SINDIMOV
SINDICATO DA INDÚSTRIA DO MOBILIÁRIO DE SÃO PAULO

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020/2021

SINDICATO DOS OFICIAIS MARCENEIROS E TRAB. IND. MOVEIS DE MAD. SERR. CARP. TORN. M. COMP. LAM. AGLO.CH. FIB. M. MOV. J. V. VAS. CORT. E. DE SAO PAULO, CNPJ n. 62.652.904/0001-59, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ARIVONALDO GALDINO DE ALMEIDA, CPF nº 012.914.978-03;

E

SINDICATO DA INDUSTRIA DO MOBILIARIO DE SAO PAULO, CNPJ n. 47.463.005/0001-14, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). PIERRE ALAIN STAUFFENEGGER, CPF nº 008.139.948-02;

celebram a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de **01º de outubro de 2020** a **30 de setembro de 2021** e a data-base da categoria em **01º de outubro.**

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **PROFISSIONAL DOS OFICIAIS MARCENEIROS E TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE MOVEIS DE MADEIRA, SERRARIAS, CARPINTARIAS, TANOARIAS, MADEIRAS COMPENSADAS E LAMINADAS, AGLOMERADOS E CHAPAS DE FIBRA DE MADEIRA, DE MOVEIS DE JUNCO E VIME E DE VASSOURAS E DE CORTINADOS E ESTOFOS DE SÃO PAULO**, com abrangência territorial em **Atibaia/SP, Bom Jesus dos Perdões/SP, Caieiras/SP, Embu das Artes/SP, Embu-Guaçu/SP, Francisco Morato/SP, Franco da Rocha/SP, Itapecerica da Serra/SP, Juquitiba/SP, Mairiporã/SP, Osasco/SP, São Paulo/SP e Taboão da Serra/SP.**

Salários, Reajustes e Pagamento
Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

A) A partir de **01.10.2020** fica assegurado para os empregados da categoria profissional o seguinte salário normativo:
NAS EMPRESAS COM ATÉ 50 (CINQÜENTA) EMPREGADOS EM 01.10.20.
Salário de R$ **1.593,00** (hum mil quinhentos e noventa e três reais) por mês;

NAS EMPRESAS COM MAIS DE 50 (CINQUENTA) E ATÉ 200 (DUZENTOS) EMPREGADOS EM 01.10.20.
Salário de R$ **1.698,00** (hum mil seiscentos e noventa e oito reais) por mês;

NAS EMPRESAS COM MAIS DE 200 (DUZENTOS) EMPREGADOS EM 01.10.20.
Salário de R$ **1.871,00** (hum mil oitocentos e setenta e um reais) por mês;

B) – O salário normativo acima especificado será reajustado pelo mesmo percentual que corrigir o salário da categoria, concedido compulsoriamente por força de lei, medida provisória, sentença normativa ou ajustado em norma convencional.

CLÁUSULA QUARTA - ESTIMULO À CONTRATAÇÃO DE JOVEM EMPREGADO - 1° EMPREGO SALARIO R$1.150,00

A OIT - Organização Internacional do Trabalho manifesta preocupação com a situação do jovem e sua introdução no mercado de trabalho e no propósito de viabilizar e ampliar contratações, exclusivamente para casos de 1° emprego, os Sindicatos signatários estabelecem:
a) As empresas poderão contratar jovem empregado, desde que seja seu 1° emprego a ser anotado na Carteira de Trabalho, com o valor de R$ **1.150,00** (hum mil e cento e cinquenta reais) por mês;
b) O prazo máximo de duração desse contrato de trabalho não poderá exceder de 6 (seis) meses;
c) Após o decurso desse prazo de 6 (seis) meses a empresa poderá continuar com essa mão de obra, obrigando-se, porém, a partir daí, ao pagamento do salário normativo resultante do seu enquadramento na Convenção Coletiva de Trabalho, ou seja, empresa com até 50 empregados, de 51 a 200 e mais de 200 empregados;
d) No caso de não ser aproveitado até o final do prazo o empregado fará jus aos haveres normais de rescisão do contrato de trabalho;
e) O empregado que for contratado nestas circunstâncias e ainda no prazo de 6 (seis) meses alcançar com seu tempo de serviço a próxima data base de **01.10.2021** fará jus, nessa ocasião, ao percentual proporcional do reajuste que ficar estabelecido naquela oportunidade, aplicando-se, após, se continuar a serviço da empresa depois de 6 (seis) meses, o salário normativo de enquadramento como está previsto na letra "c" acima;
f) Por ocasião da data base de **01.10.2021** as partes avaliarão de comum acordo os efeitos dessa cláusula e deliberarão a respeito da sua continuídade ou supressão.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE SALARIAL

Sobre os salários vigentes em **01.10.2019** será aplicado em **01.10.2020** o percentual de **3,89%** (três vírgula oitenta e nove por cento).
A empresa que por ocasião da assinatura e divulgação pelos Sindicatos da Convenção Coletiva já tenha fechado a folha de pagamento do mês de outubro/**2020**, deverá pagar as diferenças decorrentes do reajuste supra juntamente com o vale (adiantamento) a ser concedido ao funcionário no dia 20 de novembro e depois incluir na folha de pagamento desse mês o montante da diferença paga na forma de ajuste contábil (crédito/débito) para permitir as incidências e deduções legais cabíveis (fgts, inss)

CLÁUSULA SEXTA - COMPENSAÇÕES

Serão compensados todas as antecipações e aumentos espontâneos concedidos pelas empresas no período compreendido entre 01 de Outubro de **2019** a 30 de Setembro de **2020** exceto os reajustes decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, mérito, programa de idade, término de aprendizagem e aumento real expressamente concedido a esse título.

CLÁUSULA SÉTIMA - ADMITIDOS APÓS A DATA-BASE

O reajuste salarial dos empregados admitidos após a data-base **(01.10.2019)** obedecerá aos seguintes critérios:

A) - No salário de empregados admitidos em funções com paradigma e desde que a diferença no tempo de serviço entre eles seja superior a 02 (dois) anos, será aplicado o mesmo percentual do reajuste salarial concedido ao paradigma, limitado, porém ao menor salário da função. Se a diferença de tempo de serviço entre admitido e paradgma for inferior a 02 (dois) anos, será aplicado o mesmo percentual do reajustamento salarial devido ao paradgma, equivalendo-se os salários.
B) - Sobre o salário do empregado admitido em função sem paradigma e de admitidos por empresas constituídas após **01.10.2019** serão aplicados os percentuais constantes das tabelas a seguir:

MÊS DE ADMISSÃO	**PERCENTUAL EM 01.10.2020**
Outubro/2019	3,89%
Novembro/2019	3,57%
Dezembro/2019	3,25%
Janeiro/2020	2,92%
Fevereiro/2020	2,60%
Março/2020	2,27%
Abril/2020	1,95%
Maio/2020	1,62%
Junho/2020	1,30%
Julho/2020	0,97%
Agosto/2020	0,65%
Setembro/2020	0,32%

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA OITAVA - ADIANTAMENTO DE SALÁRIOS (VALE)

A) Garantidas as condições mais favoráveis, as empresas concederão adiantamento salarial a seus empregados até o dia 20 de cada mês, em quantia não inferior a 40% (quarenta por cento) do salário mensal, inclusive no curso do aviso prévio trabalhado. Se o dia 20 coincidir com sábado, o pagamento do vale será antecipado para o primeiro dia útil anterior; se o dia 20 coincidir com o domingo ou feriado, o vale será pago no primeiro dia útil imediatamente posterior. A presente condição não se aplicará àqueles empregados que tiverem faltado injustificadamente ao serviço por mais de 3 (três) dias até o dia 15 do mês;
B) As empresas que concederem outros benefícios que gerem descontos no salário, tais como vale-farmácia, vale-supermercado, vale-extra e outros mais, e que já pagarem vale de adiantamento salarial de 30% (trinta por cento), ficam desobrigadas de aumentar o seu valor;
C) Os empregados que optarem por pagamento salarial único deverão fazê-lo por escrito o que desobrigará a empresa do cumprimento desta cláusula.

CLÁUSULA NONA - DATA DE PAGAMENTO DOS SALÁRIOS

A) Garantidas condições mais favoráveis já existentes na empresa, o pagamento dos salários deverá ser efetivado até o dia 5 (cinco) do mês seguinte ao vencido;

B) Quando o vencimento recair em sábado, o pagamento do salário será feito no dia imediatamente anterior; quando o vencimento recair em domingo ou feriado será feito no primeiro dia útil seguinte;

C) Eventuais erros de cálculo ou diferenças nos recibos deverão ser analisados pela empresa no prazo de 5 (cinco) dias e, uma vez constatada sua veracidade, deverão ser pagas nos 5 dias subseqüentes.

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

CLÁUSULA DÉCIMA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS EM BANCO

As empresas que efetuam o pagamento de salário/vale através de depósitos bancários ou cheque, 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. 3.281/84, do Ministério do Trabalho.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO DE SALÁRIOS

Fornecimento obrigatório de comprovante no prazo máximo de 5 (cinco) dias da data de pagamento de salários que a empresa adota ou então da data legal de pagamento de salários (Cláusula 9ª) com a discriminação detalhada das hora trabalhadas, inclusive as extraordinárias, prêmios, adicional noturno, adicional de insalubridade, demais títulos e importâncias pagas e descontos efetuados, contendo a identificação da empresa e o valor do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros
13º Salário

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - COMPLEMENTAÇÃO DO 13º SALÁRIO

Aos empregados afastados do emprego a partir de **16/10/2020** por motivo de auxilio 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.

Gratificação de Função

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - SALÁRIO SUBSTITUTO E SUBSTITUIÇÃO TEMPORÁRIA

A) Garantia ao empregado admitido para a mesma função de outro dispensado sem justa causa de igual salário do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais, não se aplicando às funções individualizadas;
B) Sempre que houver determinação de substituição temporária, a mesma será comunicada por escrito ao empregado;
C) Nas substituições temporárias superiores a 60 (sessenta) dias o substituto fará jus à diferença salarial existente entre ele e o substituído, a titulo de gratificação por função, desde o 61o. (sexagésimo primeiro) dia, até o último em que perdurar a substituição;
D) Terminada a substituição, deixará de existir a obrigatoriedade no pagamento da referida gratificação, não implicando redução salarial;
E) A substituição superior a 90 (noventa) dias consecutivos acarretará a efetivação na função.

Outras Gratificações

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ABONO DE APOSENTADORIA

Ao empregado com 5 (cinco) ou mais anos de serviços contínuos na mesma empresa e que dela se desligar por motivo de aposentadoria, será pago abono equivalente a 1,5 (um e meio) salário nominal.
Se o empregado tiver mais de 10 (dez) anos de serviços contínuos na empresa, receberá abono equivalente a 3,0 (três) salários nominais. Tais pagamentos serão feitos com base no último salário percebido pelo empregado. Se o empregado continuar trabalhando na mesma empresa, após a aposentadoria, o pagamento do abono será garantido apenas por ocasião do desligamento definitivo do empregado. Ficam ressalvadas as condições anteriores já existentes, caso sejam mais favoráveis do que a presente estipulação. O abono de aposentadoria assim concedido terá caráter indenizatório.

Adicional Noturno

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ADICIONAL NOTURNO

A remuneração do trabalho noturno será acrescida do adicional de 25% (vinte e cinco por cento) para fins do art. 73 da C.L.T.

Outros Adicionais

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - VÉSPERA DE APOSENTADORIA

Ao empregado em véspera de aposentadoria, assim entendido aquele que esteja em serviço contínuo na empresa já há 04 (quatro) anos pelo menos e que esteja há 12 (doze) meses de adquirir o direito à aposentadoria por tempo de contribuição ou por idade, ou então, assim entendido aquele que esteja já há 05 (cinco) anos e que esteja há 18 (dezoito) meses de adquirir o direito há aposentadoria por tempo de contribuição ou por idade, será garantido o emprego e salário pelo período máximo de 12 (doze) ou 18 (dezoito) meses conforme o caso, que antecedem a aquisição deste benefício previdenciário.
Ficam ressalvados os casos de resolução contratual por justa causa, resilição unilateral do contrato por iniciativa do empregado, resilição bilateral do contrato e aposentadoria por invalidez. O empregado que receber comunicação de aviso prévio e se encontrar em véspera de aposentadoria deverá comprovar essa condição perante a empresa até o final do aviso prévio no caso de ser trabalhado ou até a data de pagamento de seus direitos na modalidade indenizado, para possibilitar a reconsideração pela empresa e efetivação da garantia nos termos da cláusula.

Participação nos Lucros e/ou Resultados

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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 com até 40 (quarenta) empregados em **01.10.2020** deverá iniciar até **30 de abril de 2021** perante o Sindicato Profissional, a negociação de Programa com metas e resultados referente ao exercício de **2021**. Para tanto:
A) A partir de Janeiro de **2021** e até **30.04.2021** a empresa deverá 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$ **760,00** (setecentos e sessenta reais), revertida ao trabalhador, a ser efetivada em 4 (quatro) parcelas iguais de R$ **190,00** (cento e noventa reais) cada uma delas, devendo ser quitada a 1ª parcela de R$ **190,00** junto com o salário de Agosto de **2021**; a 2ª parcela de R$ **190,00** deverá ser quitada junto com o salário de Setembro de **2021**; a 3ª parcela de R$ **190,00** deverá ser quitada junto com o salário de fevereiro de **2022** e a 4ª parcela de R$ **190,00** deverá ser quitada junto com o salário de março de **2022**;

F) O valor da multa/PLR terá caráter indenizatório, inclusive para efeito de incidência e tributação; para os pagamentos das parcelas será adotado o critério da proporcionalidade na razão de 1/12 avos (um doze avos) por mês de serviço ou fração superior a 14 (catorze) dias aos empregados admitidos ou desligados no curso do ano; para a 1ª e 2ª parcelas nos mêses de Agosto/**2021** e setembro de **2021** será considerado o período de Janeiro a Junho/**2021**; para a 3ª e 4ª parcela nos mêses fevereiro e março de **2022** será considerado o período de Julho a Dezembro/**2021**;

G) A empresa que formalizar pedido ao sindicato profissional, mas 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;

H) ficam ressalvadas as condições mais favoráveis porventura existentes.

Ajuda de Custo

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - UNIFORMES E FERRAMENTAS

A) Fornecimento ao empregado de ferramentas necessárias ao desempenho de suas funções;
B) Fornecimento gratuito aos empregados de uniformes, calçados especiais adequados à atividade, em quantidade necessária, quando exigidos pelo empregador ou por exigência legal;
C) As empresas que exigirem de 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 Salário Normativo, a título de depreciação do ferramental utilizado. O percentual de 10 % (dez por cento) será calculado proporcionalmente ao número de dias de uso deste ferramental, durante o mês.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CESTA DE ALIMENTOS

A) - CESTA DE ALIMENTOS

As empresas deverão fornecer uma cesta básica de 30 kg., a cada um de seus empregados que não tiveram nenhuma falta injustificada no mês, a ser entregue até o dia 15 do mês de competência, observados os critérios, condições, composição e quantidade de produtos especificados nesta cláusula.
Aos empregados que tiveram até uma falta injustificada no mês, a cesta básica será de 20 KG, aplicando-se, no que couber, as demais disposições referentes, à cesta básica de 30 kg.

As empresas poderão excluir da concessão o empregado quer tiver mais de 1 (uma) falta injustificada no mês, respeitando as faltas legais da CLT e desta Convenção.

As empresas que já concediam a cesta básica em 01.10.2006 e já adotavam ou utilizavam critério e datas para distribuição da cesta, deverão continuar a observá-lo, inclusive, cobrança de valor por custo subsidiado.

No caso de afastamento do empregado em benefício previdenciário, a empresa continuará a conceder a cesta básica enquanto o mesmo perdurar, até o limite de 60 (sessenta) dias contado do inicio do afastamento.

A empregada gestante fará jus à cesta básica também no período de afastamento (licença maternidade).

Ficam ressalvadas condições mais favoráveis ao empregado porventura já praticadas pelas empresas e no caso de já ser concedida cesta básica maior, a empresa não poderá reduzir peso e/ou quantidade de alimentos.

O valor econômico da cesta básica não integrará o salário do empregado para qualquer outro fim, seja na remuneração, para depósitos do FGTS nem integrará o salário do empregado para fins previdenciários, independente da cobrança ou não de algum valor que seja realizado por empresa, nos termos da Lei 6321/76, de 14.04.76 e Regulamento pelo Decreto 78.676, de 08.11.76.

A composição da cesta de 30 (trinta) quilos deverá observar:

Quantidade	**Descrição**	**Embalagem**
02	Achocolatado	Pc200 g
04	Açucar refinado	Pc 1 kg
01	Amaciante de roupa	Fr 500 l
02	Arroz tipo 1	Pc 5 kg
01	Biscoito recheado	Pc 140 g
01	Biscoito salgado	Pc 200 g
01	Café torrado e moído	Pc 500 g
01	Creme de leite	Tp 200 g
01	Creme Dental	Tb 90 g
01	Desinfetante liquido	Fr 500 ml
01	Ervilha	Lt 200 g
01	Farinha de trigo especial	Pc 1 kg
01	Farofa temperada	Pc 200 g
04	Feijão carioca	Pc 1 kg
01	Fubá mimoso	Pc 500 g
01	Leite em pó integral	Pc 400 g
01	Macarrão espaguete c/ ovos	Pc 500 g
01	Macarrão parafuso c/ ovos	Pc 500 g
01	Mistura para bolo	Pc 400 g
03	òleo soja	Pet 900 ml
01	Papel higiênico	Pc 04 unid
01	Pó p/ gelatina	Sh 45 g
01	Polpa de tomate	Tp 520 g
03	Sabonete	Unid. 90 g
01	Sal refinado	Pc 1 kg
01	Sardinha	Lt 130 g
01	Tempero completo	Cp 300 g

A composição da cesta de 20 (vinte) quilos deverá observar:

Quantidade	Descrição	Embalagem
02	Açucar refinado	Pc 1 kg
01	Arroz tipo 1	Pc 5 kg
02	Arroz tipo 1	Pc 1 kg
01	Biscoito recheado	Pc 140 g
01	Café torrado e moído	Pc 250 g
01	Farinha de trigo especial	Pc 1 kg
01	Farofa temperada	Pc 200 g
03	Feijão carioca tipo 1	Pc 1 kg
01	Fubá mimoso	Pc 500 g
01	Goiabada	Tp 300 g
01	Macarrão espaguete c/ ovos	Pc 500 g
01	Macarrão parafuso c/ ovos	Pc 500 g
01	Mistura para bolo	Pc 400 g
02	òleo de soja	Pet 900 ml
01	Pó para refresco	Pc 25 g
01	Polpa de tomate	Tp 520 g
01	Sal refinado	Pc 1 kg
01	Sardinha	Lt 130 g
01	Tempero completo	Cp 300 g

A composição da cesta poderá ser adaptada ao padrão do fornecedor, desde que respeitadas as quantidades e peso total da cesta.

B) CESTA DE ALIMENTOS - OPÇÃO DE FORNECIMENTO EM VALE SUPERMERCADO, VALE COMPRAS, CARTÃO ALIMENTAÇÃO.

Respeitados os critérios já estabelecidos na cláusula para a concessão da Cesta de Alimentos, a empresa que entender ser mais viável poderá optar pela concessão de Vale Supermercado, Vale Compras, Cartão Alimentação ou sistema equivalente ao invés de fornecer a cesta em produtos, desde que, autorizada por seus empregados.

Os empregados deverão ser esclarecidos sobre a possibilidade, precisará ser feita consulta por escrito aos mesmos, guardando-se o documento coletivo com o nome e assinatura do funcionário e a escolha da opção (Cesta de Alimentos ou Vale Supermercado), sendo que, existindo a maioria dentre eles, o critério vencedor passará a valer para todos.

No caso de Vale Supermercado, Vale Compras, Cartão Alimentação o valor mensal será de R$ **125,00** (cento e vinte e cinco reais) para o empregado que não tiver falta injustificada no mês e de R$ **84,00** (oitenta e quatro reais) para o empregado que registrar até 1 falta injustificada no mês, podendo ser excluído da concessão o empregado que tiver mais de 1 falta injustificada.

No caso de afastamento de empregado em benefício previdenciário, a empresa continuará a conceder o vale supermercado enquanto perdurar, até o limite de 60 (sessenta) dias contado do início do afastamento.

A empregada gestante fará jus ao vale supermercado também no período de afastamento (licença maternidade).

A empresa deverá colher os comprovantes mensais de fornecimento da Cesta de Alimentos ou da concessão do Vale Supermercado.

O vale deverá ser fornecido até o dia 15 (quinze) do mês de competência.

Não será permitido pagar a importância em dinheiro ao empregado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - ALIMENTAÇÃO

As empresas que já fornecem alimentação no local de trabalho aos seus empregados, devem controlar a boa qualidade da mesma, tanto em relação àquela preparada internamente, com a que for adquirida de terceiros (restaurantes, instituições, etc.), buscando averiguar e esclarecer eventuais reclamações.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - REEMBOLSO DE DESPESAS DE REFEIÇÃO

A Partir de 01 de Outubro de **2020**, garantidas as condições mais favoráveis já existentes, o empregado que for convocado para trabalhar fora da empresa, em desempenho de serviço externo, a empresa garantirá o reembolso do valor do comprovante, no máximo de R$ **23,00** (vinte e tres reais), para despesas de refeições que o mesmo tiver. Esta cláusula somente abrangerá aqueles empregados que desempenharem serviços externos em horário que alcance o intervalo de refeições.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AUXILIO REFEIÇÃO

A partir de 01 de Outubro de **2020** as empresas fornecerão alimentação aos trabalhadores pelos dias efetivamente trabalhados no mês, observado o disposto na cláusula 20ª desta Convenção.
As empresas poderão suprir o fornecimento da alimentação com a concessão de tickets de refeição aos trabalhadores, também em número idêntico ao dos dias trabalhados no mês com o valor facial unitário de R$ **13,00** (Treze reais), desvinculados da remuneração, portanto, sem incidências, encargos previdenciário nem servir de base para recolhimento do FGTS.
O empregado poderá ser descontado em até 20% (vinte por cento) do valor total dos tickets fornecidos no mês e efetivamente usufruídos.
No caso da empresa passar a fornecer alimentação nos termos desta convenção também poderá descontar do empregado até 20% (vinte por cento) do valor custo que tiver para a aquisição ou elaboração da alimentação. As empresas que na data de vigência desta Convenção já concedem a alimentação, ou, fornecem vale/auxilio-refeição, e, já adotam outro critério, continuarão a observa-lo, inclusive, no valor da cobrança por custo subsidiado.
A concessão do benefício através da modalidade ticket refeição dar-se-á no 1° dia útil do mês de competência, mediante recibo de entrega e posterior descrição em folha e no demonstrativo salarial.
O acerto de eventuais ausências, faltas, licença ou afastamento previdenciário do empregado naquele mês ocorrerá no mês seguinte mediante os correspondentes descontos dos tickets refeição recebidos, mas não utilizados na forma estabelecida na cláusula, qual seja, pelos dias efetivamente trabalhados no mês.
O trabalhador interno que for convocado para trabalhar fora da empresa, em desempenho de serviço externo, nos termos da Cláusula 21ª da Convenção, continuará com a garantia do reembolso do valor do comprovante para despesas de refeição que tiver, por dia de trabalho, deduzido o valor líquido do ticket refeição correspondente a esse dia que lhe tiver sido fornecido.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DESPESAS DE TRANSPORTE

Para execuções de atividades externas por interesse da empresa, esta ficará responsável pela despesa de transporte, caso não seja oferecido transporte próprio, excluindo-se os trabalhadores que por força de sua atividade habitual exerçam funções externas.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - VALE-TRANSPORTE

A) Ficam as empresas alertadas de que deverão cumprir a legislação referente ao vale-transporte (Lei nº. 7.418 de 16/12/85, com redação dada pela Lei nº 7.619 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 9ª (Data de Pagamento dos Salários).
C) 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.

Auxílio Saúde

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CONVÊNIOS MÉDICOS

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.

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - AUXÍLIO FUNERAL

A) No caso de falecimento de empregado em decorrência de morte natural, a empresa pagará aos seus dependentes legais, por uma única vez, a título de auxílio-funeral e juntamente com o saldo salarial e outras verbas trabalhistas remanescentes, a quantia correspondente a 1 (um) salário nominal, vigente na data do falecimento. Se houver solicitação pelo dependente legal a empresa liberará adiantamento para atender as despesas de funeral, descontando esse valor no acerto final;
B) Na hipótese de invalidez permanente ou morte, ambas causadas por acidente do trabalho ou de percurso em razão do trabalho, o auxílio corresponderá à quantia de 2 (dois) salários nominais vigentes na data do acidente ou do falecimento;
C) Esta cláusula não se aplicará às empresas que adotem o sistema de seguro de vida em grupo;
D) Os valores acima ajustados terão caráter indenizatório.

Auxílio Creche

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - REEMBOLSO - CRECHE

Em atenção ao 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 de despesas que a mesma tiver no caso de utilização de creche de sua escolha e até o limite mensal de R$ **340,00** (trezentos e quarenta reais). Tal obrigação existirá somente no caso de as empregadas-mães apresentarem a certidão de nascimento do filho e a partir desse momento, além dos comprovantes mensais das despesas efetuadas (Notas Fiscais) e no caso de pessoa física, comprovantes contabilmente aceitos (recibos onde conste o endereço completo, o CPF e o RG). A empresa estará desobrigada de cumprir a presente cláusula se não forem preenchidas as condições ora estipuladas e também no caso de manter creche própria.

Parágrafo Único: O reembolso creche objeto desta cláusula não integrará o salário da empregada para qualquer efeito, reconhecendo as partes o pleno atendimento da Portaria 3.296, de 03/09/86.

Outros Auxílios

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDÊNCIÁRIO

Ao empregado em gozo de benefício do auxílio previdenciário por motivo de doença ou acidente de trabalho, fica garantido, entre o 16o. e 120o. dias de afastamento, uma complementação de salário em valor equivalente à diferença entre o efetivamente recebido da Previdência Social e o seu salário nominal, respeitado sempre, para efeito da complementação, o limite máximo da contribuição previdenciária (teto). O empregado somente fará jus à nova complementação após carência de 06 (seis) meses, contada a partir da alta médica do benefício que gerou o pagamento da complementação. Na hipótese do empregado afastado comprovar que não recebeu da Previdência Social o valor do seu benefício até o 50º (quinquagésimo) dia contado da data inicial do seu afastamento, a empresa deverá conceder adiantamento ao empregado no valor equivalente a um mês de salário, obrigando-se o empregado à devolução da mesma importância por ocasião do recebimento do benefício, sob pena de ser descontado esse valor no primeiro pagamento salarial devido e ou sobre qualquer outro crédito salarial do empregado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CAFÉ COM LEITE, PÃO COM MATEIGA

A partir de **01.10.2020** as empresas que ainda não concedem deverão fornecer gratuitamente aos empregados café com leite, pão com manteiga, antes do início do horário de trabalho. Para dar cumprimento a essa obrigação são eliminados os intervalos de fadiga nos quais era servido café

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ANOTAÇÃO DA CARTEIRA DE TRABALHO

Todo empregado admitido terá sua Carteira de Trabalho anotada pela empresa no prazo máximo de 48 horas e os respectivos documentos devolvidos em 72 horas.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

A) O contrato de experiência terá a duração máxima de 60 (sessenta) dias, exceto para os cargos de supervisão, gerência e chefias;
B) Não será exigido contrato de experiência nos casos de readmissão de empregado para a mesma função anteriormente exercida, bem como, para os casos de admissão de trabalhador que esteja prestando serviços na mesma função, como mão de obra temporária, cuja duração tenha correspondido ao período de 60 (sessenta) dias.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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.

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CARTA AVISO DE DISPENSA

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Nas rescisões contratuais sem justa causa e nos pedidos de demissão, o acerto de contas e homologação será providenciado pela empresa nos prazos e condições estabelecidos pelo Artigo 477, § 6º da CLT, com a redação dada pela Lei 13.467/2017.

A inobservância dos prazos supra pela empresa implicará na obrigação de pagar, em favor do empregado, a multa prevista no referido diploma legal (§ 8o. do art. 477, da CLT), que se entende como a que equivaler ao seu salário mensal. Se o atraso for motivado pelo não comparecimento do empregado a empresa ficará isenta do pagamento da multa. No caso de ausência do empregado, se a homologação for no Sindicato Profissional, este órgão estará obrigado a certificar o fato no mesmo ato, entregando à empresa o certificado em questão, desde que a mesma lhe forneça comprovante de comunicação assinado pelo empregado, onde conste a data e o motivo do seu comparecimento no Sindicato, ou seja, para homologação da rescisão contratual e recebimento das verbas rescisórias.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - HOMOLOGAÇÕES

A empresa que efetuar a homologação da rescisão do contrato de trabalho por dispensa sem justa causa no Sindicato dos Trabalhadores fica obrigada a apresentar o extrato analítico obtido junto à Caixa Econômica Federal que serviu de base para a multa rescisória do FGTS com o comprovante de recolhimento da multa e a última guia da contribuição recolhida ao Sindicato Profissional. Fica garantido ao empregado manifestar expressamente que o pagamento dos haveres da rescisão do contrato seja feito no Sindicato Profissional.

Aviso Prévio

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - AVISO PRÉVIO

Nos casos de rescisão de contrato de trabalho, sem justa causa, por parte do empregador, o aviso prévio será comunicado pela empresa por escrito e contra recibo, esclarecendo se será trabalhado ou não. A redução de duas horas diárias, prevista no art. 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 01 (um) dia livre por semana ou 07 (sete) dias corridos durante o período. Aos empregados com 45 ou mais anos de idade, e 03 (tres) anos de serviço na empresa, fica garantido um aviso prévio de 50 dias, salvo se já tiver 10 ou mais anos seguidos de trabalho na empresa, hipótese em que o aviso prévio será de 60 dias. O período excedente a 30 dias será sempre indenizado.

A) O empregado que no curso do aviso prévio trabalhado solicitar por escrito ao empregador com 03 (três) dias úteis de antecedência, fica garantido imediato desligamento do emprego e a anotação da respectiva data de saída na CTPS, coincidente com o último dia trabalhado após 03 (três) dias úteis da solicitação. Neste caso, a empresa ficará 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 parágrafo único do referido artigo. O pagamento dos direitos na empresa, ou homologação na forma estabelecida pela cláusula 35ª anterior, deverá ocorrer no prazo estabelecido pelo artigo 477, § 6º da CLT, com a redação dada pela Lei 13.467/2017;

B) Caso seja o empregado dispensado pela empresa, por escrito, de prestar sua atividade profissional durante o Aviso Prévio, ficará ele desobrigado de comparecer à empresa, fazendo jus, no entanto, à remuneração integral.

C) Sem prejuízo das garantias previstas nos itens acima, ficam asseguradas ao trabalhador, cumulativamente, as garantias previstas pela Lei 12.506/2011, sendo certo que, em nenhuma circunstância, o aviso prévio excederá o limite de 90 (noventa) dias, observando-se a seguinte tabela divulgada na Nota Técnica nº 184 da Secretaria das Relações do Trabalho do Ministério do Trabalho e emprego:

Tempo de Serviço (anos completos)	Aviso Proporcional (nº de dias)
0	30
1	33
2	36
3	39
4	42
5	45
6	48
7	51
8	54
9	57
10	60
11	63
12	66
13	69
14	72
15	75
16	78
17	81
18	84
19	87
20	90

Mão-de-Obra Temporária/Terceirização

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - LOCAÇÃO DE MÃO DE OBRA

A) Na execução dos serviços relacionados à atividade fabril, as empresas não poderão se valer senão dos trabalhadores por ela contratados, salvo nos casos definidos na Lei 6019/74;

B) A fim de evitar a descaracterização do contrato de trabalho, as empresas não deverão utilizar mão de obra informal ou de autônomos na consecução de suas atividades internas, seja em forma de terceirização ou de empreitada, garantidas estas modalidades nas reais situações de transferência de atribuições para terceiros legalmente constituídos, o que também se observará nos casos de atividades em Municípios fora da sede da empresa.

Pç Dom José Gaspar, 30 | 5º Andar | CEP: 01047-901 | São Paulo | SP | Tel: (11) 3255-8011 | Fax:(11) 3255-9563
www.sindimov.org.br moveis@sindimov.org.br

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - PROMOÇÕES

A) Sempre que ocorrer promoção a mesma deverá ser comunicada por escrito ao empregado;
B) Toda promoção comportará um período experimental, não superior a 60 (sessenta) dias;
C) A toda promoção para função sem paradigma será garantido reajuste salarial, de acordo com a política de salários de cada empresa, respeitado aumento mínimo de 06% (seis por cento);
D) Havendo paradigma, após o período experimental será garantido o menor salário da função;
E) O aumento por promoção não será compensado nem deduzido por ocasião da primeira data-base subseqüente, garantindo-se à empresa o direito de compensar reajustes espontâneos e antecipações havidas entre a data-base passada e a data da promoção;
F) Vencido o período experimental a promoção deverá ser obrigatoriamente anotada na CTPS do empregado.

Qualificação/Formação Profissional

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - AUTOMAÇÃO E DESEMPREGO

Na automação dos meios de produção, com a implantação de novas técnicas, as empresas se dispõem a promover treinamento durante o período necessário e dentro da jornada de trabalho para que seus funcionários adquiram melhor qualificação em seus novos métodos de trabalho.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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 freqüência aos cursos que forem implantados pela Escola acima referida, após sua efetiva instalação.
Parágrafo Segundo: Recomenda-se às empresas doar máquinas e equipamentos, novos ou em bom estado de conservação, ao sindicato profissional, para a instalação da escola de aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores do setor.

Estabilidade Geral

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE/LICENÇA-ADOTANTE

A) Fica vedada a 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. Nos casos de gestação atípica, não revelada, esse prazo será estendido para 90 (noventa) dias, devendo ser comprovada tal situação por atestado médico do INSS;
C) 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, na hipótese de acordo extra judicial;

D) No caso de rescisão de contrato de trabalho, por iniciativa do empregador, o aviso prévio legal previsto nesta Convenção não poderá ser incorporado no prazo estipulado nesta garantia.
E) À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença maternidade, sem prejuízo do emprego e do salário, de acordo com o que segue: 1) no caso de adoção ou guarda judicial de criança até 1 (um) ano de idade, o período de licença será de 120 (cento e vinte) dias; 2) no caso de adoção ou guarda judicial de criança a partir de 1 (um) ano até 04 (quatro) anos de idade, o período de licença será de 60 (sessenta) dias; 3) no caso de adoção ou guarda judicial de criança a partir de 04 (quatro) anos até 08 (oito) anos de idade, o período de licença será de 30 (trinta) dias.
F) A Licença Maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã.

Estabilidade Serviço Militar

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - SERVIÇO MILITAR

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

Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ALTA MÉDICA

Na hipótese de recusa pela empresa, por escrito, em acatar alta medica 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 do INSS.

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - CARTA DE REFERÊNCIA

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

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas Prorrogação/Redução de Jornada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - ESTUDANTES: ABONO DE FALTA - JORNADA DE TRABALHO - SENAI -MENOR APRENDIZ

A) Serão abonadas as faltas do empregado estudante nos dias de exame, desde que em estabelecimento oficial, autorizado ou reconhecido, pré-avisado o empregador com o mínimo de 72 (setenta e duas) horas e comprovação posterior. Não estão abrangidas pelo abono as faltas destinadas a processos de verificação de aprendizagem através de avaliações;
B) A jornada de trabalho dos estudantes terá o seu horário final reduzido em 30 (trinta) minutos diários, desde que esteja matriculado em estabelecimento de ensino oficial, autorizado ou reconhecido e comprove haver necessidade para tal fim;
C) Ao empregado egresso do SENAI e portador de diploma, existindo vaga na empresa, será dada preferência no aproveitamento. Nessa hipótese, a anotação de função na CTPS e na Ficha de Registro de Empregado deverá estar relacionada com a função de habilitação. Caso não exista vaga, poderá ser aproveitado em função compatível, com a anotação dessa função;

D) Durante o período de aprendizagem, para efeito de pagamento, será adotado o valor do menor Piso Salarial da categoria, em substituição ao Salário Mínimo.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - HORAS EXTRAS

As horas extras serão remuneradas na forma abaixo:
A) 60 % (sessenta por cento) de acréscimo em relação à hora normal, quando trabalhadas em qualquer dia compreendido entre segunda-feira e sábado, inclusive, até o limite da 8a hora semanal;
B) 70 % (setenta por cento) de acréscimo em relação à hora normal, quando trabalhadas em qualquer dia compreendido entre a segunda-feira e sábado, inclusive, nas excedentes da 8a hora semanal;
C) 100 % (cem por cento) de acréscimo em relação à hora normal, quando trabalhadas em domingos e feriados ou no dia destinado ao repouso semanal.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho nas empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva é de 44 (quarenta e quatro) horas semanais efetivamente trabalhadas, em razão do disposto no artigo 7o., inciso XIII, da Constituição Federal.
A) Os empregados não sofrerão qualquer redução da remuneração mensal, em conseqüência da redução da jornada para 44 horas semanais;
B) As empresas, mediante entendimento direto com a maioria dos seus empregados ou com o Sindicato da categoria profissional, poderão adotar os seguintes critérios para pagamento das horas de redução de jornada:
a) redução semanal agregada ao salário-hora;
b) redução semanal paga em rubrica específica para a hipótese exposta na letra "C";
c) qualquer outro critério, desde que não implique em violação ao principio de irredutibilidade do salário, consoante o disposto no inciso VI do artigo 7o., da Constituição Federal.
C) Quando a empresa ainda usar o critério de cálculo da jornada à base de 48 horas semanais e 240 horas mensais, as horas de redução serão pagas em rubrica específica, o mesmo ocorrendo com o reflexo no descanso semanal remunerado (DSR);
D) Na hipótese prevista na letra "C", se o empregado perder o descanso semanal remunerado (DSR) em razão de falta injustificada, as horas reduzidas da semana serão deduzidas proporcionalmente ao número de faltas;
E) O valor das horas reduzidas será computado na composição salarial do empregado, para todos os efeitos legais;
F) Ficam garantidas as condições mais favoráveis já existentes na empresa.

Intervalos para Descanso

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - MARCAÇÃO DO CARTÃO DE PONTO NOS HORÁRIOS DE REFEIÇÃO

As empresas poderão dispensar os empregados da marcação de ponto no horário de saída para a refeição, a que se refere o artigo 71 da C.L.T., devendo, contudo, pré-assinalar o horário completo de repouso, conforme o disposto no artigo 74, parágrafo 2o., da C.L.T..

Faltas

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS

Garantidas as condições mais favoráveis já existentes, o empregado poderá faltar ao serviço, desde que comprove o motivo determinante da sua ausência por documento hábil, nos seguintes casos:

A) No dia destinado à internação de esposa ou companheira, e de filho menor de 14 anos de idade, ou, ainda, de dependente designado pela Previdência, pelo número de horas indispensáveis, sem sofrer prejuízo salarial;
B) Até um máximo de 02 vezes por ano civil, para o acompanhamento médico de filho menor de 14 anos de idade, e quando houver a impossibilidade da esposa ou companheira fazê-lo. No caso, haverá a perda somente das horas não trabalhadas, sem prejuízo de repouso semanal remunerado, feriado, férias e 13o. salário;
C) No caso de falecimento de sogro ou sogra legalmente reconhecidos, também se admitirá a ausência do empregado no dia do féretro, o qual perderá somente as horas não trabalhadas, sem prejuízo do repouso semanal remunerado, desde que exiba o atestado de óbito correspondente.

Turnos Ininterruptos de Revezamento

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - 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, implicará na participação do Sindicato Profissional.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - TOLERÂNCIA DE ATRASOS

Garantidas as condições mais favoráveis já existentes na empresa, a ocorrência de até 4 (quatro) atrasos ao trabalho, durante o mês, desde que, no total, não sejam superiores a 40 (quarenta) minutos, não acarretará perda salarial, nem desconto do D.S.R. correspondente.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - DIA DE SÃO JOSÉ

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

Férias e Licenças
Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - FÉRIAS INDIVIDUAIS E COLETIVAS

A) O início das férias individuais ou coletivas não poderá ocorrer no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal, remunerado, ressalvados os casos daqueles que obedecem a escalas de revezamento e os de pedido expresso em contrario do empregado;
B) Quando as férias coletivas parciais abrangerem os dias 25 de dezembro e 1o. de janeiro, estes dias não serão computados como de férias e, portanto, excluídos da contagem dos dias corridos regularmente;
C) O aviso de férias individuais (normais) será comunicado por escrito ao empregado, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias (art. 135 da CLT).

Saúde e Segurança do Trabalhador
CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - CIPA

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 fiscalizado pela CIPA em exercício, excetuados os empregados que se candidataram à reeleição;
E) Após a realização das eleições será o Sindicato comunicado do resultado, indicando-se os eleitos e os respectivos suplentes;
F) Garantir aos componentes da CIPA, em conjunto ou separadamente, 01 (uma) hora por semana, dentro do período normal de trabalho, para realização de inspeções relativas à higiene e segurança, no âmbito da empresa.

Treinamento para Prevenção de Acidentes e Doenças do Trabalho

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - 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.

Exames Médicos

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - EXAME MÉDICO

As disposições concernentes a exame médico do trabalhador serão observadas pelas empresas, de acordo com os critérios estabelecidos na Norma Regulamentadora - NR 7, bem como os preceitos do artigo 168, da C.L.T., com a redação dada pela Lei 7.855, de 24/10/89.

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - 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 empresas que não tenham convênio com empresas médico-odontológicas ou que não possuam tais serviços permanentemente por sua própria conta.

Profissionais de Saúde e Segurança

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - 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 da Norma Regulamentadora - NR no. 4.

Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO

Nos casos de acidentes do trabalho com afastamento superior a 15 (quinze) dias, as empresas deverão enviar cópia da comunicação do acidente (C.A.T.) ao Sindicato dos Trabalhadores, no prazo máximo de 48 horas após a emissão daquela comunicação. Em se tratando de casos fatais ocorridos nas dependências da empresa, também será observado o mesmo prazo de 48 horas após o evento.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - FORMULÁRIO PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL

As empresas deverão preencher o Atestado de Afastamento e Salário (AAS), quando solicitado pelo empregado, nos seguintes prazos:
A) Máximo de 5 (cinco) dias úteis, contados da data da 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) Máximo 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 e requerimento de pagamento de pecúlio previdenciário, a empresa terá 20 (vinte) dias para a entrega do formulário exigido pelo INSS.

Relações Sindicais
Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - LICENÇA A ASSOCIADO DO SINDICATO

Exclusivamente para a participação em Congressos dos Marceneiros, com utilização de 2 (dois) dias úteis no máximo, o Sindicato Profissional poderá solicitar a liberação de funcionários junto à empresa, desde que o faça por escrito e com antecedência mínima de 10 (dez) dias, na seguinte proporção:
A) Empresas com até 20 empregados - 1 (um) funcionário;
B) Empresas com número de empregados de 21 a 50 - 2 (dois) funcionários;
C) Empresas com número de empregados de 51 a 150 - 3 (três) funcionários;
D) Empresas com número de empregados de 151 a 300 - 4 (quatro) funcionários;
E) Empresas com mais de 301 empregados - 5 (cinco) funcionários.
Parágrafo 1o. - Nos casos das letras "B, C, D e E", desta cláusula, as licenças não poderão, em nenhuma hipótese, ser concomitante, com o mesmo setor de trabalho.
Parágrafo 2o. - Solicitada a liberação pelo Sindicato com tais requisitos os funcionários associados terão as ausências nesses dias justificadas pela empresa.

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - UTILIZAÇÃO DO QUADRO DE AVISOS E BOLETINS

A) O sindicato dos trabalhadores utilizará um quadro de avisos e um receptor para boletins, ambos fornecidos pela empresa, que serão mantidos em local de fácil acesso e visibilidade, destinando-se o primeiro à afixação de comunicados, informações e convocações e o segundo à conservação dos boletins a serem distribuídos;
B) Todo o material a ser exposto no quadro de avisos e no receptor será previamente submetido ao conhecimento da empresa.

Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - CONVOCAÇÃO DE DIRETOR DO SINDICATO-CONTATOS COM A EMPRESA - SINDICALIZAÇÃO

O Sindicato Profissional poderá convocar os diretores eleitos que estiverem trabalhando, obrigando-se a empresa a remunerar os dias e o descanso semanal correspondente, se for o caso, nas seguintes condições:
- Empresas com até 50 empregados - liberação por 01 (um) dia a cada mês;
- Empresas com mais de 50 empregados - liberação por 02 (dois) dias a cada mês.
A) Quando a empresa tiver mais de um diretor eleito, a convocação será de um único deles;
B) A convocação jamais poderá ocorrer nos 07 (sete) dias que antecederem o início do período de férias;
C) O Presidente do Sindicato Profissional deverá fazer a convocação do diretor eleito obrigatoriamente por escrito, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, sem o que ela não terá validade;
D) O dirigente sindical no exercício de sua função, desejando manter contato com a empresa, terá garantido o atendimento pelo representante que a empresa designar;
Com o objetivo de incrementar a sindicalização dos empregados, as empresas colocarão à disposição do Sindicato representativo da categoria profissional, uma vez por ano, local e meios para esse fim. O período será convencionado de comum acordo pelas partes e a atividade será desenvolvida no recinto da empresa, fora do ambiente de produção e no período de descanso da jornada normal de trabalho.

Acesso a Informações da Empresa

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - MUDANÇA DE ENDEREÇOS

As empresas ficam obrigadas a comunicar qualquer mudança de endereço, tanto para o Sindicato dos Trabalhadores como para o Sindicato Patronal, no prazo de 15 (quinze) dias após a efetivação da mudança.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTÊNCIAL E MENSALIDADE SOCIAL EM FAVOR DO SINDICATO PROFIS

Em cumprimento ao disposto no art. 8o, inciso IV, da Constituição Federal, art. 545 da CLT e decisão aprovada no 10° Congresso da categoria realizado nos dias 25,26 e 27 de julho 2014, ratificada na Assembleia Geral em **16/10/2020** as empresas procederão ao desconto nas folhas de pagamento dos trabalhadores integrantes da categoria profissional e beneficiados pela aplicação da Convenção Coletiva de Trabalho, associados e não associados, a título de contribuição profissional para custeio da entidade laboral convenente, o percentual de 1,5% (um e meio por cento) do

salário reajustado dos empregados, garantida a manifestação do empregado, a título de Contribuição Assistencial e da Mensalidade Social devida, observando-se:

Parágrafo único: O integrante da categoria profissional poderá no período de **20 de outubro a 29 de outubro de 2020** comparecer no Sindicato Profissional, pessoalmente, para formalizar documento próprio de oposição à presente contribuição, ficando vedada iniciativa ou participação da empresa na decisão de seus empregados.

A) A responsabilidade pela instituição, percentuais de cobrança e abrangência do desconto é inteiramente do Sindicato da categoria profissional, ficando isentas as empresas de qualquer ônus ou conseqüência perante seus empregados e o desconto assim feito está ao abrigo do previsto no art. 462 da CLT;

B) O desconto será mensal, a partir da data-base e abrange associados e não associados, sendo de 1,5 % (um e meio por cento) do salário nominal do trabalhador. Os empregados associados desta entidade, com esse desconto, ficam dispensados do pagamento da mensalidade associativa;

C) Não cabe qualquer desconto em relação a empregados profissionais liberais registrados com tais habilitações e que as efetivamente exerçam na empresa, bem como aos integrantes de categorias diferenciadas;

D) Os percentuais incidirão sobre a remuneração mensal percebida pelo empregado, não incidindo sobre as horas de trabalho não remuneradas em virtude de faltas injustificadas ao serviço;

E) O desconto da Contribuição Assistencial e da Mensalidade Social recairá sobre a remuneração do empregado, não incidindo sobre os seguintes títulos: adicional de insalubridade, adicional de periculosidade, salário-família, terço de férias e horas extras;

F) No caso de trabalhadores admitidos a incidência da Contribuição Assistencial será proporcional aos dias trabalhados no primeiro mês e, nos casos de demissões, será extensiva ao aviso prévio, inclusive;

G) O limite mensal de incidência da Contribuição Assistencial e da Mensalidade Social será o valor equivalente a 05 (cinco) Salários Mínimos. No mês de Dezembro/**2020** a Contribuição incidirá separadamente sobre o salário de Dezembro e sobre o 13o. salário, respeitando o mesmo limite em cada uma delas.

H) O Sindicato Profissional assume o compromisso de remeter guias para as empresas, em tempo hábil e na quantidade suficiente não respondendo estas por eventual retardamento; na ocorrência de falha no recolhimento, caberá ao Sindicato notificar a empresa, concedendo-lhe prazo de 15 (quinze) dias para esclarecimentos e justificativas;

I) Os valores descontados deverão ser recolhidos pela empresa a favor do Sindicato, em banco de sua escolha, até o dia 10 do mês subsequente ao desconto, mediante guias ou aviso bancário fornecido pelo Sindicato; nenhum encargo financeiro bancário poderá ser imposto ou transferido às empresas nesses recolhimentos;

J) No mês de Dezembro/**2020** ao efetivarem descontos, a empresa remeterá ao Sindicato de empregados, até **30/01/2021** uma relação contendo tão somente os seguintes dados: nome do empregado, data de admissão e valor descontado; no mês de Junho/**2021** será adotado o mesmo procedimento, devendo a empresa enviar ao Sindicato, até **30/07/2021** idêntica relação. Nos

demais meses haverá desconto e recolhimento, mas fica a empresas desobrigada de encaminhar essa relação dos empregados;

K) O não recolhimento das mensalidades devidas no prazo previsto na letra "I", ensejará a cobrança pelo sindicato profissional de multa de 10% e correção monetária com base na Taxa Referencial (TR), além de juros de 1% ao mês.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - DESCONTO ASSISTÊNCIAL DAS EMPRESAS PARA O SINDICATO DA INDÚSTRIA DO MOBILIÁ

Em cumprimento ao disposto na alínea "c" do Artigo 513. da Consolidação das Leis do Trabalho e de deliberação da Assembléia Geral realizada em **23 setembro de 2020** as empresas do ramo mobiliário, assim como de atividade econômica " cortinados e estofos" em face de incorporação sejam associadas ou não, recolherão contribuição deliberada naquela Assembleia em favor do SINDIMOV - Sindicato da Indústria do Mobiliário de São Paulo, nos termos em que for encaminhado o boleto de cobrança, observando-se a data de vencimento, grau e porte da empresa, revertendo o valor dos depósitos para fins sociais e manutenção da sede. Aplicam-se, no que couber, as disposições especiais da Lei 13.467/2017

Disposições Gerais
Mecanismos de Solução de Conflitos

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - NORMA MAIS BENEFICA

A promulgação de lei nova na vigência desta Convenção que venha a conceder direitos previstos nas cláusulas normativas ora pactuadas, prevalecerá sobre o que foi ajustado entre as partes, na hipótese de ser mais benéfica ao trabalhador. Caso contrário, aplicar-se-á o disposto nas cláusulas desta Convenção Coletiva.

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - CUMPRIMENTO

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - APLICAÇÃO PARA EMPRESAS DE "CORTINADOS E ESTOFOS"

A Convenção aplica-se às empresas da atividade "indústria de cortinados e estofos" por força do deliberado na Assembléia Geral Extraordinária realizada no dia 20.07.01 pelo Sindicato da Indústria de Cortinados e Estofos de São Paulo, em conjunto com a do Sindicato da Indústria do Mobiliário de São Paulo, decidindo-se na oportunidade pela dissolução daquele Sindicato com a respectiva incorporação da atividade industrial à representação sindical do SINDIMOV, ratificada na carta sindical de 03/03/2008.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - MULTAS

Multa equivalente a 2% (dois por cento) do menor Salário Normativo, por empregado, no caso de descumprimento de qualquer cláusula das obrigações de fazer constantes desta Convenção, revertendo o benefício em favor da parte prejudicada. Não se aplica à cláusula da Contribuição Assistencial (65a).
Exceção feita às cláusulas 8a., 9a. e 30a., o Sindicato Profissional deverá encaminhar notificação à empresa apontando a irregularidade e concedendo-lhe 30 (trinta) dias para normalizar ou justificar a situação.

Outras Disposições

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - REUNIÃO DE AVALIAÇÃO

As entidades signatárias desta Convenção ratificam o compromisso de realizar reunião conjunta, na qual dar-se-á avaliação, estudo e apreciação da conjuntura econômica, decidindo, na oportunidade, sobre questões de interesse para a categoria profissional e atividade econômica.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - ÁGUA POTÁVEL

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

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - COMUNICAÇÃO DE ENDEREÇO PARA FORNECIMENTO DE EXTRATO DE FGTS

Nas mudanças de endereço os empregados deverão comunicar às empresas em 30 dias o novo domicilio, a fim de que estas possam informar à Caixa Econômica Federal, também em 30 dias, essa atualização de dados, possibilitando deste modo o encaminhamento do extrato diretamente ao novo endereço do funcionário. Se por algum motivo a empresa receber da CEF tal extrato, obriga-se a entregá-lo ao empregado. As empresas afixarão no quadro de avisos cópia da guia de recolhimento das contribuições do mês anterior ao de competência do recolhimento.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - RECEBIMENTO DO PIS

Recomenda-se que as empresas, por ocasião da entrega da RAIS, indiquem o Banco e Agência para pagamento do PIS aos seus empregados. Quando para o recebimento, for necessária ausência do empregado durante o expediente normal de trabalho, será ela justificada até o limite de 4 (quatro) horas, garantidas as condições favoráveis já existentes. Se o empregado se ausentar por tempo superior ao previsto, o desconto será das horas não trabalhadas excedentes às quatro horas concedidas, sem repercutir no pagamento do descanso semanal remunerado, férias e 13o. salário. As empresas procurarão adotar o sistema de pagamento de PIS no próprio local de trabalho.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir as questões decorrentes da aplicação desta convenção, à exceção das cláusulas 65a. e 66a. para as quais será competente a Justiça Comum.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO

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

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - RAIS

A RAIS do ano anterior deverá ser fornecida aos Sindicatos da Indústria e dos empregados até 15 (quinze) dias úteis após seu protocolo na SRT.

ARIVONALDO GALDINO DE ALMEIDA
Presidente
SINDICATO DOS OFICIAIS MARCENEIROS E TRAB. IND. MOVEIS DE MAD. SERR. CARP. TORN. M. COMP. LAM. AGLO.CH. FIB. M. MOV. J. V. VAS. CORT. E. DE SAO PAULO

PIERRE ALAIN STAUFFENEGGER
Presidente
SINDICATO DA INDUSTRIA DO MOBILIARIO DE SAO PAULO