

Entre as partes, de um lado:

FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS  
INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO  
DO ESTADO DE SÃO PAULO – **FETICOM**, inscrita no  
CNPJ sob o nº 60.505.252/0001-02;

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA  
CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE **SÃO JOSÉ DOS  
CAMPOS - SINTRICOM**, inscrito no CNPJ sob o nº  
51.610.939/0001-09.

e de outro lado:

SINDICATO DA INDÚSTRIA DE INSTALAÇÕES  
ELÉTRICAS, GÁS, HIDRÁULICAS E SANITÁRIAS DO  
ESTADO DE SÃO PAULO – **SINDINSTALAÇÃO**, INSCRITO  
NO CNPJ SOB O Nº 62.655.659/0001-33,

Representados por seus respectivos Presidentes e/ou procuradores, abaixo assinados, estabelecem a presente **Convenção Coletiva de Trabalho**, na forma dos artigos 611 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho, mediante cláusulas seguintes:

#### **CLÁUSULA 1 - CORREÇÃO SALARIAL**

Será concedido um reajuste, conforme abaixo transcrito, sobre o salário corrigido conforme convenção coletiva anterior, em sua cláusula primeira, como resultado da livre negociação para a recomposição salarial do período de 01/05/2019 a 30/04/2020, dando-se por cumprida a Lei nº 8880/94 e legislação complementar, nos seguintes termos:

- a) Para os **salários menores ou iguais a R\$ 6.000,00** (seis mil reais), o reajuste será de 2,46% (dois vírgula quarenta e seis por cento) a partir de 1º/5/2020;
- b) Para **salários maiores que R\$ 6.000,00** (seis mil reais) o eventual reajuste será livremente negociado entre o trabalhador e a empresa;

**Parágrafo Primeiro** – Os aumentos decorrentes de término de aprendizagem, promoção por merecimento e por antiguidade, transferência de cargo, movimentação de cargo em razão de plano de carreira, função, estabelecimento ou de localidade e equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado, não serão compensados.

**Parágrafo Segundo** – A diferença salarial relativa a **maio, junho, julho, agosto e setembro de 2020**, decorrente da aplicação do reajuste ora pactuado, deverá ser paga até a folha de pagamento de **outubro de 2020**, de forma destacada, sob o título **"DIFERENÇA CONVENÇÃO COLETIVA MAIO 2020"**.

**CLÁUSULA 2 – PISOS SALARIAIS**

A partir de 1º de maio de 2020 os pisos serão:

**Piso Salarial para os setores:**

Construção Civil, Obras Estruturais, Pontes, Estradas, Túneis, Infraestrutura Urbana, Estrutura Metálica, Manutenção e Montagens Eletromecânicas em geral, Instalações e Montagens Hidrosanitárias, Saneamento Básico e demais serviços:

Para os trabalhadores **NÃO QUALIFICADOS**: **R\$ 1.551,16** (mil quinhentos e cinquenta e um reais e dezesseis centavos) por mês, ou **R\$ 7,05** (sete reais e cinco centavos) por hora, para 220 (duzentas e vinte) horas mensais.

Entende-se por não qualificado os trabalhadores registrados na CTPS nas seguintes funções: serventes, ajudantes e auxiliares de trabalhadores qualificados e demais trabalhadores cujas funções não demandem formação profissional.

Para os trabalhadores **QUALIFICADOS**: **R\$ 1.886,97** (mil oitocentos e oitenta e seis reais e noventa e sete centavos) por mês, ou **R\$ 8,57** (oito reais e cinquenta e sete centavos) por hora, para 220 (duzentos e vinte) horas mensais.

**Piso Salarial para os setores:**

Obras de Montagens e Instalações Industriais Pesadas, compreendendo os setores de: Obras e Serviços em Hidroelétricas, Caldeiraria leve e pesada, Usinagem, Montadoras, Usinas em geral, Indústrias, Barragem, Portos, Setor de Gás Industrial:

Para os demais trabalhadores **QUALIFICADOS EM OBRAS DE MONTAGEM DE INSTALAÇÕES INDUSTRIAIS**: **R\$ 2.261,17** (dois mil duzentos e sessenta e um reais e dezessete centavos) por mês, ou **R\$ 10,27** (dez reais e vinte e sete centavos) por hora, para 220 (duzentos e vinte) horas mensais.

**Parágrafo Primeiro** – As empresas manterão os atuais níveis salariais corrigidos na forma da cláusula primeira, inclusive aos novos contratados até 30 de abril de 2021.

**Parágrafo Segundo** – Fica estabelecido que os pisos salariais acima não se aplicam aos empregados inscritos no Programa do Jovem Aprendiz, devendo para estes ser observado para base de cálculos da remuneração o Salário Mínimo Regional do Estado de São Paulo, vigente à época do pagamento.

**CLÁUSULA 3 – REFEIÇÃO**

As empresas obrigam-se a fornecer a seus empregados uma alimentação subsidiada que consistirá, conforme sua opção, ressalvadas condições mais favoráveis, em:

- **ALMOÇO COMPLETO**, no local de trabalho, a ser concedido apenas conforme ajuste feito entre o Sindinstalação, Sindicato Profissional e a empresa interessada, exceto nos casos de obras em locais remotos e/ou de difícil acesso, obras que se desenvolvem em horários noturnos ou obras contratadas em empresas ou estabelecimentos que exijam que os trabalhadores abarcados por esta Convenção Coletiva usem o sistema de alimentação oferecido no local da prestação de serviços.

O empregado **alojado em obra terá direito também a jantar completo**, com o subsídio estabelecido no **Parágrafo Primeiro** desta Cláusula.





## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020/2021

As empresas que atualmente concedem o almoço completo e que não estejam enquadradas nas exceções anteriormente mencionadas **terão um prazo de 60 (sessenta) dias contados da assinatura deste instrumento para regularizar a sua situação.**

OU,

- **TÍQUETE REFEIÇÃO**, no valor mínimo de **R\$ 22,76** (vinte e dois reais e setenta e seis centavos). O empregado receberá tantos Tiquetes Refeição quantos forem os dias de trabalho efetivo no mês, a partir de 1º/5/2020, compensando-se os valores já pagos antes da assinatura deste instrumento, **devendo as diferenças ser pagas até no máximo juntamente com a folha do mês de outubro de 2020.**

- Para o **EMPREGADO ALOJADO EM OBRA**, receberá **1 (um) Tiquete Refeição para almoço e outro para o jantar**, tantos quantos forem os dias do mês.

OU,

- **VALE ALIMENTAÇÃO**, por meio de cartão magnético, equivalente a uma cesta básica, que após estudos realizados por ambas as partes, levando em consideração as necessidades de alimentação do trabalhador e de sua família, foi fixado no valor mensal de **R\$ 322,75** (trezentos e vinte e dois reais e setenta e cinco centavos) a **partir de 1º/5/2020**, compensando-se os valores já pagos antes da assinatura deste Instrumento **devendo as diferenças ser pagas até no máximo juntamente com a folha do mês de outubro de 2020;**

E,

**CAFÉ DA MANHÃ E LANCHE DA TARDE**, para seus empregados da área de produção, constante de:

**A) CAFÉ DA MANHÃ**, que deverá ser disponibilizado até o início da jornada de trabalho e composto, obrigatoriamente, dos seguintes itens:

- Café com leite do tipo "pingado", em recipientes separados;
- 2 (dois) lanches de pães do tipo "francês" com margarina e queijo, equivalente ao padrão nas padarias (lanche frio);
- 1 (uma) fruta da época.

**B) LANCHE DA TARDE**, que deverá ser disponibilizado a partir das 15h, composto, obrigatoriamente, dos seguintes itens:

- Café com leite do tipo "pingado", em recipientes separados; ou suco; ou isotônico;
- 1 (um) lanche de pão do tipo "francês" com margarina e queijo, equivalente ao padrão nas padarias (lanche frio).

OU,

As empresas poderão efetuar créditos adicionais no **CARTÃO MAGNÉTICO** (vale refeição ou vale alimentação) em substituição ao fornecimento do **café da manhã e lanche da tarde**, devendo esses valores serem negociados diretamente com as entidades laborais, levando em conta a especificidade de cada empresa.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - As empresas subsidiarão o fornecimento da **REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO** nas hipóteses acima no mínimo de 95% (noventa e cinco por cento) do respectivo valor.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Em se tratando do CAFÉ DA MANHÃ E LANCHE DA TARDE, a parte não subsidiada pela empresa não poderá ser superior a 1% (um por cento) do salário hora do trabalhador.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Conforme orientação do Tribunal Regional do Trabalho o fornecimento em qualquer das modalidades anteriores não terá natureza salarial, nem se integrará na remuneração do empregado, nos termos da Lei nº 6.321/76, de 14 de abril de 1976 e de seu Regulamento nº 78.676, de 8 de novembro de 1976.

**PARÁGRAFO QUARTO** – Sempre que possível, as empresas concederão vale alimentação até o quinto dia útil de cada mês.

#### **CLÁUSULA 4 - AUXÍLIO CRECHE**

As empresas onde trabalharem pelo menos 30 (trinta) empregadas com mais de 16 (dezesseis) anos de idade, e que não possuam creche própria, poderão optar entre celebrar o convênio previsto no parágrafo 2º, do Artigo 389, da CLT, ou reembolsar diretamente à empregada as despesas comprovadamente havidas com a guarda, vigilância e assistência de filho legítimo ou legalmente adotado, em creche credenciada, de sua livre escolha, até o limite de 20% (vinte por cento), do PISO SALARIAL, conforme Cláusula 2, por mês, e, por filho (a) com idade de 0 (zero) até 6 (seis) meses. Na falta do comprovante supra mencionado, será pago diretamente à empregada valor fixo de 10% (dez por cento) do PISO SALARIAL, conforme Cláusula 2, por mês, por filho (a) com idade entre 0 (zero) e 6 (seis) meses.

A. O auxílio creche objeto desta cláusula não integrará para nenhum efeito o salário da empregada.

B. Estão excluídas do cumprimento desta cláusula as empresas que tiverem condições mais favoráveis.

#### **CLÁUSULA 5 - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado que exercer a substituição fará jus à diferença entre seu salário e o do substituído, na proporção da duração da substituição, excluídas as vantagens pessoais.

**Parágrafo único:** A substituição eventual superior a 60 (sessenta) dias, passará a constituir promoção automática no cargo ou função, não sendo admitido rebaixamento de função, a não ser nos cargos de confiança.

#### **CLÁUSULA 6 - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO**

As empresas concederão a seus empregados um adiantamento salarial (vale) de, no mínimo de 40% (quarenta por cento) do salário nominal recebido no mês, até o 15º (décimo quinto) dia após o 5º (quinto) dia útil de cada mês, ressalvadas as condições mais favoráveis, excluídos aqueles que recebem semanalmente, devidamente corrigido.

#### **CLÁUSULA 7 - AUSÊNCIA JUSTIFICADA**

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo de seu salário:

A. Até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão, ou pessoa que declara em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS, viva sob responsabilidade econômica;

B. Até 3 (três) dias, em virtude de casamento;

C. Por 1 (um) dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho em caso de doação voluntária de sangue, devidamente comprovada;

D. Por 5 (cinco) dias, em caso de nascimento de filho no decorrer da primeira semana;

E. Até 2 (dois) dias consecutivos ou não para o fim de obter Título Eleitoral;

F. No período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar;



## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020/2021

G. Por 1 (um) dia, em caso de internação hospitalar da esposa, companheira ou filho menor de idade, devidamente comprovado;

H. Por 1/2 (meia) jornada de trabalho para o recebimento do PIS/PASEP, desde que o respectivo pagamento não se efetue pela empresa ou posto bancário nela localizado.

### CLÁUSULA 8 - PAGAMENTO DE FALTA JUSTIFICADA POR ATESTADO MÉDICO

Quando houver compensação de horas, a ausência justificada por atestado médico será paga com base na jornada correspondente ao dia da ausência.

### CLÁUSULA 9 - ABONO DE FALTAS AO ESTUDANTE

As empresas concederão abono de faltas ao empregado estudante nos dias de provas bimestrais e finais, desde que em estabelecimento oficial, autorizado ou reconhecido de ensino, pré-avisando o empregador com o mínimo de 72 (Setenta e duas) horas e comprovação posterior, compensando na jornada de trabalho as horas concedidas.

### CLÁUSULA 10 - COMUNICAÇÃO DE DISPENSA

Nos casos de rescisão do contrato de trabalho, sem justa causa, por parte do empregador, a comunicação de dispensa obedecerá aos seguintes critérios:

A. Será comunicado pela empresa ao empregado por escrito contra recibo, firmado pelo mesmo, esclarecendo se será trabalhado ou indenizado o aviso prévio legal, avisando inclusive o dia, hora e local do recebimento das verbas rescisórias.

B. O empregado já alojado em obra, terá garantido o alojamento e também o cumprimento da CLÁUSULA 3 - REFEIÇÃO, até o recebimento das verbas rescisórias. Exclui-se desta garantia os prazos para recebimento do FGTS, a recusa do empregado em receber as referidas verbas rescisórias desde que notificado para tanto, ou a recusa do órgão homologante;

C. O trabalhador dispensado sob alegação de falta grave, deverá ser avisado do fato, por escrito, esclarecendo os motivos.

### CLÁUSULA 11 - CARTA DE REFERÊNCIA

No ato da homologação de rescisão de contrato de trabalho, a empresa fornecerá ao empregado uma carta de referência, com o seguinte texto:

*"A empresa não tem nada que desabone a conduta do empregado durante seu vínculo empregatício";* bem como, toda a documentação dos cursos que o empregado tenha concluído na empresa, ou, justificará por escrito a sua recusa em fornecê-los. Quando houver dispensa por justa causa, a empresa estará desobrigada de cumprir esta cláusula.

### CLÁUSULA 12 - PROMOÇÕES

Todas as promoções deverão ser sempre acompanhadas de aumento salarial, devendo ambos ser anotados na Carteira do Trabalho e Previdência Social - CTPS.

### CLÁUSULA 13 - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Serão reconhecidos os Atestados Médicos e/ou Odontológicos passados por facultativos do Sindicato dos Trabalhadores, ou de qualquer entidade hospitalar seja da rede pública ou privada, e Seconci-SP, desde que os mesmos consignem o dia, o horário de atendimento do empregado, bem como ainda, o carimbo do Sindicato, ou do Seconci-SP, ou da rede pública ou privada, e a assinatura do seu facultativo.

### CLÁUSULA 14 - EMPREITEIROS/SUB EMPREITEIROS/AUTÔNOMOS

Considerando a permissão legal para a subcontratação de serviços na atividade construção civil, conforme disposto no artigo 455, da CLT:



Art. 455 - Nos contratos de subempreitada responderá o subempreiteiro pelas obrigações derivadas do contrato de trabalho que celebrar, cabendo, todavia, aos empregados, o direito de reclamação contra o empreiteiro principal pelo inadimplemento daquelas obrigações por parte do primeiro.

Parágrafo único - Ao empreiteiro principal fica ressalvada, nos termos da lei civil, ação regressiva contra o subempreiteiro e a retenção de importâncias a este devidas, para a garantia das obrigações previstas neste artigo;

Considerando o disposto no art. 5º, Inciso II, da Constituição Federal, no sentido de que "ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei";

Considerando o disposto nos artigos 4º-C, 5º-A e 5º-D, todos da Lei nº 6.019/74 com as alterações que lhes foram dadas pelas Leis 13.429/17 e 13.467/2017, especialmente, na parte que dispõe sobre os direitos dos trabalhadores da CONTRATADA ou SUBCONTRATADA quando durante a prestação de serviços exercerem a mesma atividade dos colaboradores da CONTRATANTE;

Considerando a necessidade de se preservar a saúde do trabalhador e sua segurança no ambiente de trabalho;

Considerando a necessidade de as empresas construtoras subcontratarem serviços especializados para o cumprimento de seus objetivos sociais;

Considerando que a subcontratação na atividade econômica da construção civil ocorre em todo o mundo em razão das peculiaridades do setor;

Considerando a consagração dos direitos sociais dos trabalhadores na Constituição Federal;

Considerando que a valorização do trabalhador enquanto cidadão melhora a sua qualidade de vida e é sinônimo de aumento nos índices de produtividade;

Considerando que as empresas do ramo da construção civil, na utilização de mão de obra própria e de serviços subcontratados prestados por pessoas jurídicas, deverão, obrigatoriamente, fazer constar nos contratos celebrados com as empresas SUBCONTRATADAS as exigências mínimas, elencadas abaixo:

- a prestação de serviços determinados e específicos;
- a vedação da CONTRATADA colocar à disposição da CONTRATANTE trabalhador que tenha laborado nos últimos dezoito meses para a CONTRATANTE;
- correrão por conta da CONTRATADA o pagamento de todos os impostos, taxas e contribuições, Federais, Estaduais e Municipais, que incidem atualmente sobre as operações objeto do contrato. Se durante o prazo de vigência do contrato forem criados novos tributos ou modificadas as alíquotas dos tributos incidentes, os ônus correrão por conta da CONTRATADA;
- no pagamento de cada uma das faturas de mão de obra /serviços serão retidos os seguintes impostos:
  - INSS à alíquota de 11% (onze por cento), ou 3,5% (três e meio por cento), na hipótese da CONTRATANTE ser optante pela desoneração da folha de pagamento;
  - do valor da mão de obra destacado na Nota Fiscal, conforme disposto no art. 112 e seguintes da Instrução Normativa INSS/ DC nº 971, de 13/11/2009, c/c os arts. 140 a 177 da mesma Instrução Normativa, publicada no Diário Oficial da União de 17/11/2009 e demais regulamentações posteriores, do valor bruto da Nota Fiscal, da fatura ou do recibo de prestação de serviços, devendo o valor (correspondente a 11% ou 3,5%) ser destacado no corpo da respectiva Nota Fiscal, fatura ou recibo com o título RETENÇÃO PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL. A falta do destaque do valor da retenção constitui infração ao parágrafo 1º do artigo 31 da Lei 8.212/91;
  - além do destaque da retenção, no corpo da Nota Fiscal deverá constar obrigatoriamente o endereço da obra e o número da matrícula CEI;
  - nos casos em que, por algum motivo, a CONTRATADA estiver isenta da retenção incidente sobre o pagamento de cada uma das faturas de mão-de- obra e serviços emitidas pela CONTRATADA, esta obriga-se a apresentar à CONTRATANTE cópia autenticada e original para



## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020/2021

confrontação da GPS – Guia da Previdência Social referente ao recolhimento dos encargos do INSS, relativa ao mês anterior, correspondente a 40% (quarenta por cento) do valor da mão de obra e respectiva folha de pagamento específica para a obra. Sempre, em ambos os casos, as guias devem ser recolhidas individualmente para cada obra.

- Mensalmente a CONTRATADA deverá apresentar:

a) cópia simples da GFIP – Guia de Recolhimento do FGTS e Informações a Previdência Social juntamente com a relação dos trabalhadores constantes do arquivo SEFIP relativa ao mês anterior;

b) cópia simples da folha de pagamento da obra;

c) lista atualizada contendo todos os nomes, endereços e telefones para contato dos empregados, sendo que todos, sem exceção, deverão obrigatoriamente estar registrados no momento do início da prestação laboral, sob pena de rescisão do instrumento contratual e, ainda, ao pagamento pela CONTRATADA a favor da CONTRATANTE de uma multa de, no mínimo, 20% (vinte por cento) sobre o valor do preço do contrato;

d) no caso de retificação de GFIP, a CONTRATADA deverá enviar cópia da GFIP retificada para a CONTRATANTE;

e) recolhimento do ISS sob alíquotas de 5% (cinco por cento) e 2% (dois por cento) quando os serviços forem prestados dentro do território do Município de São Paulo, conforme disposto nos artigos 9 e 16 da lei 13.701 de 24/12/2003, publicada no Diário Oficial do Município em 25/12/2003, e alterações posteriores. Quando os serviços forem prestados fora do Município de São Paulo deverá ser recolhido o ISS de acordo com as leis municipais vigentes.

f) PIS/ COFINS/ CSLL – A alíquota de 4,65% dos serviços de limpeza, vigilância e serviços profissionais conforme disposto no artigo 30 da lei 10.833 de 29/12/2003, publicada no Diário Oficial da União em 30/12/2003;

g) Nos contratos de empreitada global com a utilização de equipamentos e materiais que não estejam discriminados, será considerado para retenção do INSS o valor de 60% (sessenta por cento) do total dos serviços.

Caso qualquer dos documentos supra relacionados não seja apresentado ou esteja em desacordo com pagamentos já efetivados, poderá acarretar na suspensão de pagamentos vincendos até a perfeita regularização da documentação, bem como cessará, no período, a aplicação de qualquer reajuste previamente pactuado.

- substituir, imediatamente, por solicitação da CONTRATANTE qualquer preposto ou empregado que, a critério desta, não corresponda às necessidades técnicas de perfeita execução das obras ou tenha comportamento inconveniente ou irresponsável e que descumpra quaisquer Normas de Segurança e Medicina e Higiene do Trabalho ou Regulamentos Internos da Obra.

- a CONTRATADA é a única responsável pelos danos causados a CONTRATANTE ou a terceiros, por si, seus empregados ou prepostos, decorrentes de ação ou omissão voluntária, dolo, imprudência, imperícia ou negligência, quer direta ou indiretamente.

- a CONTRATADA não poderá, salvo prévia e expressa concordância, por escrito, da CONTRATANTE, emitir com base nas faturas de serviços prestados e /ou medição de serviços executados, duplicatas ou quaisquer outros títulos de créditos. Descumprido, a "CONTRATANTE" poderá recusar-se a aceitar e /ou pagar os títulos emitidos ou, se resolver efetivar o seu pagamento, fica desde já convencionado entre as partes contratantes que está a CONTRATANTE expressamente autorizada pela CONTRATADA a deduzir o valor dos créditos que tenha com a CONTRATANTE, incluindo os decorrentes da aplicação de multas, bem como de quantia suficiente, a critério da



## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020/2021

CONTRATANTE, para garantir o cumprimento das obrigações trabalhistas e sociais, impostos ou taxas ou indenizações de qualquer natureza, resultantes da prestação dos serviços.

- deverá a CONTRATADA manter na obra, por sua conta e risco, todos os operários registrados, não podendo haver trabalhadores de cooperativa de mão-de-obra, bem como trabalhadores temporários, exceção feita às contratações amparadas na Lei 6.019/74. Também deverá apresentar a CONTRATANTE quinzenalmente ou sempre que lhe for solicitado, o seu livro ou fichas de registro de empregados devidamente atualizados, assim como os exames médicos admissionais, periódicos. Os salários, assim como as demais imposições contidas na presente Convenção Coletiva de Trabalho e todos os demais encargos sociais, cujos pagamentos sejam de responsabilidade e ônus exclusivos da CONTRATADA deverão ser pagos pontualmente por esta última, sob pena de poder a CONTRATANTE reter o pagamento a ela devido, até a completa regularização.
- para os trabalhos realizados na dependência da CONTRATANTE, a CONTRATADA deverá cumprir todas as regras e exigências relativas à saúde e segurança do trabalhador, inclusive aquelas relativas a treinamento adequado, impostas pela CONTRATANTE, satisfazer e executar o que determina a Lei 6.514 de 22/12/77 Capítulo V do Título 11 da CLT, aprovada pelo DL 5452 de 1/5/43, ao que determina a Portaria 3214/78 em relação às NR – Normas Regulamentadoras, bem como, tomar conhecimento e divulgar no âmbito da empresa, as regras e diretrizes constantes do Manual de Segurança da CONTRATANTE, bem como, enviar seus empregados para todos os treinamentos realizados pela CONTRATANTE e que estiverem à disposição dos trabalhadores da CONTRATADA;
- os subcontratados deverão seguir o padrão de alimentação concedida pelo CONTRATANTE principal;
- a CONTRATADA deverá proporcionar o atendimento médico ou ambulatorial oferecido pela CONTRATANTE aos seus trabalhadores;
- A "CONTRATADA" se obriga a fornecer aos seus empregados, de acordo com as exigências legais e determinações da CONTRATANTE, todos os equipamentos de proteção, fiscalizando o seu uso e o integral cumprimento das normas de prevenção contra acidentes, de acordo com a NR 18 da Portaria Nº 4 de 04/07/95 publicada no Diário Oficial da União em 07/07/95, higiene e segurança do trabalho e de combate a incêndio. A CONTRATADA não poderá alegar em hipótese alguma, o desconhecimento a respeito da segurança e higiene do trabalho.
- A empresa CONTRATADA deverá fornecer gratuitamente todos os equipamentos de proteção individual necessários aos diversos serviços como capacetes, botas de couro, botas de borracha, cintos de segurança tipo paraquedista, trava-quedas, luvas de raspa, luvas de borracha, aventais de raspa, protetores faciais, óculos de segurança, protetores auriculares, máscaras, etc., com seus respectivos C.A. (Certidão de Aprovação), devendo ser substituído todo o Equipamento de Proteção individual quando vencida sua validade.
- A CONTRATADA deverá fiscalizar a obrigatoriedade do uso, conservação e reposição de todos os equipamentos de proteção individual, não sendo permitido em nenhuma hipótese, o trabalho de funcionários quando desprovidos de uniforme e seus equipamentos de proteção individual.
- A empresa CONTRATADA deverá promover os treinamentos periódicos e a instrução correta quanto ao uso dos EPIs.
- A CONTRATANTE, que se encontra obrigada pela Convenção Coletiva a recolher para o SECONCI-SP, tem que obrigar e garantir que todas as CONTRATADAS que atuam em suas obras recolham a contribuição correspondente a 1% (um por cento) do valor bruto das folhas de pagamento de seus empregados, conforme o disposto na Cláusula Vigésima Quarta da Convenção Coletiva, visando a garantia de igualdade de condições para os trabalhadores que prestam serviços na mesma obra. Para que essa condição seja efetiva, o Sindicato dos Trabalhadores atuará diretamente nos locais de trabalho da CONTRATANTE e caso venha a constatar que a empresa CONTRATADA não está recolhendo a contribuição prevista em Convenção Coletiva, o SECONCI-SP será imediatamente comunicado do fato visando assegurar ao trabalhador a assistência à Saúde.
- Qualquer funcionário da CONTRATADA ao ser admitido deverá além de se submeter ao exame médico admissional – frequentar obrigatoriamente o curso admissional de prevenção contra acidentes, assim como, todos os funcionários da CONTRATADA deverão obrigatoriamente comparecer às reuniões que a CONTRATANTE faz realizar por Engenheiro de Segurança e/ou Técnico de Segurança do Trabalho, tudo para minimizar e evitar qualquer risco de acidentes.
- Em caso de fiscalização pelos órgãos competentes que gerem multas ou qualquer ônus a

Ry



## **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020/2021**

CONTRATANTE proveniente de desacordo com a segurança e higiene do trabalho que envolva a CONTRATADA, é de responsabilidade da CONTRATADA o pagamento deste ônus.

- A empresa CONTRATADA deverá ter na obra armários individuais para muda de roupa dos seus funcionários em número suficiente, prevendo inclusive um aumento repentino do efetivo.
- A empresa CONTRATADA deverá fornecer gratuitamente uniformes a todos os seus funcionários.
- A empresa CONTRATADA deverá fornecer aos seus funcionários, nos termos da Cláusula Terceira da presente Convenção Coletiva, refeição no mesmo padrão e qualidade das refeições fornecidas pela empresa CONTRATANTE no canteiro de obras. Em não o fazendo, a empresa CONTRATANTE fica autorizada a fornecer a alimentação condizente e a descontar a importância respectiva diretamente da empresa CONTRATADA.
- Segurar obrigatoriamente todos os seus empregados e ou prepostos contra acidentes de trabalho.
- Permitir a qualquer tempo a fiscalização dos serviços pela CONTRATANTE, ou elemento designado pela mesma, ficando certo que tal fiscalização não eximirá a CONTRATADA de responsabilidade por falha de execução dos mesmos.
- Conforme portarias do Ministério do Trabalho e da Secretaria de Segurança e Saúde do Trabalho, a CONTRATADA deverá ter em mãos, obrigatoriamente 03 (três) dias úteis antes do início de suas atividades e sempre atualizados, os seguintes itens:

- a) ficha de registro de funcionários (cópia autenticada);
- b) ficha ASO - atestado de saúde ocupacional (cópia autenticada), conforme a NR-7;
- c) fichas de treinamento admissional e periódicos, conforme item 18.28.2 da NR-18;
- d) PPRA - programa de prevenção de riscos ambientais, conforme a NR-9;
- e) PCMSO - programa de controle médico de saúde ocupacional, de acordo com a NR-7 através da Portaria 24/94 de 29/12/94.
- f) anotação de responsabilidade técnica – ART do engenheiro responsável;
- g) registro do técnico de segurança do trabalho - SEESMET
- h) CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes sempre atualizada e de acordo com o que estabelece a NR-5 através da Portaria SSST nº 05 de 18/04/94, publicada no Diário Oficial da União em 11/08/94 e item 18.33 da NR-18;
- i) relação com número de trabalhadores no pico;
- j) crachás de identificação dos funcionários;
- k) cópia dos comprovantes de entrega dos equipamentos de proteção individual específico para a função;
- l) uniforme com timbre da empresa;

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020/2021

**m) CTPs** (cópia autenticada da 1ª folha onde constam o nome do funcionário e nº da carteira, e a folha de registro da admissão).

➤ É obrigatória a apresentação da CONTRATADA junto ao SEESMT – Serviço Especializado de Engenharia, Segurança e Medicina do Trabalho da CONTRATANTE, quando da sua efetiva implantação para receber o treinamento de integração, o que deverá ocorrer antes do início dos serviços. No dia do ingresso no canteiro de obras e antes do início dos serviços, os funcionários da CONTRATADA são obrigados a se apresentarem uniformizados, portando os EPI's adequados para suas atividades e devidamente identificados, portando o crachá de identificação.

➤ É obrigatório que a CONTRATADA designe, formalmente, o técnico de segurança e medicina do trabalho que será responsável pelas ações de segurança do trabalho, conforme as normas regulamentadoras da legislação vigente.

➤ Durante a execução dos serviços na obra, deverão observar e apresentar:

- cópias autenticadas dos exames periódicos;
- cópias simples dos cartões de pontos mensais;
- as marcações de ponto dos funcionários, contendo os horários de entrada, almoço e saída, deverão ser mantidas na obra onde estão sendo executados os serviços.
- cópia autenticada do contrato social e do cartão do CNPJ de sua empresa na obra, antes do início dos serviços, com a finalidade de constatar se os mesmos se propõem a explorar as mesmas atividades - fim.
- A CONTRATADA e seus funcionários devem cumprir o horário de serviço conforme determinação da administração da obra, não podendo a jornada extraordinária de trabalho ultrapassar o limite de duas horas diárias quando a jornada normal de trabalho for de oito horas, salvo na hipótese de necessidade imperiosa de serviços, nos termos da lei.
- A CONTRATADA deverá entregar ao CONTRATANTE junto com a nota fiscal os seguintes documentos:
  - Folha de pagamento do mês anterior ao da prestação de serviços;
  - GFIP do mês anterior ao da prestação de serviços; e,
  - GPS (Guia da Previdência Social) do mês anterior ao da prestação de serviços.
  - novos documentos implantados pelo e-Social, se houver substituição dos acima implantados.

No caso de omissão do acima exposto, e em quaisquer hipóteses, as empresas CONTRATANTES responderão subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas e previdenciárias dos empregados, inclusive pelo cumprimento da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – As Empresas que se utilizarem de mão-de-obra de reeducandos provenientes do sistema prisional pagarão a estes os mesmos salários e benefícios previstos nesta Convenção Coletiva.

### **CLÁUSULA 15 - GARANTIAS DO TRABALHADOR PARA HIPÓTESE DE ENCERRAMENTO DAS ATIVIDADES DA EMPRESA NA REGIÃO**

As Empresas que por qualquer motivo encerrarem suas atividades totalmente na base territorial do Sindicato Profissional, obrigam-se a comunicar aos empregados e ao Sindicato Profissional com antecedência mínima de 30 (trinta) dias.

### **CLÁUSULA 16 – ABONO POR APOSENTADORIA**

A - Ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes, aos empregados com 6 (seis) anos ou mais de serviços contínuos dedicados à mesma empresa, quando dela vierem a desligar-se definitivamente por motivo de aposentadoria, serão pagos 2 (dois) salários nominais equivalentes ao seu último salário.



B - Se o empregado permanecer trabalhando na mesma empresa após a aposentadoria, será garantido este abono apenas por ocasião do desligamento definitivo.

#### **CLÁUSULA 17 - TRANSFERÊNCIA DE EMPREGADOS**

Nos casos de necessidade de prestação de serviços, as empresas poderão realizar a transferência provisória da localidade da prestação de serviços dos seus empregados, desde que haja a concordância desses, devendo ainda arcar com todos os custos com transporte, alojamento e alimentação do empregado, enquanto perdurar a transferência provisória.

Nesses casos, ainda que a transferência seja provisória, descabe o pagamento do adicional de transferência, de que trata o artigo 469, § 3º da CLT, visto que o empregador assume integralmente os custos relativos à essa transferência, não acarretando qualquer prejuízo ao empregado com tal transferência.

#### **CLÁUSULA 18 - AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO**

Fica permitido às empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, o desconto em folha de pagamento, mediante autorização expressa do empregado, ou quando previsto no contrato de trabalho, quando oferecida a contraprestação de: seguro de vida em grupo, transporte, vale-transporte, planos médicos-odontológicos com participação dos empregados nos custos, alimentação, convênio com supermercados, medicamentos, convênios com assistência médica, clube/agremiações.

##### **a) VALE TRANSPORTE POR VALE COMBUSTÍVEL**

**Parágrafo Primeiro** - As empresas poderão substituir o Vale Transporte por Vale Combustível, mediante negociação entre as partes, com participação de ambos os sindicatos convenientes sendo que neste caso o valor a ser pago ao trabalhador, corresponderá à quantia de R\$ 0,50 (Cinquenta centavos) por Km rodado, calculado entre o endereço do trabalhador até ao local da obra, sendo que as empresas poderão descontar em folha deste benefício o valor, correspondente a 6,00% (Seis por cento) do valor antecipado.

O valor deste benefício será concedido ao dia efetivamente trabalhado, sendo concedido para uso exclusivo quando o trabalhador usar o seu veículo próprio ou de empresas prestadoras de serviços tais como: taxi, Uber ou outros meios de aplicativos de transporte.

Os trabalhadores deverão aprovar junto a empresa o valor a ser creditado diariamente para o seu trajeto de ida e volta a residência, usando como exemplo o Google Mapas, Wase, ou outro tipo de aplicativo que comprove o percurso e o Km de deslocamento.

Caso ocorram acidentes de percurso, os trabalhadores que estiverem fora do seu trajeto aprovado junto a empresa, não será caracterizado acidente de "trajeto" de trabalho e consequentemente a empresa estará desobrigada de abonar o atraso ou a falta do trabalhador, sendo que para tanto caso ocorra afastamento do trabalho e necessite ter o afastamento comprovado através de Atestado Médico, este fato gerador será caracterizado como auxílio doença, ficando desobrigada a empresa de abrir a CAT.

Ficam ressalvadas as possíveis alterações de trajeto pelo trabalhador motivado por "força maior ou caso fortuito" devidamente comprovado, e em caso de acidente serão reconhecidos como acidente de trajeto devendo a empresa emitir a CAT, sem prejuízo do abono do atraso ou falta do trabalhador.

As empresas poderão solicitar para o trabalhador apresentar a comprovação de que **não** está utilizando o Transporte Público, e caso seja comprovado "fraude", o benefício será automaticamente suspenso e transferido o benefício em Vale Transporte, conforme previsto em lei.

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020/2021

**Parágrafo segundo:** Os demais itens que já existem os respectivos percentuais de descontos aprovados nesta convenção permanecem nas mesmas condições.

### **b) VALE TRANSPORTE**

As empresas poderão substituir o vale transporte por antecipação em dinheiro, sendo que o correspondente valor não terá natureza salarial, e nem se incorporará à remuneração para quaisquer efeitos.

**Parágrafo único** - A antecipação deverá ocorrer sempre no mês anterior ao mês a ser utilizado pelo empregado, de forma que no primeiro dia de trabalho do mês, o respectivo valor deverá estar disponível ao trabalhador.

### **CLÁUSULA 19 - PAGAMENTO DE FERIADO**

Quando houver regime de compensação de horas, o feriado será pago na base da jornada correspondente ao dia como se não houvesse feriado.

### **CLÁUSULA 20 - DESCANSO REMUNERADO**

As empresas dispensarão do trabalho seus empregados nos dias 24 e 31 de dezembro, sem prejuízo do salário e do DSR.

### **CLÁUSULA 21 - FÉRIAS**

O início das férias deverá sempre ocorrer no primeiro dia útil da semana, devendo o empregado ser avisado com 30 (trinta) dias de antecedência, ressalvados os interesses do próprio empregado em iniciar suas férias em outro dia da semana, bem como ainda a política anual de férias das empresas, que deverá ser comunicada ao Sindicato dos Trabalhadores.

**Parágrafo primeiro:** Quando a empresa cancelar férias por ela comunicada, deverá reembolsar o empregado das despesas não restituíveis, ocorridas no período dos 30 (trinta) dias de aviso que, comprovadamente, tenha feito para viagens ou gozo de férias.

**Parágrafo segundo:** Quando porventura, durante o período do gozo de férias, existirem dias já compensados, o gozo de férias deverá ser prolongado com o acréscimo dos mesmos.

**Parágrafo terceiro:** Quando as empresas concederem férias coletivas, os dias 24, 25 e 31 de dezembro e 01 de janeiro não serão descontados.

**Parágrafo Quarto** – Os dias 24, 25 e 31 de dezembro e 01 de janeiro serão pagos como abono pelas empresas.

No período de Pandemia da COVID-19, as empresas podem comunicar o Aviso de Férias em 48h00 (Quarenta e oito) horas de antecedência, conforme MP (Medida Provisória) 927/2020.

### **CLÁUSULA 22 - COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

Quando o feriado coincidir com o sábado compensado durante a semana, a empresa deverá reduzir as horas diárias de trabalho em número correspondente àquela compensação.

**Parágrafo único:** A empresa e seus empregados de comum acordo poderão transformar o estabelecimento no "Caput" em compensação dos dias "pontes" antes ou depois de feriados, não necessariamente no mesmo mês, obedecido o ano calendário.

### **CLÁUSULA 23 – EMPREGADO/EMPRESA/SINDICATOS-LIVRE NEGOCIAÇÃO**

As partes convenientes fixam os itens abaixo que as empresas, trabalhadores e sindicatos poderão negociar e/ou complementar de forma livre, sem coação ou qualquer imposição de terceiros, estranhos a relação direta entre capital e trabalho, a saber:



**I – CONTRATO EM TEMPO PARCIAL**

Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais.

II.1– O salário a ser pago aos empregados sob regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem as mesmas funções em tempo integral.

II.2– Para os atuais empregados a adoção do regime em tempo parcial será feita mediante sua jornada em relação aos empregados que cumprem nas mesmas funções em tempo integral.

**II - SEGURO DE VIDA**

Ressalvadas as situações mais favoráveis, as empresas deverão fazer em favor de seus empregados um seguro de vida em grupo, tendo como beneficiário aqueles legalmente identificados junto ao INSS. Deverão ser observadas as seguintes coberturas mínimas:

- a) R\$ 40.984,00 (quarenta mil, novecentos e oitenta e quatro reais) de indenização por morte ou invalidez permanente, total ou parcial, do empregado (a) causada por acidente, independente do local ocorrido;
- b) R\$ 2.264,37 (dois mil e duzentos e sessenta e quatro reais e trinta e sete centavos) para auxílio funeral.

II.1 – O seguro de vida será efetuado segundo as regras emitidas pela SUSEP.

II.2– Aplica-se o disposto na presente cláusula a todas as empresas e empregadores, inclusive empreiteiras e subempreiteiras, autônomos, empresas de serviços temporários e assemelhados.

II.3 – A eventual indenização recebida pelo empregado e/ou seus dependentes, será deduzida de eventual condenação trabalhista, caso o empregado e/ou seus dependentes promovam ação trabalhista e sejam vencedores.

**III – INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ PERMANENTE**

Na ocorrência de morte ou invalidez permanente em decorrência de acidente de trabalho, a empresa deverá pagar aos beneficiários legalmente identificados perante o INSS uma indenização mínima de R\$ 40.984,00 (quarenta mil, novecentos e oitenta e quatro reais).

III.1 – Fica isenta do pagamento da indenização a empresa que mantém seguro de vida em grupo para os seus empregados.

III.2 – A eventual indenização recebida pelo empregado e/ou seus dependentes, será deduzida de eventual condenação trabalhista, caso o empregado e/ou seus dependentes promovam ação trabalhista e sejam vencedores.

**IV - PAGAMENTO COM CHEQUE**

Quando o pagamento for efetuado mediante cheque ou depósito bancário, com exclusão do cheque salário, as empresas estabelecerão condições para que os empregados possam descontar o cheque ou ir ao banco no mesmo dia em que for efetuado pagamento, sem que seja prejudicado o seu horário de refeição.

IV.1: O pagamento dos salários será antecipado para o dia útil imediatamente anterior, quando a data coincidir com sábados, domingos e feriados.

IV.2: Se a empresa vier a efetuar o pagamento dos salários antes da data obrigatória legal, ficará dispensada de cumprir o "caput" desta cláusula.

## V - CÓPIA DA RAIS

A empresa, uma vez por ano, entregará ao Sindicato dos Trabalhadores, por escrito, mediante contra recibo, uma cópia reprográfica da RAIS, ou através de suporte magnético mediante entendimento prévio com o Sindicato representativo da categoria profissional.

Considerando que a entrega da RAIS é anual, e, em geral, deve ser entregue pelo empregador entre os meses de janeiro a março de cada ano. A entrega da RAIS pelas empresas ao Sindicato dos Trabalhadores deverá observar o prazo de 30 dias, contados da data final de entrega da RAIS.

## VI – UTILIZAÇÃO DE TELEFONE CELULAR NO LOCAL DE TRABALHO

Visando a segurança do trabalhador as empresas ficam autorizadas a criar regulamentos internos para disciplinar a utilização do telefone celular no horário de trabalho nos canteiros de obras.

**VI.1:** Criado o regulamento os trabalhadores ficam obrigados a cumpri-lo.

**VI.2:** As empresas que fornecem celulares e outros equipamentos de comunicação para os seus trabalhadores, e os mesmos ficando de posse em quanto estiverem prestando serviços para a empresa e continuem como com o trabalhador após o término de sua jornada de trabalho, não será caracterizado extensão de jornada de trabalho, devendo para tanto o referido equipamento somente ser utilizado em casos emergenciais, sendo proibido utilizar aplicativos de rede social para tratar de assuntos particulares e da empresa sem as devidas autorizações.

**VI.3 –** Os trabalhadores que sejam convocados para Plantão Presencial somente receberão as horas, efetivamente trabalhadas neste plantão, à contar do início da atividade no local determinado pela empresa.

**VI.4 –** Os trabalhadores somente terão direito ao Sobreaviso, artigo 244 da CLT., quando a empresa o determinar, ou seja, a principal característica do sobreaviso é o **estado de alerta e prontidão que se submete o empregado**, assemelhando-se ao grau de subordinação que ele está sujeito durante a jornada normal de trabalho. Por isso, para a caracterização do sobreaviso, é primordial que o empregado esteja aguardando ordens de seu empregador no período de descanso.

- Cada escala de sobreaviso dever ser, no máximo, de 24 horas e o trabalhador não poderá ficar de prontidão em dias sequenciais.
- Para comprovação do Sobreaviso somente terá o reconhecimento e validade se o trabalhador for convocado formalmente através de documento oficial ou meio digital (e-mail corporativo ou aplicativos corporativos), ou Ordens de Serviços, ficando excluído a comprovação através do celular.

**VI.5 –** Todas as despesas geradas pelo uso indevido do celular, após o encerramento do expediente do funcionário, a empresa poderá descontar todas estas despesas do trabalhador.

## VII - CIPA

Quando obrigadas ao cumprimento da NR-5, da Portaria Nº 3.214/78, COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES, as empresas comunicarão ao Sindicato dos Trabalhadores, com antecedência de 45 (quarenta e cinco) dias, a data da realização das eleições.

**VII.1-** O registro de candidatura será efetuado contra recibo da empresa, firmado por responsável do setor de administração.

**VII.2 -** A votação será realizada através de lista única de candidatos.

**VII.3 -** Os mais votados serão proclamados vencedores, nos termos da NR-5 da Portaria Nº 3.214/78, e o resultado das eleições será comunicado ao Sindicato dos Trabalhadores, no prazo de 30 (trinta) dias.



## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020/2021

**VII.4** - Fica garantido ao Vice-presidente da CIPA e ao Sindicato o direito de acompanhar e fiscalizar todo o processo de votação e apuração da CIPA.

**VII.5** – O Sindicato dos Trabalhadores participará das reuniões ordinárias ou extraordinárias da CIPA através de seus membros, recebendo, inclusive, cópia fiel de todas as atas de reuniões e calendários de reuniões.

### VIII – PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

As formalizações de programas que visem a criação de benefícios aos trabalhadores em decorrência de resultados a serem alcançados deverão ser negociados diretamente entre as empresas e o Sindicato dos Trabalhadores.

### CLÁUSULA 24 – CONTROLE DE PONTO E MARCAÇÃO DE JORNADA

Considerando as inovações tecnológicas colocadas à disposição no mercado, especialmente em decorrência da adoção das medidas de isolamento e distanciamento social, visando propiciar agilidade, segurança e evitar o contato e aglomeração de pessoas, necessárias ao enfrentamento da pandemia, ficam as empresas autorizadas a implementar sistema de assinatura digital nos contratos de trabalho e outros documentos admissionais, e ainda no decorrer da contratualidade.

I - Fica ainda autorizado a utilização de ferramentas digitais já existentes, que surgirem e foram criadas para a facilitação do contato a distância entre a empresa e os empregados.

II - Também ficam os empregadores autorizados a adotar sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho, observando a Portaria 373/11 do MTE.

III – As empresas podem controlar as jornadas por meio de ferramentas digitais, inclusive com controle de ponto quando o trabalhador utilize Computadores, Notebook, Tablet, Smartphone, ou outro meio digital.

IV – Devendo as empresas informar aos trabalhadores com contra-recibo a política de horas extras da empresa imediato após assinatura deste instrumento.

### CLÁUSULA 25 – UTILIZAÇÃO DE MEIOS DIGITAIS PARA ASSINATURAS DE CONTRATOS DE TRABALHO E DEMAIS DOCUMENTOS

As empresas podem utilizar ferramentas de T.I. para coleta de ASSINATURAS DIGITAIS, a ser utilizado para todos os documentos internos da empresa, podendo ser utilizado nos contratos de trabalho e demais documentos, utilizando e-mail pessoal e/ou corporativos, ficando obrigados as empresas disponibilizarem as mídias aos trabalhadores de todos os documentos gerados nestes aplicativos.

### CLÁUSULA 26 - BANCO DE HORAS ANUAL

As partes, com base no art. 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal, no art. 59 da CLT e seus parágrafos, com a redação dada pela Lei nº 9.601, de 21.01.98, instituem o Banco de Horas, que será regido por um sistema de débito e crédito, conforme condições abaixo:

A) Considera-se, para efeito de aplicação do Banco de Horas, a jornada semanal de trabalho prevista no contrato de trabalho do empregado.

B) As horas excedentes ao estabelecido na letra "A" serão tratadas como crédito, enquanto as horas a menor serão computadas como débito dos empregados.

## **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020/2021**

C) As partes consideram horas a menor os atrasos na jornada de trabalho, as ausências injustificadas, as saídas antecipadas.

D) Serão também computadas, para efeito de aplicação desta cláusula, as horas trabalhadas aos sábados, domingos e feriados.

E) As partes estabelecem que, para efeito de aplicação do aqui pactuado, a hora trabalhada corresponderá a:

### **E.1) Para empresas com jornada de 5X2:**

- A cada 01h00 (uma) hora de crédito no sistema de Banco de Horas de segunda-feira à sexta-feira, será compensada na proporção de 01h00 (uma) hora de folga.
- A cada 01h00 (uma) hora de crédito no sistema de Banco de Horas de sábados, será compensada na proporção de 01h30 (uma) hora de folga.
- A cada 01h00 (uma) hora de crédito no sistema de Banco de Horas em Jornada Noturna das 22:00 às 05:00, será compensada na proporção de 01h00, acrescidas do percentual de 20,00% (Vinte por cento).
- A cada 01h00 (uma) hora de crédito no sistema de Banco de Horas aos domingos e feriados, será compensado na proporção de 02h00 (duas) horas de folga.

### **E.2) Para empresas com jornada de 6X1:**

- A cada 01h00 (uma) hora de crédito no sistema de Banco de Horas de segunda-feira à sábado, será compensada na proporção de 01h00 (uma) hora de folga.
- A cada 01h00 (uma) hora de crédito no sistema de Banco de Horas em Jornada Noturna das 22:00 às 05:00, será compensada na proporção de 01h00, acrescidas do percentual de 20,00% (Vinte por cento).
- A cada 01h00 (uma) hora de crédito no sistema de Banco de Horas aos domingos e feriados, será compensado na proporção de 02h00 (duas) horas de folga.

### **E.3) Para empresas com jornada de 12X36:**

- A cada 01h00 (uma) hora de crédito no sistema de Banco de Horas em Jornada Noturna das 22:00 às 05:00, será compensada na proporção de 01h00, acrescidas do percentual de 20,00% (Vinte por cento).
- A cada 01h00 (uma) hora de crédito no sistema de Banco de Horas, será compensada na proporção de 01h00 (uma) hora de folga.

F) As compensações de que tratam este acordo deverão ocorrer no período máximo de 12 (doze) meses a contar da assinatura da presente convenção coletiva, ou da admissão do trabalhador, no caso de admissões nos meses seguintes da assinatura da presente convenção coletiva.

G) Não ocorrendo a compensação das horas no período de até 12 (doze) meses do fato gerador, a hora trabalhada deverá ser paga pela empresa com o acréscimo de 60% (sessenta por cento) sobre o salário-base do empregado.

H) As horas trabalhadas, as ausências e os atrasos serão computados como crédito e/ou débito de horas, devendo a empresa, a cada mês, quando do pagamento dos salários, entregar ao empregado





## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020/2021

um relatório das horas trabalhadas, no qual será assinalado o débito/crédito do empregado. Os trabalhadores somente poderão solicitar o uso do Banco de Horas quando existir crédito, com solicitação de no mínimo 30 (trinta) dias de antecedência, tempo este para a empresa se programar das atividades deste trabalhador e contanto que o mesmo não exerça atividade essencial e em até 48 (quarenta e oito) horas antes do prazo acordado entre a empresa e o trabalhador, as empresas poderão suspender esta folga, caso ocorram atividades emergenciais, sendo que neste caso, será negociado uma nova data do gozo deste descanso.

I) No caso de faltas não justificadas as empresas poderão descontar as faltas acrescidas do DSR como débito no Banco de Horas e outros descontos previstos na Reforma Trabalhista.

J) Os plantões deverão ser presenciais ou quando for acionado o trabalhador que não esteja em regime de Sobreaviso, será concedido Horas Extras somente nas horas efetivamente trabalhadas, obedecendo o percentual de acordo com a jornada de trabalho em contrato.

K) As empresas deverão fornecer ao trabalhador um espelho ponto do mês efetivamente trabalhado, demonstrando os lançamentos de Horas Extras a 60,00%, 100,00%, Adicional Noturno, Adicional Noturno com Horas Extras, Folgas, Faltas e o percentual de DSR, sendo que os documentos deverão ser aprovados pelo trabalhador, para lançamento no Banco de Horas pela empresa.

L) O saldo crédito/débito do empregado será solvido a qualquer momento até o prazo de 12 (doze) meses, da seguinte forma:

### 1 – quanto ao saldo credor:

- 1.1) com a redução da jornada diária;
- 1.2) com a supressão de trabalho em dias de semana;
- 1.3) mediante folgas adicionais;
- 1.4) através de prorrogação do período de gozo de férias;
- 1.5) abono de atrasos e faltas não justificadas;
- 1.6) dispensas ou férias coletivas a critério do empregador;
- 1.7) pagamento do saldo de horas extras com os adicionais respectivos.

### 2 – quanto ao saldo devedor:

- 2.1) prorrogação da jornada diária;
- 2.2) trabalhos aos sábados; domingos e feriados;
- 2.3) as empresas terão o prazo de 12 meses "banco de horas" para compensar o saldo devedor, não havendo a compensação, prorroga-se para o próximo Acordo do Banco de Horas.

M) Se a empresa demitir o empregado sem justa causa ou findar o contrato de experiência sem a contratação definitiva e verificada a existência de débito, o valor das horas recebidas e não trabalhadas poderão ser deduzidas das verbas rescisórias até o limite de 30% das horas-débito.

N) Verificada a existência de crédito, estas serão pagas com acréscimo de 60,00% (Sessenta por cento), como horas extraordinárias, se o período de dispensa estiver durante a vigência do Acordo do Banco de Horas.

O) Para o exercício desta cláusula, a empresa deverá formalizar o acordo coletivo com o sindicato dos trabalhadores da base territorial correspondente e encaminhar para o SINDINSTALAÇÃO, para dar anuência ao acordo antes de ser formalizado, sendo que caso todas as condições previstas na Convenção Coletiva estejam mantidas.

P) As empresas após assinado e homologado junto a Secretaria de Relações do Trabalho, deverá encaminhar uma cópia da notificação de ciência de cada trabalhador para o sindicato dos trabalhadores da base territorial e para o SINDINSTALAÇÃO.

**CLÁUSULA 27 – JORNADA DE TRABALHO**

I - Estabelecem as partes o adicional de 60% (sessenta por cento) para as horas suplementares trabalhadas de segunda-feira a sábado, desde que não tenham sido incluídas no Banco de Horas, consoante cláusula 26.

II – As partes fixam o adicional de 100% (cem por cento) para as horas extras trabalhadas em domingos e feriados, desde que não tenham sido incluídas no Banco de Horas consoante cláusula 26.

III - Os adicionais em referência serão calculados com base no valor do salário nominal, excluídas as horas de trabalho compensadas.

IV – O valor das horas extras habituais integrará o valor da remuneração para efeito de pagamento de férias, 13º, Repouso Semanal Remunerado, Aviso Prévio e depósito do FGTS.

**CLÁUSULA 28 - PROTETOR SOLAR**

As partes, de comum acordo, instituem a obrigatoriedade de fornecimento de protetor solar pelas empresas aos trabalhadores expostos ao sol. O efetivo fornecimento, bem como o grau de proteção a ser disponibilizado deverá ser indicado pelo médico do trabalho quando do exame médico admissional ou periódico. Para tanto, serão levados em consideração o tipo físico e as funções que serão exercidas pelo trabalhador.

**Parágrafo Único** - Sempre que houver alteração da função exercida pelo trabalhador, a necessidade de fornecimento ou não do protetor solar deverá ser reavaliada.

**CLÁUSULA 29 – MEDIDA PROVISÓRIA 927/2020 - PANDEMIA COVID-19 (RESUMO)**

Publicada no último dia 22 de março 2020, a MP (Medida Provisória) 927/2020 dispõe sobre as medidas trabalhistas que poderão ser adotadas para enfrentamento da COVID-19. Tal situação é reconhecida como calamidade até 31 de dezembro deste ano, em razão da pandemia do novo coronavírus.

A MP abrange empregados com contrato de trabalho no regime da CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas). Trabalhadores temporários, regidos sob a lei 6.019, e os que estão em ambiente rural também podem ter alterações no trabalho de acordo com a medida provisória aprovada.

Durante o período de vigência da MP, acordos individuais entre empresa e colaborador podem sobrepor a CLT e acordos anteriormente feitos em convenções coletivas de categoria. Entretanto, devem respeitar o que determina a Constituição Federal.

Abaixo, segue as 08 (oito) principais medidas possíveis, a serem adotadas pelas empresas e de conhecimento dos Sindicatos das categorias, as quais devem ser previstas nos acordos coletivos, sendo que as demais medidas amparadas pela MP também devem ser cumpridas conforme previsto:

**1) TELETRABALHO:**

**Aplicável também aos estagiários e aprendizes.**

**Principais disposições:**



Possibilidade de alteração do regime presencial para o de teletrabalho/remoto/outro tipo de trabalho à distância **por mera determinação do empregador** (diferentemente do previsto na CLT, não há necessidade de concordância do empregado quanto à adoção do regime, nem de registro da alteração em aditivo contratual).

- A **alteração deverá ser comunicada** ao empregado com, no mínimo, **48 horas** de antecedência, por escrito ou por meio eletrônico.
- As **disposições sobre a responsabilidade pelas despesas de infraestrutura** poderão ser previstas em contrato escrito prévio ou no prazo de 30 dias contados da data de alteração do regime de trabalho.
- Quando o **empregado não tiver equipamentos e infraestrutura adequada**, o **empregador poderá fornecer as máquinas em regime de comodato** e pagar pelos serviços de infraestrutura (como internet, por exemplo).
- Se o **empregado não tem equipamentos e infraestrutura** e o **empregador não pode fornecer nos termos acima**, o **tempo da jornada** será considerado como tempo à disposição. Isto é, a jornada será contada como **tempo efetivo de trabalho**, já que inviabilizada a realização de serviço remoto.

## **2) ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS:**

### **Principais disposições:**

- Possibilidade de **pagamento da remuneração das férias até o quinto dia útil subsequente ao início delas** (CLT prevê que deve ser paga junto com o terço com antecedência de 2 dias ao início da fruição).
- Possibilidade de **pagamento do terço constitucional após a concessão das férias**, que deverá ser realizado até 20 de dezembro de 2020.
- A **conversão de 1/3 das férias em abono pecuniário** se sujeita a **concordância do empregador** (a CLT dispõe que é faculdade do empregado) e, concordando a empresa, o pagamento pode ser efetuado até 20 de dezembro de 2020.
- Comunicação das férias poderá ser feita com antecedência mínima de 48 horas (a CLT estabelece 30 dias) por escrito ou por meio eletrônico.
- O período de férias não poderá ser inferior a 05 dias (conforme previsto na CLT).
- O **empregador poderá dar férias ainda que não tenha sido completado o período aquisitivo** (ou seja, para aqueles com menos de 12 meses de trabalho), podendo, inclusive, negociar antecipação de períodos futuros.
- Autoriza a **suspensão de férias ou licenças não remuneradas de profissionais da saúde e dos empregados em atividades essenciais** – deve ser comunicado por escrito ou eletrônico, com antecedência de 48 horas, preferencialmente (ou seja, pode ser comunicado em período menor).

## **3) CONCESSÃO DE FÉRIAS COLETIVAS:**

**Principais disposições:**

- Dispensada a comunicação prévia ao Ministério da Economia e aos sindicatos, podendo as férias coletivas serem inferiores a 10 dias e concedidas em mais de dois períodos.
- Deve ser comunicada com 48 horas de antecedência mínima.

**4) APROVEITAMENTO E ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS:**

**Principais disposições:**

- Poderá ser **antecipado o gozo de feriados não religiosos** (federais, estaduais ou municipais), devendo ser comunicado ao empregado por escrito ou eletrônico com, no mínimo, 48 horas. A antecipação depende da concordância do empregado por acordo individual escrito.
- Esses feriados poderão ser usados para compensar saldo de banco de horas.

**5) BANCO DE HORAS:**

- Autoriza o empregador a interromper as atividades e constituir regime especial de compensação de jornada por banco de horas por acordo coletivo ou individual escrito, com compensação em até 18 meses, contados do fim do estado de calamidade. Ou seja, as horas não trabalhadas durante o período de cessação das atividades poderão ser compensadas posteriormente, acrescentando-se 2 horas extras, até o limite de 10 diárias.

**6) SUSPENSÃO DE EXIGÊNCIAS ADMINISTRATIVAS EM SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHO:**

**Principais disposições:**

- Suspensão da realização de exames ocupacionais, salvo os demissionais e aqueles que o médico considerar essenciais a realização, por risco à saúde do empregado. Serão realizados em 60 dias após o fim do estado de calamidade.
- Os demissionais poderão ser dispensados se o exame periódico mais recente tiver sido realizado a menos de 180 dias.
- Suspensão de treinamentos de funcionários previstos em normas de Saúde e Segurança do Trabalho, devendo ser realizados até 90 dias do fim da calamidade. Pode-se optar pela realização dos treinamentos por ensino à distância.
- Autorização de prorrogação dos mandatos dos cipeiros.

**7) DIFERIMENTO DO RECOLHIMENTO DO FGTS:**

**Principais disposições:**

- Suspenso recolhimento de FGTS referente as competências de março, abril e maio (vencimento em abril, maio e junho). O recolhimento desses meses será efetuado a partir de julho de 2020 e poderá ser parcelado em até 06 vezes, sem incidência de atualização ou multa.





**8) OUTRAS DISPOSIÇÕES:**

- Autorização para estabelecimentos de saúde, por acordo escrito, prorrogarem a jornada para até 12 horas de serviço (artigo 61 da CLT- força maior), inclusive nas atividades insalubres.
- Possibilidade de adoção de escala de horas suplementares (entre a 13ª hora e a 24ª hora do descanso interjornada) para os trabalhadores em escala 12x36, garantido o descanso semanal remunerado de 24h. Essas horas podem ser pagas como extras ou inseridas em banco de horas.
- Acordos e convenções coletivas (vencidos ou vincendos no prazo de 180 dias) poderão ser prorrogados a critério do empregador por 90 dias.
- Convalida as medidas adotadas pelos empregadores nos trinta dias antecedentes que não contrariem o disposto na MP.

**Parágrafo Primeiro** – Caso a MP 927/2020 seja reeditada, não precisará ser feito Aditivo, sendo que as inclusões e exclusões da MP entrarão em vigor na data de sua publicação e será revogado, quando a MP for extinta, devendo ser mantido as legislações trabalhistas na época vigente.

**CLÁUSULA 30 - QUADRO DE AVISO**

As empresas permitirão a afixação de Quadro de Aviso do Sindicato de Trabalhadores, em locais acessíveis aos empregados, para fixação de matéria de interesse da categoria sendo vedada a divulgação de material político-partidário ou ofensivo a quem quer que seja.

**CLÁUSULA 31 - SINDICALIZAÇÃO**

As empresas quando solicitadas, por escrito, cederão em dia e hora previamente fixados, autorização para que os sindicatos profissionais possam, duas vezes por ano, fazer sua campanha de sindicalização junto aos empregados, e preferencialmente nos períodos de descanso da jornada normal de trabalho, vedada a propaganda político-partidária.

**CLÁUSULA 32 - CADASTRAMENTO SINDICAL**

Quando uma empresa sediada em outra cidade executar obras fora da base territorial do sindicato dos trabalhadores de sua sede, e a duração da mesma seja superior a 30 (trinta) dias, a empresa deverá se dirigir ao sindicato local, para ser cadastrada, mediante apresentação de uma cópia da guia de recolhimento da contribuição sindical ao sindicato patronal.

**CLÁUSULA 33 - MENSALIDADE ASSOCIATIVA PROFISSIONAL**

As mensalidades associativas serão descontadas em folha de pagamento, de conformidade com as relações de sócios remetidas pelo Sindicato dos Trabalhadores às empresas, as quais serão recolhidas na forma prevista nesta cláusula;

1. o contido nas relações de sócios enviadas pelo Sindicato dos Trabalhadores sob sua responsabilidade, à empresa serão atendidas por estas, sendo que as autorizações para desconto (CLT art. 545) ficarão à disposição das empresas para exame na sede do Sindicato dos Trabalhadores;
2. - as relações de sócios serão acompanhadas dos respectivos recibos e serão entregues juntamente com os comprovantes de pagamento, mediante protocolo pelo Sindicato Profissional;
3. - no caso de rescisão, suspensão ou interrupção dos contratos de trabalho, as empresas comunicarão o fato nas relações de contribuintes, enviadas pelo Sindicato dos Trabalhadores, devolvendo os recibos correspondentes.

**CLÁUSULA 34 - ACESSO DE DIRIGENTES SINDICAIS AOS LOCAIS DE TRABALHO**

As empresas não criarão qualquer dificuldade para o acesso dos representantes do Sindicato, devidamente credenciados, nos locais de trabalho, a fim de orientar no tocante as condições de higiene e segurança no trabalho, desde que pré-avisada a visita com antecedência mínima de 24 (vinte e quatro) horas e sempre se fazendo acompanhar por representante da empresa. Tal acesso não terá jamais, caráter fiscalizatório.

**CLÁUSULA 35 – CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL**

Considerando o disposto no artigo 8º da Constituição Federal e em conformidade com a deliberação da Assembleia Geral Extraordinária realizada em 04/12/2019 e por Edital publicado em 25/11/2019 no jornal Folha de S. Paulo, aprovado foi, com referência ao item "5", a definição do reajuste da tabela da aludida contribuição.

As empresas representadas pelo **SINDINSTALAÇÃO-SP**, recolherão, nos termos da Lei nº 13.467/17, em especial os artigos 545 e 611-B, a contribuição assistencial/negocial patronal, que tem por finalidade custear as despesas da Entidade no desempenho de suas funções constitucionais de representação nas negociações coletivas e defesa dos interesses da categoria econômica, proporcional ao capital social da empresa, de acordo com a tabela abaixo.

**TABELA PARA CÁLCULO**

| Faixa | Capital Social |                  | Valor total | Valor da Parcela |
|-------|----------------|------------------|-------------|------------------|
|       | R\$            | R\$              |             |                  |
| 1     | Até 6.080,00   |                  | 573,78      | 286,89           |
| 2     | 6.080,01       | até 24.322,00    | 1.005,14    | 502,57           |
| 3     | 24.322,01      | até 60.806,00    | 1.437,52    | 718,76           |
| 4     | 60.806,01      | até 121.613,00   | 1.726,46    | 863,23           |
| 5     | 121.613,01     | até 364.840,00   | 2.588,14    | 1.294,07         |
| 6     | 364.840,01     | até 608.068,00   | 3.263,34    | 1.631,67         |
| 7     | 608.068,01     | até 851.295,00   | 4.195,74    | 2.097,87         |
| 8     | 851.295,01     | até 1.216.136,00 | 4.988,78    | 2.494,39         |
| 9     | 1.216.136,01   | até 3.648.408,00 | 6.428,34    | 3.214,17         |
| 10    | 3.648.408,01   | em diante        | 10.553,38   | 5.276,69         |

A contribuição acima referida, através de boletos específicos enviados pelo Sindinstalação, será recolhida em **2 (duas) parcelas iguais**, vencíveis, a primeira em **27 de julho de 2020** e a segunda em **28 de setembro de 2020**, em toda a rede bancária.

As empresas associadas, em dia com suas mensalidades associativas, farão jus a um desconto de 50% (cinquenta por cento) sobre os valores das parcelas, para efetivar o desconto, a empresa associada deverá entrar em contato com o Sindinstalação para a devida liberação do desconto junto ao Banco.

**CLÁUSULA 36 – CONTRIBUIÇÃO DOS EMPREGADOS AO SINDICATO DOS TRABALHADORES**

Considerando que as assembleias foram abertas à categoria, inclusive aos não filiados, na forma do artigo 617, parágrafo segundo, da CLT;



## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020/2021

Considerando que a categoria como um todo foi representada nas negociações coletivas de acordo com o estabelecido nos incisos III e VI do artigo oitavo da Constituição da República e abrangida, sem nenhuma distinção na presente convenção coletiva, obtendo todos os benefícios da convenção coletiva de trabalho;

Considerando que a representação da categoria, associados ou não e sua abrangência no instrumento normativo não afeta a liberdade sindical consagrada no inciso V do artigo oitavo da Constituição Federal;

Considerando que a mesma assembleia que autorizou o Sindicato a manter negociações coletivas e celebrar esta convenção fixou, livre e democraticamente, a contribuição da categoria para a receita orçamentária das associações sindicais abaixo especificadas;

As empresas descontarão em folha de pagamento a Contribuição, observando o disposto na Lei 13.467 de 13.07.2017, para a receita orçamentária da associação sindical, conforme o que foi deliberado pelas respectivas Assembleias Gerais da Federação e dos Sindicatos de Trabalhadores e disposto no artigo 513, alínea "e" da CLT, recolhendo-a ao Sindicato Profissional, com base territorial no local da obra, canteiro de obra ou frente de trabalho, e inclusive à Federação, em se tratando de trabalhadores inorganizados em Sindicatos, até o 6º (sexto) dia útil subsequente a competência de cada mês, durante vigência desta convenção, encaminhando cópia do depósito e relação nominal dos empregados para controle da entidade com o valor da contribuição correspondente.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Os Sindicatos dos Trabalhadores darão publicidade da contribuição, inclusive valor, periodicidade para desconto e recolhimento aos empregados e às empresas, com prazo hábil para desconto, bem como, para que a categoria, no prazo de 10 (dez) dias úteis, a partir da publicidade deste instrumento exerça seu direito de oposição junto aos Sindicatos dos Trabalhadores. O mesmo se aplicando aos trabalhadores admitidos após 01.05.17, durante a vigência da presente convenção coletiva de trabalho.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – No caso de algum empregado vir a ajuizar ação para reaver o desconto a que se refere o "caput" desta cláusula, os sindicatos profissionais comprometem-se a assumir o polo passivo da relação processual, desde que notificados com antecedência de 72 (setenta e duas) horas, por escrito, após recebimento de notificação da empresa.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – Os sindicatos profissionais isentam as empresas de qualquer responsabilidade sobre os descontos realizados por força do artigo 8º, IV, da Constituição Federal.

**PARÁGRAFO QUARTO** – A contribuição da categoria para receita orçamentária da associação sindical foi fixada da seguinte forma:

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário de **São José dos Campos - SINTRICOM**, inscrito no CNPJ sob o nº 51.610.939/0001-09. Edital publicado no Jornal "o Vale" de 08/03/2020. As assembleias foram realizadas no dia 21/03/2020, às 10:00 h, na Av. Marechal Floriano Peixoto, 312, Bairro Poares, Caragatatuba/SP, CEP 12209-060 – Sub Sede, e no dia 26/04/2020, às 18:00 h, na Rua Tenente Manoel Pedro de Carvalho nº 14, Vila Santa Helena, **SÃO JOSÉ DOS CAMPOS-SP**, CEP Nº 12.209-060. A Contribuição contributiva de Representação/Assistencial no importe de R\$ 30,00 inclusive sobre os valores pagos à título de 13.º salário/2020 (gratificação natalina), por todos os trabalhadores, associados ou não associados. O repasse ao sindicato será efetuado até o dia 6º (sexto) dia do mês subsequente ao desconto, mediante depósito na conta corrente nominal a esta entidade havida na sob n.º 384949-0 da agência 0225 do Banco Bradesco S/A.

**CLÁUSULA 37 - CONTRIBUIÇÃO SOCIAL**

Para garantir a assistência à saúde do trabalhador realizada pelo SECONCI-SP, as empresas representadas pelo SINDINSTALAÇÃO, bem como suas empreiteiras estão obrigadas a recolher a contribuição correspondente a 1% (um por cento) do valor bruto de suas folhas de pagamento mensalmente ao SECONCI-SP, incluindo a folha de 13 salário, respeitada a contribuição mínima no valor de 10% do piso dos "QUALIFICADOS". Neste ato, por sua vez, o SECONCI-SP fica obrigado a realizar a cobrança compulsória desse percentual à todas as empresas.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Entende-se como folha de pagamento bruta aquela que contenha: (i) salário e demais acertos e diferenças de salário; (ii) adicionais de insalubridade e/ou periculosidade; (iii) adicional noturno; (iv) adicional de estabilidade; (v) horas extras; (vi) DSR e seus reflexos; (vii) comissões, gratificações, bônus, prêmios, remuneração variável, ajudas de custo e PLR; (viii) férias; (ix) 13º salários; (x) adiantamentos de 13º e demais adiantamentos; (xi) aviso prévio trabalhado e/ou indenizado e demais verbas de natureza salarial previstas na base do INSS;

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Para efeito do cálculo dessa contribuição, cabe à empresa apresentar compulsória e mensalmente a sua folha de pagamento e sua GFIP, além de atualizar os dados cadastrais de seus beneficiários na forma do Regulamento do SECONCI-SP.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - As contribuições serão pagas mensalmente no dia 30 do mês, tendo como base o fechamento da folha de pagamento do mês anterior.

**PARÁGRAFO QUARTO** - Não sendo possível a realização do cálculo pela falta das informações nos prazos previstos no Regulamento do SECONCI-SP, a entidade deverá:

- (i) efetuar compulsoriamente o cálculo da contribuição, com base na última atualização de cadastro feita pela empresa, aplicando os percentuais previstos no item "v" do Parágrafo Décimo-Segundo dessa cláusula ou;
- (ii) não possuindo dados anteriores que lhe permitam realizar o cálculo correspondente a 1% (um por cento) do valor bruto das folhas de pagamento, deverá efetuar compulsoriamente a cobrança com base na contribuição mínima acompanhada de NOTIFICAÇÃO para que a empresa apresente documentos que permitam a realização do cálculo adequado.
- (iii) caso as folhas de pagamentos relativas ao 13º e seus adiantamentos não sejam enviadas ao SECONCI-SP, a entidade realizará o cálculo da contribuição relativa ao 13º com base na média das contribuições realizadas pela empresa durante o ano;

**PARÁGRAFO QUINTO** - Na hipótese de as empresas ou subempreiteiras por elas contratadas pretenderem a extensão dos benefícios acima descritos aos dependentes dos empregados cadastrados no SECONCI-SP, estas recolherão, como acréscimo para manutenção do atendimento que vier a ser prestado, o valor correspondente a 1,5% (um e meio por cento) do piso dos "QUALIFICADOS" da categoria, mensalmente, incluindo a 13ª parcela anual, por dependente cadastrado, após a entrega dos documentos e ADESÃO ao regulamento do SECONCI-SP.

**PARÁGRAFO SEXTO** - Os empregados afastados em decorrência de benefícios previdenciários poderão ser incluídos pelas empresas mediante o pagamento de 2% (dois por cento) do piso dos "QUALIFICADOS" após a entrega dos documentos solicitados e ADESÃO ao regulamento do SECONCI-SP.

**PARÁGRAFO SÉTIMO** - Os recolhimentos acima citados referem-se a todas as empresas representadas pelo SINDINSTALAÇÃO, em todos os municípios em que o SECONCI-SP estiver presente ou que venha a se instalar na vigência desta Convenção e demais adjacências representadas pelo Sindicato dos Trabalhadores.

**PARAGRAFO OITAVO** - Ocorrerá a desobrigação da contribuição, pelas empresas:

- (i) em caso de encerramento formal de suas atividades;
- (ii) em caso de inexistência de funcionários em folha de pagamento;



- (iii) em caso de existência de funcionários comprovadamente cobertos por Plano de Saúde regulado pela Agência Nacional de Saúde pagos pela empresa, sendo apenas estes funcionários excluídos da base de cálculo da contribuição prevista na presente cláusula;
- (iv) em caso de encerramento de obras, pela empresa.

**PARÁGRAFO NONO** - A desobrigação de contribuição apenas ocorrerá mediante a comprovação documental, pela empresa, de seu enquadramento em um dos itens acima e terá efeitos apenas após a data de apresentação dos referidos documentos, não sendo cancelados boletos emitidos e dívidas anteriores a essa apresentação, assim como não serão devolvidos valores já pagos pela empresa, a que título for.

**PARAGRAFO DÉCIMO** - Cessados os casos de desobrigação previstos no parágrafo quinto, deverá a empresa restabelecer, independente de notificação, a contribuição e a atualização cadastral com base na presente cláusula.

**PARAGRAFO DÉCIMO-PRIMEIRO** - O Sindicato dos Trabalhadores garantirá a assistência do SECONCI-SP ao trabalhador do setor, atuando diretamente nos locais de trabalho das empresas do setor, e caso venha a constatar que a empresa não está recolhendo a contribuição prevista em Convenção Coletiva o SECONCI-SP será imediatamente comunicado do fato para obrigar o cumprimento dessa contribuição.

**PARÁGRAFO DÉCIMO-SEGUNDO** - Independente da ação do Sindicato dos Trabalhadores, o SECONCI-SP promoverá ações de fiscalização visando o cumprimento da presente cláusula podendo, para tanto, independente de ação judicial cabível:

- (i) Fiscalizar *in loco* os locais de trabalho, solicitando documentos e cópias de contratos;
- (ii) Emitir Notificação extrajudicial da empresa;
- (iii) Suspender dos atendimentos na forma do Regulamento do SECONCI-SP;
- (iv) Notificar o Sindicato Patronal e dos Trabalhadores, bem como a Delegacia Regional do Trabalho - DRT competente e o Ministério Público do Trabalho - MPT, acerca do descumprimento da cláusula;
- (v) Realizar a cobrança de até 3% do maior piso da categoria, com base no número de funcionários registrados nos canteiros fiscalizados, independente de cobrança complementar de débitos futuramente apurados e demais medidas acima previstas, podendo, esta cobrança, retroagir à data da constituição da empresa e da contratação da empreiteira ou subempreiteira.

#### **DA CONFIDENCIALIDADE DE INFORMAÇÕES PELO SECONCI-SP**

**PARÁGRAFO DÉCIMO-TERCEIRO** - O SECONCI-SP é a entidade determinada pelos sindicatos do setor para cuidar da saúde e segurança do trabalhador e de seus familiares. Todas as informações que devem ser apresentadas pelas empresas serão garantidas em total e irrestrita confidencialidade pelo SECONCI-SP e serão utilizadas estritamente para as finalidades previstas nessa cláusula.

#### **DEMAIS DISPOSIÇÕES**

**PARAGRAFO DÉCIMO-QUARTO** - Essa cláusula obriga a todas as empresas do setor, inclusive aquelas enquadradas no SIMPLES Nacional ou em demais outros regimes tributários e fiscais.

**PARAGRAFO DÉCIMO-QUINTO** O SECONCI-SP não é sindicato e sim um serviço de assistência gratuita à saúde dos trabalhadores do setor. A contribuição prevista nessa cláusula é obrigatória e não deve ser confundida com as demais contribuições previstas nesta Convenção Coletiva

**CLÁUSULA 38 - COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

As empresas fornecerão comprovantes de pagamento a seus empregados com identificação e constando, discriminadamente, a natureza e o valor das importâncias pagas, descontos efetuados, as horas trabalhadas e o valor do FGTS/INSS.

**CLÁUSULA 39 – COMPLEMENTAÇÃO DE BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO**

As empresas complementarão, até o limite do salário líquido do empregado, o benefício previdenciário por motivo de doença ocupacional ou acidente do trabalho, bem como o Vale Alimentação para os trabalhadores que recebem o benefício, do décimo sexto ao sexagésimo dia do seu afastamento.

**Parágrafo Primeiro** – Dada a natureza previdenciária desta complementação aqui fixada, esta não será incorporada ao salário sob nenhuma hipótese.

**Parágrafo Segundo** – Os empregados que recebem Vale Alimentação, na hipótese de afastamento previdenciário, deverão recebê-la até o início do pagamento do benefício.

**Parágrafo Terceiro** - As complementações de que trata esta cláusula somente não serão asseguradas nos casos de interrupção, paralisação ou término da obra para a qual foi contratado o empregado.

**CLÁUSULA 40 – UNIFORMES**

As empresas fornecerão gratuitamente a seus empregados, conforme padrão definido pelas próprias empresas, sendo lícita a inclusão no uniforme de logomarcas da própria empresa ou de empresas parceiras e de outros itens de identificação relacionados à atividade desempenhada, dois jogos de uniforme para o desempenho das atividades laborativas.

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

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

**CLÁUSULA 41 - GRUPO DE TRABALHO QUALIFICAÇÃO E REQUALIFICAÇÃO**

As partes deverão instituir no prazo de 180 dias, uma comissão para estudar e implantar sistemas de treinamento e requalificação de mão-de-obra para o setor de instalações.

**CLÁUSULA 42 – ESTÍMULO À CONTRATAÇÃO DE MULHERES E À NÃO DISCRIMINAÇÃO**

As partes se comprometem a estimular trabalhadores e empregadores a envidarem esforços visando a inserção de mulheres no mercado de trabalho de instalações, bem como combater qualquer forma de discriminação de trabalhadores, seja direta ou indiretamente, em razão do grau de instrução, etnia, idade, sexo, orientação sexual, religião, limitação física, doença ou qualquer característica pessoal que diferencie a pessoa do trabalhador de maneira menos favorável em relação a qualquer outro.

**CLÁUSULA 43 – DIA DA CONSTRUÇÃO CIVIL**

As partes instituem como "O Dia da Construção Civil", 25 de outubro de cada ano.



**CLÁUSULA 44 – TROCA DE DIA DE FERIADO**

De acordo com o inciso XI, do art. 611-A, da CLT, introduzido pela Lei nº 13.467/17, fica autorizada troca de dia de gozo de feriado, quando o mesmo recair em dia de terça-feira ou de quinta-feira.

**Parágrafo Único:** O gozo do feriado ocorrerá em dia de segunda-feira ou sexta-feira da semana dentro do mesmo mês.

**CLÁUSULA 45 - CONTRATO DE TRABALHO**

Os empregadores entregarão, em 48 (quarenta e oito) horas, aos empregados admitidos a Carteira de Trabalho, devidamente anotada, e as respectivas cópias dos contratos, preenchidos, datados e assinados.

**CLÁUSULA 46 - NOMECLATURA DE FUNÇÕES**

Na definição de cargos ou funções, as empresas utilizarão as nomenclaturas definidas pela Classificação Brasileira de Ocupações - C.B.O., respeitadas as exigências legais para o exercício da função, bem como a respectiva anotação da CTPS.

**CLÁUSULA 47 - ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**

Todos os Acordos Coletivos de Trabalho deverão ter a participação do Sindicato Patronal.

**CLÁUSULA 48- 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 PRIMEIRO** – As partes se comprometem a buscar a solução negociada de eventuais problemas ou divergências por meio da COMISSÃO PERMANENTE DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA, adotando possíveis saídas judiciais ou paralisações de atividades apenas depois de esgotadas as tentativas de conciliação.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – A COMISSÃO PERMANENTE DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA deverá se reunir pelo menos uma vez ao mês ou quando houver necessidade de reuniões emergenciais.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – As partes definirão oportunamente em conjunto o calendário de reuniões e as regras de funcionamento da COMISSÃO.

**CLÁUSULA 49 - MULTA**

Fixação de multa no valor de 10% (dez por cento) do piso salarial por infração e por empregado, em caso de descumprimento de qualquer das cláusulas contidas nesta Convenção, desde que não cominada com qualquer multa específica, revertendo seu valor a favor da parte prejudicada.

**CLÁUSULA 50 - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrange todos os empregados das empresas enquadradas no âmbito da categoria econômica de Instalações Elétricas, Gás, Hidráulicas, Sanitárias prediais e industriais ligadas à construção civil, de redes públicas, sistemas de som, computadores, vídeo, alarmes, de prevenção, detecção e combate a incêndios, de proteção atmosférica e trabalhadores no setor de instalação e manutenção rede elétrica do Estado de São Paulo - integrante do Grupo 3º representadas pelo **Sindicato da Indústria de Instalações Elétricas, Gás, Hidráulicas**

## **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020/2021**

e Sanitárias de São Paulo – Estado de São Paulo - SINDINSTALAÇÃO, representando a categoria econômica; e os trabalhadores nas indústrias de instalações, representados pelo Sindicato de Trabalhadores na cidade de **SÃO JOSÉ DOS CAMPOS**, Caraguatatuba, Jambeiro, Monteiro Lobato, Paraibuna, São José dos Campos, Ubatuba e Ilha Bela.

São considerados enquadrados no âmbito da categoria econômica acima referida, os trabalhadores da indústria de instalações em obras de construção e conservação de redes públicas de distribuição de energia elétrica, água e esgoto e gás natural, integrantes das divisões, grupos e classes vinculadas aos códigos 42 e 43, da Seção F – Construção, do CNAE- Código Nacional de Atividades Econômicas.

### **CLÁUSULA 51 - VIGÊNCIA**

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho de 1º de maio de 2020 a 30 de abril de 2021.

Assim, por estarem justos e acertados, e para que produza os efeitos jurídicos e legais, assinam as partes convenientes a presente **Convenção Coletiva de Trabalho**, em 03 (três) vias, que levarão ao registro junto à Delegacia Regional do Trabalho, do Ministério do Trabalho, nos termos do Artigo 614, da CLT.

São Paulo, 28 de setembro de 2020.

**SINDICATO DA INDÚSTRIA DE INSTALAÇÕES ELÉTRICAS, GÁS, HIDRÁULICAS E SANITÁRIAS DO ESTADO DE SÃO PAULO – SINDINSTALAÇÃO**



Luiz Carlos Veloso  
Presidente em Exercício  
CPF/MF nº 563.787.348-87

**FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DO ESTADO DE SÃO PAULO – FETICOM-SP**, inscrita no CNPJ sob o nº 60.505.252/0001-02



Ademair Rangel da Silva  
Presidente  
CPF/MF Nº 039.053.918-05

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE SÃO JOSÉ DOS CAMPOS E LITORAL NORTE- CNPJ nº 51.610.939/0001-09**



Marcelo Rodolfo da Costa  
Presidente em Exercício  
CPF/MF nº 089 266 458 - 43