comprovação de tempo de serviço, terá 30 (trinta) dias de prazo a partir da dispensa, no caso de aposentadoria simples e de 60 (sessenta) dias no caso de aposentadoria especial;

D) Inexistindo justa causa, o contrato de trabalho destes empregados somente poderá ser rescindido por mútuo acordo entre empregado e empregador ou por pedido de demissão, ambos com assistência do respectivo sindicato da categoria.

#### **62ª - GARANTIA DE EMPREGO A GESTANTE**

A) Fica vedada à dispensa arbitrária ou sem justa causa, da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto;

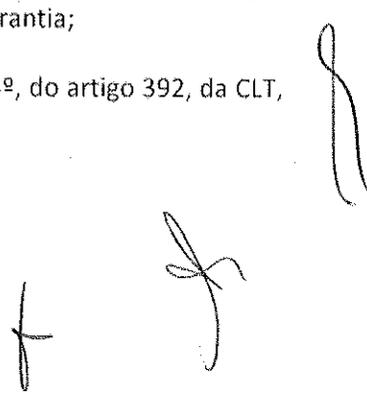
B) Se rescindido o contrato de trabalho, a empregada deverá, se for o caso, avisar o empregador do seu estado de gestação, devendo comprová-lo dentro do prazo de 60 (sessenta) dias, a partir da notificação da dispensa;

C) Nos casos de gestação atípica, não revelada, esse prazo será estendido para 90 (noventa) dias devendo tal situação ser comprovada por atestado médico;

D) A empregada gestante não poderá ser despedida, a não ser por razão de falta grave, ou por mútuo acordo entre a empregada e o empregador, com a assistência do respectivo sindicato representativo da categoria profissional;

E) No caso de rescisão do contrato de trabalho, por iniciativa do empregador, o aviso prévio legal, previsto nesta Convenção, não poderá ser incorporado no prazo estipulado nesta garantia;

F) Em casos excepcionais, mediante atesta médico, na forma do parágrafo 4º, do artigo 392, da CLT, a mulher grávida poderá mudar de função, atestando exigência de ordem física.



**63ª - LICENÇA A ASSOCIADO DO SINDICATO**

Os empregados associados do sindicato serão liberados para participação em cursos ou seminários, até 08 (oito) 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, estão isentas;
- B) Empresas de 11 a 50 empregados, um funcionário associado;
- C) Empresas de 51 a 150 empregados, dois funcionários associados;
- D) Empresas de 151 a 400 empregados, três funcionários associados;
- E) Empresas acima de 400 empregados, quatro funcionários associados

**Parágrafo Único.** Nos casos das letras "C", "D" e "E", desta cláusula, as licenças não poderão, em nenhuma hipótese, ser concomitantes, dentro de um mesmo setor de trabalho.

**64ª – DESCONTO ASSISTENCIAL DAS EMPRESAS PARA O SINDICATO DA INDÚSTRIA DE SERRARIAS – SINDIMAD**

Considerando o disposto no artigo 8º da Constituição Federal, as empresas do setor enquadradas ao SINDIMAD – SINDICATO DA INDÚSTRIA DE SERRARIAS, CARPINTARIAS, TANOARIAS, MADEIRAS COMPENSADAS E LAMINADAS NO ESTADO DE SÃO PAULO e abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, deverão recolher a Contribuição Assistencial necessária à manutenção das atividades sindicais, a ser recolhida em 02 (duas) parcelas, sendo o primeiro pagamento em 10/09/2016 e o segundo pagamento em 10/10/2016, de acordo com os valores abaixo.

NUMERO DE EMPREGADOS	VLRS. DE CADA PARCELA (10/09/16 E 10/10/16)
0-10	R\$ 132,00
11-30	R\$ 269,00
31-50	R\$ 427,20
51-150	R\$ 526,04
151-300	R\$ 853,30
Acima de 300	R\$ 1.051,00

Os recolhimentos se farão no Banco BRADESCO S/A, em conta vinculada sem limite, aberta em nome do Sindicato da Indústria de Serrarias, Carpintarias, Tanoarias, Madeiras Compensadas e Laminadas no Estado de São Paulo – SINDIMAD, mediante guias próprias que serão fornecidas pelo Sindicato e nas quais constará o número da conta e agência, revertendo o valor dos depósitos para fins sociais e manutenção da sede.

O não recolhimento das contribuições acima previstas, nas datas mencionadas, acarretará às empresas o pagamento de multa de 10% (dez por cento) a favor do Sindicato Patronal, acrescido de 1% (um por cento) ao mês de juros.

**65ª – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL E/OU CONFEDERATIVA**

As empresas descontarão dos salários reajustados de seus empregados enquadrados na categoria profissional; e abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, a título de contribuição Assistencial os percentuais abaixo:

**01- SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE GUARATINGUETÁ.**

CNPJ: 48.554.026/0001-08 -A.G.E.: 17/04/2015ÀS 16h30

Endereço: Av.Ruy Barbosa,154, Bairro Santa Rita, Guaratinguetá-SP

Contribuição Assistencial: 1% ao mês de todos os trabalhadores

Base Territorial: Aparecida, Areias, Bananal, Cachoeira Paulista, Canas, Guaratinguetá, Lorena, Piquete, Potim, Queluz, São José do Barreiro e Silveiras, todos no Estado de São Paulo. - Presidente: Luiz Carlos Florêncio de Oliveira

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

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - O Sindicato dos trabalhadores dará publicidade da contribuição, inclusive valor, periodicidade para desconto e recolhimento aos empregados e às empresas, com prazo hábil para desconto, bem como, para que os não associados ao sindicato dos trabalhadores apresentem, no prazo de 10 (Dez) dias corridos, a partir da assinatura deste instrumento e protocolem sua oposição junto ao Sindicato dos Trabalhadores.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - As contribuições serão recolhidas no local da prestação de serviços.

**66ª - UTILIZAÇÃO DO QUADRO DE AVISOS**

O Sindicato dos Trabalhadores utilizará um quadro de avisos fornecido pela empresa, em local de fácil acesso e visibilidade, para afixação de comunicados, informações e convocações, bem como receptor para boletins.

**Parágrafo Único.** Todo o material a ser exposto no quadro de aviso, será previamente submetido ao conhecimento da empresa.

**67ª - SINDICALIZAÇÃO**

Com o objetivo de incrementar a sindicalização dos empregados, as empresas colocarão à disposição do sindicato representativo da categoria profissional, duas vezes por ano, local e meios para esse fim.

Os períodos serão convencionados de comum acordo pelas partes e a atividade será desenvolvida no recinto da empresa, fora do ambiente de produção e, preferencialmente, nos períodos de descanso da jornada normal de trabalho.

#### **68ª - MUDANÇA/TRANSFERÊNCIA DE ENDEREÇO**

As empresas abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho deverão no prazo de 30 (trinta) dias informar ao Sindicato Patronal e Profissional, quando for o caso, o novo endereço de sua atividade econômica.

#### **69ª - APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL**

Os Sindicatos participantes desta Convenção Coletiva de Trabalho, em conjunto, 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 do Sindicato dos Trabalhadores.

**Parágrafo Primeiro.** 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;

**Parágrafo Segundo.** Recomenda-se às 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.

#### **70ª - DIA DE SÃO JOSÉ**

Recomenda-se às empresas comemorar o dia 19 de março, data consagrada ao padroeiro dos Trabalhadores.

#### **71ª - CESTA BÁSICA DE ALIMENTOS**

**A)** As empresas deverão optar e conceder um desses benefícios aos seus empregados: fornecimentos de cesta básica (30kg), refeição (alimentação) ou ticket-alimentação, este no valor de **R\$ 179,00 (cento e setenta e nove reais)** por mês;

**B)** O benefício não será cumulativo e a empresa que já fornece algum deles fica desobrigada dos demais, porém se o custo atualmente despendido for maior que o montante acima, não poderá ser reduzido.

**C)** As empresas que já adotaram critério para a distribuição da cesta e/ou já fornecem Alimentação, poderão, continuar a observá-lo, inclusive, cobrança de valor por custo subsidiado, sendo que, neste caso só poderá fazê-lo no valor que superar percentualmente os parâmetros mínimos da gratuidade estipulados na letra "A";



D) Aquelas que optarem e concederem o benefício da cesta básica, poderão excluir da concessão o empregado que tiver falta injustificada no respectivo mês;

E) A alimentação (refeição) e/ou o ticket-alimentação destinam-se aos dias de efetivo trabalho e não se aplicam nos repousos (folgas e feriados) nem por ocasião do gozo das férias e nas ausências dos empregados;

F) No caso de afastamento do empregado em benefício previdenciário, a empresa que conceder a cesta básica continuará a fazê-lo, enquanto o mesmo perdurar, até o limite de 60 (sessenta) dias contado do início do afastamento;

G) A empregada gestante fará jus à cesta básica, também, no período de afastamento (licença-maternidade);

H) Ficam ressalvadas condições mais favoráveis porventura já praticadas pelas empresas;

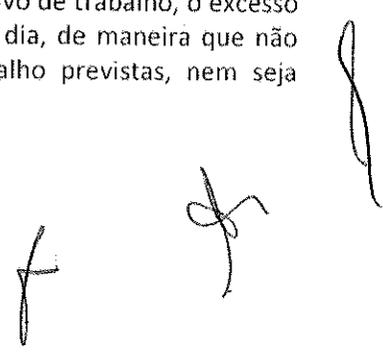
I) O valor econômico de qualquer um desses benefícios não integrará o salário do empregado para qualquer outro fim, seja na remuneração, para depósitos do FGTS nem integrará o salário para fins previdenciários, independente da cobrança ou não de algum valor que seja realizado por empresa que já concede algum desses benefícios;

J) A composição dos produtos da cesta básica a ser fornecida (30 kg.) deverá observar:

- 15 kg. de arroz do tipo 1
- 04 kg. de feijão do tipo 1
- 03 latas de óleo
- 02 pacotes de macarrão (500gr.)
- 02 kg. de açúcar
- 01 pacote de café (500gr.)
- 01 kg. de sal
- 01 pacote de farinha de mandioca (500gr.)
- 01 kg. de farinha de trigo
- 01 pacote de fubá (500gr.)
- 02 latas de extrato de tomate (140gr.)
- 02 latas de sardinha em conserva (135gr.)
- 01 lata de salsicha (180gr.)
- 01 pacote de tempero completo (200gr.)
- 01 pacote de biscoito doce (200gr.)
- 01 lata de goiabada (700gr.)

## 72ª - BANCO DE HORAS

Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo coletivo de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda no período desta convenção, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.



**Parágrafo primeiro.** Para o exercício desta cláusula, a empresa deverá formalizar o acordo coletivo com o sindicato dos trabalhadores da base territorial correspondente, mediante prévia assembléia com a participação dos trabalhadores, registrando o instrumento no Ministério do Trabalho.

**Parágrafo segundo.** Havendo interesse da empresa em abrir o processo de negociação para implementação do Banco de Horas, deverá protocolizar o pedido na sede do Sindicato Profissional, que, no prazo de 5 (cinco) dias úteis responderá ao ofício, agendando assembléia com os trabalhadores envolvidos no prazo máximo de 30 (trinta) dias.

### **73ª - COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO**

Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação desta Convenção Coletiva de Trabalho.

### **74ª - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho tem abrangência para todos os municípios com base territorial abrangidas pelas cartas sindicais dos Sindicatos Profissionais desta Convenção Coletiva, os municípios de: Aparecida, Areias, Bananal, Cachoeira Paulista, Canas, Guaratinguetá, Lorena, Piquete, Potim, Queluz, São José do Barreiro e Silveiras, todos no Estado de São Paulo.

### **75ª - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO**

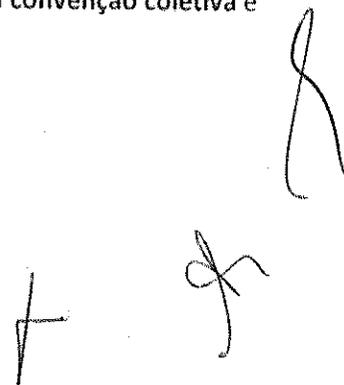
O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial desta Convenção Coletiva de Trabalho fica subordinado as normas estabelecidas no artigo 615 da CLT.

### **76ª - CUMPRIMENTO**

As partes se comprometem a observar os dispositivos pactuados, ficando certo que à parte infratora incorrerá nas penalidades previstas nesta convenção e na legislação vigente.

### **77ª - DIFERENÇAS SALARIAIS – INCLUSÃO NA FOLHA DE PAGAMENTO DE AGOSTO/2016**

As eventuais diferenças pretéritas dos meses de junho e julho, decorrentes da aplicação das cláusulas da Convenção, constarão da folha de pagamento do mês **subsequente a assinatura da convenção coletiva** e serão pagas até a data legal de pagamento dos salários do referido mês.



### 78ª - PLANO DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS

Com o objetivo de implementar o disposto na Lei 10.101, de 19.12.2000, que regulamentou o artigo 7º, inciso XI, da Constituição Federal no que tange à participação nos Lucros e Resultados, a empresa, independente do número de empregados, deverá, até 31.12.2016, perante o Sindicato Profissional, iniciar a negociação de Programa com metas e resultados referente ao exercício 2016/2017. Para tanto:

- a) a partir do mês de setembro de 2016 e até 31.12.2016 as empresas deverão enviar correspondência ao Sindicato Profissional para formalizar o pedido de negociação de programa com metas e resultados;
- b) a partir do comprovado recebimento do pedido o Sindicato Profissional terá o prazo de 30 (trinta) dias para enviar resposta escrita à empresa, designando uma primeira data, para iniciar a negociação, sendo que no prazo máximo de 60 (sessenta) dias dessa data deverá se encerrar o processo de negociação;
- c) a negociação se dará dentro dos limites da lei, com a participação do Sindicato de classe e da comissão escolhida;
- d) durante o prazo acima fixado o Sindicato Profissional, mediante solicitação de seus representados, não estará impedido de convocar tais empresas para abrir o processo de negociação do PLR;
- e) o não cumprimento das obrigações acima estabelecidas implicará no pagamento de multa/PLR, por empregado, no valor de R\$ 513,59 (quinhentos e treze reais e cinquenta e nove centavos), revertida ao trabalhador prejudicado, devendo ser quitada junto com o salário de abril de 2017; o valor terá caráter indenizatório, inclusive para efeito de incidência e tributação; para o pagamento da multa prevalecerá o critério da proporcionalidade na razão de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço ou fração superior a 14 (catorze) dias aos empregados admitidos ou desligados no curso do ano;
- f) a empresa que formalizar pedido ao Sindicato Profissional, mas que não iniciar efetivamente a negociação na forma da letra "b" acima, incorrerá no pagamento da multa nos termos da letra "e" anterior; da mesma forma, caso seja iniciada, porém, por algum motivo não seja concluída a negociação, será assegurado ao trabalhador o pagamento da multa/PLR como prevê a letra "e" anterior;
- g) ficam ressalvadas as condições mais favoráveis porventura existentes.

79ª - CAFÉ COM LEITE, PÃO COM MANTEIGA

Fornecimento aos seus empregados, de café com leite, 02 (dois) pães tipo francês com manteiga, antes do início da jornada matutina de trabalho dos seus empregados, ressalvadas as condições mais favoráveis já existentes nas empresas.

**80ª - VIGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência por 12 (doze) meses, a partir de 01 de junho de 2016 e termo final em 31 de maio de 2017.

Por estarem justas e acertadas e para que produza os seus jurídicos e legais efeitos, assinam as partes a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, em três vias, comprometendo-se a promoverem o depósito de 01 (uma) via da mesma da SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO DE SÃO PAULO.

São Paulo, 02 de agosto de 2016.



**SINDICATO DA INDÚSTRIA DE SERRARIAS, CARPINTARIAS, TANOARIAS,  
MADEIRAS COMPENSADAS E LAMINADAS DO ESTADO DE S. PAULO**

**JOSÉ ANTONIO BAGGIO**

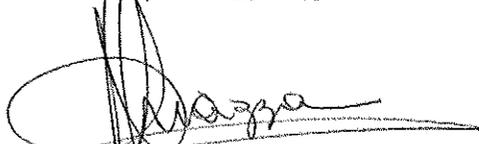
Presidente

CPF 282.815.608-78



**HELENA PEDRINI LEATE**

Procurador - OAB/SP Nº 155.540



**SINDICATOS DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS  
DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE GUARATINGUETÁ**

**SHIRLEY CHIAZZA**

CPF/MF.769.959.258-15

Procuradora – OAB/SP Nº.68.941