



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

2024/2025

Entre as partes, de um lado,

SINDICATO DA INDÚSTRIA DE SERRARIAS, CARPINTARIAS, TANOARIAS, MADEIRAS COMPENSADAS E LAMINADAS NO ESTADO DE SÃO PAULO – **SINDIMAD**, inscrito no CNPJ sob o nº 61.533.188/0001-28, representando a categoria empresarial,

e de outro lado:

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE **GUARATINGUETÁ**, INSCRITO NO CNPJ SOB O Nº **48.554.026/0001-08**.

Representados por seus respectivos Presidentes e/ou Procuradores, abaixo assinados, estabelecem a presente **Convenção Coletiva de Trabalho 2024/2025**, na forma do artigo 611, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, mediante cláusulas seguintes:

1ª - VIGÊNCIA E DATA BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de **01 de junho de 2024 a 31 de maio de 2025** e a data-base da categoria em 1º de junho.

2ª - SALÁRIO NORMATIVO

a) Fica assegurado para os empregados, um salário normativo, a partir de **01 de junho de 2024**, de **R\$ 1.889,80** (hum mil, oitocentos e oitenta e nove reais e oitenta centavos) por mês, equivalente a **R\$ 8,59** (oito reais e cinquenta e nove centavos) por hora, considerando 220 horas/mês.

b) Para os menores aprendizes, na forma da Lei, o salário normativo será aplicado na forma estabelecida na cláusula 20ª, desta Convenção.

3ª - REAJUSTE SALARIAL - GERAL

Os salários dos empregados da categoria profissional acordante serão reajustados em **01/06/2024**, com o percentual negociado entre as partes, como segue:

a) **4,34%** (quatro, virgula, trinta e quatro por cento), que incidirá sobre os salários vigentes em **31/05/2024**, exceto sobre o salário normativo, cujo valor está especificado acima, na clausula segunda. JLB

b) DIFERENÇAS SALARIAIS – INCLUSÃO NA FOLHA DE PAGAMENTO

Todas as diferenças originadas do reajuste das cláusulas econômicas e dos salários negociados devem ser pagas **até 5º dia útil de SETEMBRO/2024**. SDCS



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

2024/2025

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

4ª – COMPENSAÇÕES

Serão compensadas todas as antecipações concedidas no período de **01 de junho de 2023 a 31 de maio de 2024, 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.

5ª - ADMISSÕES APÓS A DATA-BASE

O reajuste salarial dos empregados admitidos após a data-base (**01.06.2023**) obedecerá aos seguintes critérios:

- 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**;
- Em se tratando de funções **SEM PARADIGMA**, e para as **empresas constituídas após 01.06.2023**, fica assegurado ao empregado o **reajuste proporcional na razão de 1/12 avos do índice assegurado na clausula 3ª, item "a" ou "b"**, considerando o **mês e fração igual ou superior a 15 dias**.

6ª - 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.

JLB

7ª - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

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

SDCS



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

2024/2025

8ª - 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**.

9ª - ADICIONAL NOTURNO

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

10ª - 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.

11ª - DATA DE PAGAMENTO DOS SALÁRIOS E DO ADIANTAMENTO (VALE)

- a) **Data do 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**.

JLB

SDCS



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

2024/2025

b) **Data do Pagamento do 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.

b-1) 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 **01.06.2023**, 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.

JAB

SDCS



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

2024/2025

16ª - 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 contrarrecibo, 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) Para os contratos firmados até 31 de maio de 2023, os 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) Para os contratos firmados a partir de 1º de junho de 2023, inclusive, aos empregados com 52 (cinquenta e dois) 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 52 (cinquenta e dois) anos, sem prejuízo, quando for o caso, das garantias estabelecidas na letras "A" e "B" supra.

e) 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;

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

g) 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;

JAB

SDCS



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

2024/2025

h) O disposto nesta cláusula não se acumula com os dispositivos contidos na Nota Técnica nº 184/2012/CGRT/SRT/MTE, relativa à 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.

17ª - 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.

18ª - 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.

19ª - 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.).

JAB

20ª - 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;

SDCS



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

2024/2025

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.

21ª - 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.

22ª - 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.

23ª - 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.

24ª - 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 58**.

JAB

25ª - CONTRATOS DE EXPERIÊNCIA

O contrato de experiência terá a **duração máxima de 90 (noventa) dias**, exceto para os cargos de supervisão, gerência ou chefia.

SDCS



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

2024/2025

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 90 (noventa) dias.

26ª - 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.

27ª - 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.

28ª - 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 deles.

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.

29ª - 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.

JLB

SDCS



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

2024/2025

30ª - 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.

31ª - RELAÇÃO DE INFORMAÇÕES

As empresas fornecerão aos sindicatos representativos da categoria profissional, até 30 de setembro de 2024, as informações relativas à mão de obra operacional do estabelecimento fabril da base territorial, sem indicação da nominata e outros dados, observada a LGPD.

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

32ª – ASSISTÊNCIA A RESCISÃO

No ato da assistência a rescisão do contrato de trabalho, no sindicato dos trabalhadores, a empresa fica obrigada a apresentar as 6 (seis) últimas guias de recolhimento do FGTS devido.

33ª - 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.

34ª - 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.

JLB

35ª - 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.

SDCS



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

2024/2025

36ª - FORNECIMENTO DE EXTRATO DE F.G.T.S.

As empresas ficam obrigadas a dar apoio para que os empregados realizem consultas e emissão de extratos do FGTS nas modalidades, plataformas e gerenciadores disponibilizados pela Caixa Econômica Federal, atualizando as informações e dados cadastrais sempre que necessário com a finalidade de proporcionar total alcance de acesso aos trabalhadores.

37ª - 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.

38ª - 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 ela 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\$ 475,10 (Quatrocentos e setenta e cinco reais e dez 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.

39ª - 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 à 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

JLB

SDCS



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

2024/2025

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.

40ª - 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.

41ª - 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.

42ª – 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;

JAB

SDCS



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

2024/2025

- 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 **30.09.2024**, para ser preenchida com dados referentes às CIPAS respectivas. As planilhas devidamente preenchidas serão devolvidas até **31 de outubro de 2024**.
- 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.

43ª - 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.

44ª - 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\$ 30,51 (Trinta reais e cinquenta e um 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.

JLB

SDCS



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

2024/2025

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.

45ª - 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.

46ª - 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.

47ª - 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.

48ª - 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.

49ª - 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)

JLB

SDCS



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

2024/2025

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 11ª letra "a"** - (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.

50ª - ÁGUA POTÁVEL

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

51ª - 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.

52ª - CARTA AVISO DE DISPENSA

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

53ª - 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:

- Empresas com até 10 empregados, estão isentas;
- Empresas de 11 a 50 empregados, um funcionário associado;
- Empresas de 51 a 150 empregados, dois funcionários associados;
- Empresas de 151 a 400 empregados, três funcionários associados;
- 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.

JLB

54ª - 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.

SDCS



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

2024/2025

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

55ª - 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.

56ª - 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.

57ª - 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.

58ª - 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.

JAB

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

SDCS



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

2024/2025

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: **11ª letra “a” - Data de Pagamento dos Salários, 11ª letra “b” - Adiantamento de Salário (vale) e 62ª Mensalidade Sindical.**

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

59ª - 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 remunerarem 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 ela não terá validade.

60ª - 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) Quando requerido pela empresa o empregado comprovará ao empregador por qualquer meio Físico ou Eletrônico, no prazo de 30 dias, o preenchimento da condição temporal para o

JAB

SDCS



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

2024/2025

exercício do direito. Caso necessário o empregado poderá requerer a empresa um prazo de mais 15 dias, informando quais as dificuldades que o impediram de obter o documento.

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.

61ª - 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 atestado médico, na forma do parágrafo 4º, do artigo 392, da CLT, a mulher grávida poderá mudar de função, atestando exigência de ordem física.

62ª – 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 pagos 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.

JLB

SDCS



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

2024/2025

Parágrafo Primeiro. O Sindicato dos Trabalhadores deverá entregar às empresas, mensalmente, a relação nominal dos associados referente aos 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.

Parágrafo Terceiro. Os escritórios contábeis e/ou empresas apresentarão, mensalmente, cópia do comprovante de pagamento e relação nominal dos empregados e função para controle da entidade com o valor da contribuição correspondente.

63ª – CONTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES.

As empresas descontarão dos trabalhadores integrantes da categoria profissional e beneficiadas pela aplicação das normas coletivas aqui instituída, nos termos do artigo 513, “e” da CLT, em face da expressa autorização conferida pela assembleia, observada a decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal com repercussão geral (TEMA 935), a título de Contribuição Assistencial para o Custeio Sindical, repassando o valor correspondente até o 10º (décimo) dia do mês subsequente, através de Boleto Bancário a ser enviado pela entidade sindical, para custeio das entidades dos trabalhadores nominalmente, na forma abaixo transcrita:

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE **GUARATINGUETÁ**, INSCRITO NO CNPJ SOB O Nº **48.554.026/0001-08** - Considerando a Assembleia Geral Extraordinária, realizada no dia **15/03/2024**, às **18:00h**, em segunda convocação às **19:00h**, sito à **AVENIDA RUI BARBOSA, nº 154 - Bairro: SANTA RITA - Cidade: GUARATINGUETÁ- São Paulo - CEP: 12.502-010**, conforme Edital de Convocação publicado no dia **23/02/2024**, no Jornal **“FOLHA DE SÃO PAULO”**, página **“24”**, onde os trabalhadores aprovaram o desconto mensal de **1% (UM PORCENTO)** a título de **Contribuição Assistencial** a ser descontado em folha de pagamento de todos os trabalhadores integrantes da categoria profissional, beneficiados pela norma da coletiva, tendo como teto máximo para desconto o valor de **R\$ 50,00 (CINQUENTA REAIS)**.

JLB

Parágrafo 1º - A contribuição em questão não se confunde com a Contribuição Sindical e nem Mensalidade Associativa.

SDCS



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

2024/2025

Parágrafo 2º - O Sindicato Profissional isenta o Sindicato Patronal e as Empresas do setor, de qualquer responsabilidade sobre os descontos realizados, desde que devidamente repassado a entidade sindical profissional.

Parágrafo 3º - Deliberou a assembleia da categoria o direito de oposição a contribuição assistencial com a manifestação expressa dos trabalhadores beneficiados com a norma coletiva e integrante da categoria profissional que poderá exercê-lo, através de carta de próprio punho, mediante protocolo presencial na sede do Sindicato, no prazo de 10 (dez) dias a contar da assinatura do presente instrumento coletivo. Da carta de oposição e deverá conter os dados mínimos indicados, para verificação da correta base territorial (representatividade), a fim de possibilitar o lançamento no sistema do sindicato de trabalhadores: **Dados necessários:** nome completo do trabalhador, CPF, função, data de admissão, nome do empregador (razão social e CNPJ), com respectivo endereço do local da prestação de serviços. **Sem prejuízos dos prazos estabelecidos nos Termos de Ajuste de Condutas- TAC e/ou Decisões Judiciais de cada entidade signatária, cujos termos, nestes casos prevalecerão sobre o prazo e condições supracitados.**

Parágrafo 4º - O atraso no recolhimento da Contribuição, implicará em multa de 10% (dez por cento), acrescido de 1% (um por cento) de juros ao mês de atraso e atualização monetária de acordo com a variação do IGP-M/ FGV ou fator equivalente, caso venha ocorrer modificação desse indicador. Independentemente dessas cominações, o não pagamento no vencimento estipulado no caput desta cláusula, implicará na competente ação judicial de cumprimento.

Parágrafo 5º – *As empresas, quando dos recolhimentos da contribuição obrigar-se-ão a remeter ao Sindicato dos Trabalhadores, Relação Nominal dos Empregados, indicando o valor por empregado das contribuições recolhidas.*

64ª – ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrange todos os Empregados das Empresas enquadradas no âmbito da categoria econômica representada pelo **SINDICATO DA INDÚSTRIA DE SERRARIAS, CARPINTARIAS, TANOARIAS, MADEIRAS COMPENSADAS E LAMINADAS NO ESTADO DE SÃO PAULO – SINDMAD**, e os trabalhadores nas indústrias de Serrarias, Carpintarias, Tanoarias, Madeiras Compensadas e Laminadas no Estado de São Paulo, representados pelo Sindicato de Trabalhadores a saber:

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE GUARATINGUETÁ - Base Territorial de Representação nas Cidades de: Aparecida, Areias, Banal,

JLB

SDCS



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

2024/2025

Cachoeira Paulista, Canas, Guaratinguetá, Lorena, Piquete, Potim, Queluz, São José do Barreiro e Silveiras; todas no Estado de São Paulo.

65ª - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL – SINDIMAD

a) As Indústrias **Associadas** ao SINDIMAD, e suas Contabilidades credenciadas, poderão solicitar uma cópia desta convenção, **sem qualquer custo**, pelos contatos abaixo:

E-mail: sindimad@sindimad.org.br - **Whatsapp:** 11 98305-8479

b) As Indústrias **Não Associadas** ao SINDIMAD, pagarão uma taxa única, conforme abaixo:

Faixa 1 – De **01 até 15 funcionários** – **R\$ 180,00** (Cento e oitenta Reais)

Faixa 2- De **16 a 60 funcionários** – **R\$ 320,00** (trezentos e vinte reais)

Faixa 3- Acima de **61 funcionários** – **R\$ 450,00** (Quatrocentos e cinquenta reais)

Exemplo:

Uma empresa com 1, 2 ou 15 funcionários recolhe o mesmo valor, ou seja R\$ 180,00 por estar na faixa 1. O mesmo nas faixas 2 e 3.

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 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\$ 286,62** (duzentos e oitenta e seis reais e sessenta e dois centavos), por mês.

JLB

SDCS



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

2024/2025

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 em conceder o benefício da cesta básica, poderão excluir da concessão no respectivo mês, o empregado que:

d.1) Incorrer em mais que **2 (duas) faltas injustificadas**, nos últimos 12 meses.

d.2) A partir da tolerância das duas faltas, a cada falta haverá a perda do benefício no respectivo mês.

d.3) Não deve ser considerada falta, para efeito de perda deste benefício, se ela for compensada, ou incluída/descontada, do banco de horas.

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 ele 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;

JLB

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

SDCS

15 kg.de arroz do tipo 1



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

2024/2025

- 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.)

69ª - PLANO DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS

Para cumprimento do que dispõe a Lei 10.101, de 19/12/2000, que trata sobre a Participação dos Trabalhadores nos Lucros/Resultados, PLR, observadas as premissas abaixo e conforme critérios a seguir detalhados:

PREMISSAS

- 1- Os presentes critérios devem ser cumpridos pelas empresas que não tenham programas de PLR implementados.
- 2- Empresas que já possuem programa implementado estão desobrigadas a qualquer espécie de adequação em razão desta cláusula.
- 3- Não há impeditivos para que as empresas venham aplicar programas mais completos, em substituição a este, a qualquer tempo.

CRITÉRIOS PARA PAGAMENTO O PLR

4. Os trabalhadores receberão um incentivo financeiro, não cumulativo, conforme as tabelas abaixo:

JAB

SDCS



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

2024/2025

TABELA DE PAGAMENTO 1ª PARCELA - PLR				
Período Aquisitivo	Data do Pagamento	Valor integral da 1ª Parcela	Nº Faltas Injustificadas	Proporção a receber
01/JUNHO A 30/NOVEMBRO 2024	ATÉ 20/ABRIL 2025	R\$ 474,70	sem faltas	100%
			até 2	80%
			até 4	50%
			até 6	30%
			7 ou mais	0
TABELA DE PAGAMENTO 2ª PARCELA - PLR				
Período Aquisitivo	Data do Pagamento	Valor integral da 2ª Parcela	Nº Faltas Injustificadas	Proporção a receber
01/DEZEMBRO/2024 A 31/MAIO/2025	ATÉ 20/OUTUBRO 2025	R\$ 474,70	sem faltas	100%
			até 2	80%
			até 4	50%
			até 6	30%
			7 ou mais	0

ADMISSÕES:

5. Para os admitidos no intermédio de um dos períodos aquisitivos, ou seja, de 01/06 a 30/11 ou de 01/12 a 31/5, farão jus a PLR daquele período, na proporção de 1/6 (um seis avos) por mês trabalhado e, considerada fração igual ou superior a 15 dias trabalhados no mês.

AFASTAMENTOS:

6. Ao trabalhador afastado parcialmente, por período igual ou superior a 10 dias, por qualquer motivo, excetuando doença ou acidente decorrente do trabalho, será garantido o pagamento proporcional equivalente a 1/6 (um seis avos) por mês trabalhado em cada período semestral, observado para tanto a fração igual ou superior a 15 dias e consideradas as tabelas conforme item 5 (cinco) desta cláusula.

RESCISÃO:

7. Caso o pagamento das verbas rescisórias já tenha sido efetuado, caberá ao trabalhador procurar a empresa para receber o referido valor, cujo cálculo observará o último salário constante no TRCT, seja referente ao primeiro ou segundo período.

JAB

SDCS



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

2024/2025

70ª - CAFÉ COM LEITE, PÃO COM MANTEIGA

As empresas deverão fornecer seus empregados, 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.

71ª - DIA DE SÃO JOSÉ

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

72ª - COMISSÃO PERMANENTE DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA

As partes se comprometem a estabelecer uma **COMISSÃO PERMANENTE DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA** com vistas a identificar, discutir e buscar alternativas para questões decorrentes da interpretação das normas coletivas a elas aplicáveis e a solução de eventuais problemas envolvendo as empresas e os trabalhadores no âmbito de suas competências.

PARÁGRAFO ÚNICO – A Comissão se reunirá com a periodicidade e a frequência que for necessária, sempre com o objetivo de atender da melhor forma as demandas em pauta. A formação desta Comissão não implica, nem interfere, em situações pontuais onde haja entendimento e Acordo de Trabalho firmado entre empresas e o sindicato profissional.

73ª - 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.

74ª - COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO

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

JAB

75ª - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO

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

SDCS