SETOR DE MÁRMORES E GRANITOS
CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020/2021

SINDICATO DA INDÚSTRIA DE MÁRMORES E GRANITOS DO ESTADO DE SÃO PAULO, inscrito no CNPJ sob o nº 62.548.748/0001-80, neste ato representado por seu Presidente, o Sr. Itamar Lopes

e de outro lado,

FETICOM - FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DO ESTADO DE SÃO PAULO, inscrita no CNPJ/MF sob nº 60.505.252/0001-02, com sede na Rua Gualachos n.º 41, no município de São Paulo - SP (CEP 01533-020), por seu Vice-Presidente, o senhor **Gilmar Antônio Guilhen**, inscrito no C.P.F/MF sob n.º 085.599.248-41 e seu Diretor Regional, o senhor **Marcelo Rodolfo da Costa,** *inscrito no CPF/MF nº 089.266.458-43* e **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE SÃO JOSÉ DOS CAMPOS, inscrito no CNPJ sob o nº 51.610.939/0001-09, neste ato representado por seu Presidente em Exercício, Sr. Marcelo Rodolfo da Costa,** estabelecem a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, na forma dos artigos 611 e seguintes da CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO, que se regerá pelas seguintes cláusulas:

1ª. REAJUSTE SALARIAL

As empresas reajustarão os salários de seus empregados em 3,89% (três e oitenta e nove por cento) a partir de 01 de junho de 2021.
Parágrafo 1º – Ficam garantidas as condições mais favoráveis.
Parágrafo 2º – As empresas que não efetuaram nenhum tipo de reajuste ou antecipação entre 1º de outubro de 2020 à 1º de junho de 2021 deverão aplicar o percentual previsto no caput.

2ª. COMPENSAÇÕES

Serão compensados todos os aumentos ou reajustes compulsórios ou espontâneos ocorridos no período de 01.10.2019 a 30.09.2020, exceto aqueles decorrentes de promoções, méritos, transferências, equiparações, implemento de idade e término de aprendizagem.

3ª. SALÁRIO NORMATIVO

a) Será garantido aos trabalhadores do setor, a partir de 1º de junho de 2021, um salário normativo de R$ 1.620,28 (hum mil, seiscentos e vinte reais e vinte e oito centavos) por mês, perfazendo R$ 7,37 (sete reais e trinta e sete centavos) por 220 hrs mensais trabalhadas.

b) A este salário normativo não se aplica o percentual de aumento salarial da cláusula 1ª acima, dado já estar reajustado por esta Convenção Coletiva de Trabalho.

4ª. ADMITIDOS APÓS DATA-BASE

O reajustamento salarial dos empregados admitidos após 01/10/2019 obedecerá aos seguintes critérios a partir de 01/06/2021:
a) aos empregados admitidos a partir de 01/10/2019, será deferida a mesma taxa de reajustamento mencionado na cláusula 1ª, a partir de 01/06/2021, até o limite do salário corrigido dos empregados exercentes da mesma função, admitidos anteriormente.
b) sobre os salários de admissão de empregados admitidos em funções sem paradigma e de admitidos por empresas constituídas após 01/10/2019, deverá ser aplicado o percentual de acordo com a tabela abaixo a partir de 01/06/2021, considerando-se, também, como mês de serviço as frações iguais ou superiores a 15 dias:

MÊS DE ADMISSÃO	PORCENTAGEM
Outubro /2019	3,89 %
Novembro/2019	3,56%
Dezembro/2019	3,23%
Janeiro/2020	2,90%
Fevereiro/2020	2,58%
Março/2020	2,25%
Abril/2020	1,93%
Maio/2020	1,60%
Junho/2020	1,28%
Julho/2020	0,96%
Agosto/2020	0,64%
Setembro/2020	0,32%

5ª. COMPROVANTES DE PAGAMENTO

As empresas fornecerão o comprovante de pagamento a seus empregados contendo a sua identificação e a do empregado, com descrição das importâncias pagas e descontos efetuados, os recolhimentos do FGTS, bem como a contribuição assistencial ou sindical descontada, mês de competência, salário nominal e função. As empresas que efetuam os pagamentos de verbas salariais (salário, férias, 13º salário, adiantamento, etc.) através de depósitos bancários, em condições que atendam os dispositivos da Portaria n.º 3.245, de 28.07.71, estão isentas de obter a assinatura dos seus empregados no respectivo recibo de pagamento, servindo como prova cabal e suficiente a comprovante de depósito bancário na conta corrente do empregado.

6ª. GARANTIA SALARIAL

Será garantido ao empregado admitido para função de outro dispensado igual salário ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais, excluídos os cargos de confiança.

7ª. SERVIÇO MILITAR

Ao trabalhador em idade de prestação do serviço militar, inclusive Tiro de Guerra, será garantida estabilidade provisória desde o alistamento até 30 (trinta) dias após o desligamento da unidade em que serviu.

8ª. EMPREGADOS EM VIA DE APOSENTADORIA

Ao empregado que tenha 2 (dois) anos ou mais de serviço contínuo na mesma empresa e a quem, concomitante e comprovadamente, falte o máximo de até 12 (doze) meses para se aposentar, por tempo de serviço ou por idade, fica assegurado o emprego ou salário, durante o período que faltar para se aposentar, exceto nos casos de rescisão por justa causa, pedido de demissão ou acordo por rescisão, sendo que, adquirido o direito, cessa a garantia.

9ª. INVALIDEZ PERMANENTE E AUXÍLIO FUNERAL

No caso de falecimento ou invalidez permanente determinada pelo INSS e decorrentes de fatos ocorridos na empresa, esta pagará aos herdeiros no primeiro caso e ao empregado ou proposto no segundo, uma única vez, 1 (um) salário nominal a título de ajuda em eventuais despesas.

10ª. ATRASO NO PAGAMENTO

No caso de atraso de pagamento dos salários dos empregados, aplicar-se-á uma multa de 2% (dois por cento) no 1º dia, 4% (quatro por cento) no 2º dia, 6% (seis por cento) no 3º dia, 8% (oito por cento) no 4º dia, 10% (dez por cento) a partir do 5º dia, do respectivo salário do empregado e será corrigida monetariamente pela variação da TR, salvo problemas técnicos ou bancários. A multa será paga juntamente com os salários do mês subseqüente. Os pagamentos deverão ser feitos, preferencialmente, através da rede bancária como medida de segurança.

11ª. ABONO POR APOSENTADORIA

Ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes, ao empregado que contar mais de 5 (cinco) anos na empresa, quando dela vier a se desligar por motivo de aposentadoria, será pago um abono equivalente a 30 (trinta) dias do respectivo salário nominal.

Parágrafo único: A indenização somente será paga por ocasião do definitivo desligamento do empregado da empresa empregadora, juntamente e no mesmo prazo do pagamento das verbas rescisórias, seja qual for o motivo do desligamento.

12ª. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O prazo para celebração do contrato de experiência será de 30 (trinta dias), renováveis por no máximo mais 30 (trinta dias); não podendo ultrapassar o limite de 60 (sessenta) dias.

Parágrafo Único: Caso de readmissão de empregados para a mesma função anteriormente exercida, não será celebrado o contrato de experiência.

13ª. CIPAS

O processo eleitoral da CIPA obedecerá a Portaria SEPRT nº 915, de 30 de julho de 2019 (Altera A Norma Regulamentadora Nº 5).

I. A documentação referente ao processo eleitoral da CIPA, incluindo as atas da eleição e de posse e o calendário anual das reuniões ordinárias, deve ficar na sede da empresa à disposição da fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego;

II. A documentação indicada no item I, desta cláusula, deve ser encaminhada ao Sindicato dos Trabalhadores quando solicitada;

III. A empresa deve fornecer cópias das atas de eleição e posse aos membros titulares e suplentes da CIPA, mediante recibo.

IV. A CIPA não poderá ter seu número de representantes reduzido, bem como não poderá ser desativada pela empresa, antes do término do mandato de seus membros, ainda que haja reduzido número de empregados da empresa, exceto no caso de encerramento das atividades do estabelecimento;

V. A vacância definitiva de cargo, ocorrida durante o mandato, será suprida por suplente, obedecida a ordem de colocação decrescente que consta na ata de eleição, devendo os motivos ser registrados em ata de reunião.

VI. Caso não existam suplentes para ocupar o cargo vago, a empresa deve realizar eleição extraordinária, cumprindo todas as exigências estabelecidas para o processo eleitoral, exceto quanto aos prazos, que devem ser reduzidos pela metade.

VII. O mandato do membro eleito em processo eleitoral extraordinário deve ser compatibilizado com o mandato dos membros da Comissão.

VIII. O treinamento de membro eleito em processo extraordinário deve ser realizado no prazo máximo de trinta dias, contados a partir da data da posse.

IX. Os titulares da representação dos empregados nas CIPAs não poderão sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.

Parágrafo 1º - Ocorrendo a despedida, caberá empresa, em caso de reclamação à Justiça do Trabalho, comprovar a existência de qualquer dos motivos mencionados neste item, sob pena de ser condenado a reintegrar o empregado.
Parágrafo 2º - Garantia aos suplentes das CIPAS conforme Art 165 da CLT.

14ª. CARTA REFERÊNCIA

A empresa fornecerá, mediante requerimento do trabalhador dispensado sem justa causa, uma carta de referência indicando as funções exercidas e cursos realizados, independente de solicitação, colocando os seguintes dizeres: "não temos nada que desabone a conduta do empregado durante seu vínculo empregatício".

15ª. MEDIDAS DE PROTEÇÃO

As empresas adotarão medidas de ordem coletiva e também em relação às condições de trabalho e segurança do empregado, fornecendo e orientando o empregado no uso dos equipamentos de proteção individual, bem como coletivos. Em caso de acidente de trabalho a empresa deverá enviar ao Sindicato uma cópia do CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho) no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, conforme o artigo 22, parágrafo 1º, da lei 8.212 de 24.07.91 e publicada no Diário Oficial de União em 25.07.91.

16ª. LICENÇA REMUNERADA A DIRETORES SINDICAIS

Os empregados eleitos para o cargo de administração sindical poderão se afastar, mediante pedido por escrito formulado pelo Sindicato dos Trabalhadores com antecedência de uma semana por tempo determinado e aquiescência do empregador, num limite de 1 (um) empregado por empresa, uma vez por mês e sem prejuízo dos salários.

17ª. MULTA

a) - ao empregador que deixar de cumprir obrigação de pagar prevista nesta convenção que não fixar penalidades específicas, fica sujeito à multa de 1% (um por cento) do salário normativo vigente na época da infração por empregado, mês a mês de serviço, revertido o seu benefício a favor do prejudicado.
b) - ao empregador que descumprir obrigações de fazer contidas na presente convenção e que não estabeleçam penalidade específica, é fixada a multa de 5% (cinco por cento) do salário normativo então vigente, por empregado, mês a mês de serviço, revertendo o seu benefício em favor da parte prejudicada.

18ª. PIS

Garante-se ao empregado o recebimento do salário do dia em que tiver de se afastar para recebimento do PIS.

19ª. AUSÊNCIA JUSTIFICADA

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário:
a) por 2 (dois) dias consecutivos em caso de falecimento de cônjuge, ascendente ou descendente ou irmão;
b) até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento;
c) por 5 (dias) no caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana;
d) por 1 (um) dia em cada 12 (doze) meses de trabalho, para o caso de doação de sangue comprovada;
e) no período de tempo em que tiver que cumprir as exigências do serviço militar referidas na letra "c", do artigo 65, da lei 4.375, de 17.08.64.

20ª. FORMULÁRIOS PREVIDÊNCIA SOCIAL

As empresas deverão preencher atestado de afastamento e salário (AAS) quando solicitado e fornecê-lo, obedecendo aos seguintes prazos:
a) - para fins de obtenção de auxílio-doença: 5 (cinco) dias úteis;
b) - para fins de obtenção de aposentadoria: 10 (dez) dias úteis;
c) - para fins de aposentadoria especial: 30 (trinta) dias úteis, inclusive o preenchimento do formulário SB40 (DSS. 8030) do INSS, e outros complementos do aludido (SB40 – DSS). 8030), para efeito de aposentadoria,
d). As empresas fornecerão aos empregados no ato da Rescisão de Contrato de Trabalho o Perfil Profissiográfico Previdenciário – PPP, de acordo com o Art. 68, § 6° do Decreto Nº 3.048, de 06 maio 1999.

21ª. ADICIONAL NOTURNO

Pagamento de 35% de adicional para trabalho prestado entre 22:00 e 5:00 horas, considerando-se como noturna a jornada que se elastecer continuamente após as 5:00 horas, desde que a jornada seja cumprida integralmente em horário noturno.

22.ª AUXÍLIO ESCOLA

As empresas concederão um auxílio escolar a razão de 20% do salário normativo até o mês de agosto, a cada trabalhador que tiver filho entre 6 (seis) e 14 (quatorze) anos de idade, que comprovadamente estiver matriculado na rede pública ou particular de ensino.

23ª. SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

Será garantido ao empregado substituto o mesmo salário recebido pelo empregado substituído na forma da súmula do TST n.º 159 (ex-prejugado n.º 36): "Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário do substituído".

24ª. FARDAMENTOS E FERRAMENTAS

As empresas fornecerão gratuitamente a seus empregados, conforme padrão definido pelas próprias empresas, dois jogos de uniforme para o desempenho das atividades laborativas.

Parágrafo 1º - 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 2º - 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.

25ª. ATESTADOS MÉDICOS/ODONTOLÓGICOS

Os atestados médicos e odontológicos serão fornecidos pelos serviços médicos das empresas, próprios ou contratados e, na falta de tais serviços, serão reconhecidos pelas empresas os atestados médicos passados por facultativos das entidades sindicais da categoria, bem como serão aceitos os aludidos atestados expedidos por órgãos públicos, apenas na hipótese das entidades sindicais igualmente não possuírem serviços médicos, obedecida, em qualquer caso, a ordem prioritária mencionada nesta cláusula.

26ª. GARANTIA DE EMPREGO E SALÁRIO DO AFASTADO POR DOENÇA OU ACIDENTE DE TRABALHO

O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de 12 (doze) meses, a manutenção de seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente.

27ª GARANTIA À GESTANTE

Garantia de emprego à gestante, desde a concepção até 6 (seis) meses após o parto.

28ª. INTERVALOS

Ficam assegurados aos empregados dois intervalos de 15 (quinze) minutos para repouso, sendo um no meio da jornada matutina e outro no meio da jornada vespertina, sendo que naquele concedido no período da manhã as

empresas fornecerão pão com manteiga e café com leite em suas instalações, respeitando-se o critério já vigente.

29ª. COMUNICAÇÃO DE DISPENSA

a). As empresas serão obrigadas a comunicar por escrito a dispensa do empregado e contra-recibo firmado pelo mesmo, avisando inclusive o dia, hora e local de acerto de contas;

b) O trabalhador dispensado sob alegação de falta grave deverá ser avisado do fato, por escrito e contra-recibo, esclarecendo claramente os motivos, sob pena de gerar presunção de dispensa imotivada.

30ª. INTEGRAÇÃO DA HORA EXTRA

As horas extras serão consideradas para efeito de integração de férias, 13º salário e demais benefícios, inclusive FGTS e contribuições previdenciárias.

31ª. FÉRIAS

O início das férias coletivas ou individuais será sempre no primeiro dia útil da semana e sua remuneração se dará nos termos da lei.

32ª. DIA DE PAGAMENTO E ADIANTAMENTO DE SALÁRIOS (VALE)

Os salários serão pagos no 5º (quinto) dia do mês e o adiantamento de salários (vale) será efetuado no 20º (vigésimo) dia, observando-se, porém, o seguinte critério:

a) se o 5º e o 20º dia cair no sábado, o pagamento deverá ser efetuado na 6ª feira.

b) se o 5º e o 20º dia cair no domingo ou feriado, o pagamento deverá ser efetuado no 1º dia útil posterior.

33ª. DIREITO DA MULHER

As empresas comprometem-se a assegurar igualdade de condições e oportunidades às mulheres para concorrer a qualquer cargo, inclusive de chefia, atendidos os pré-requisitos da função. As empresas deverão manter, na caixa de primeiros socorros, absorventes higiênicos, a fim de fornecê-los às empregadas em situações emergenciais.

34ª. ERRO NO PAGAMENTO

As empresas devem pagar ou adiantar a seus empregados a diferença a menor reclamada quando de erro no pagamento dos salários ou vale no prazo de 2 (dois) dias úteis.

35ª. PROMOÇÃO E ANOTAÇÃO DA CTPS

As empresas ficam obrigadas a anotar na carteira de trabalho a função efetivamente exercida pelo empregado, observada a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO).

36.ª TESTES PRÁTICOS

Os testes práticos-admissionais, quando aplicados, serão realizados em apenas um dia, e ainda assim remunerados conforme o salário da função, vedada à realização de testes para empregados não qualificados.

37ª. DIRETORES SINDICAIS

O empregado eleito para cargo de administração sindical ou representação profissional, inclusive junto a órgão de deliberação coletiva, não poderá ser impedido de suas funções, nem transferido para lugar ou mister que lhe dificulte ou torne impossível o desempenho das suas atribuições sindicais.

38ª. DIÁRIA PARA SERVIÇOS EXTERNOS

No caso de prestação de serviços externos executados por empregados que trabalham internamente, a empresa arcará com as despesas de transporte e alimentação.

39ª. EXAMES MÉDICOS PERIÓDICOS E DEMISSIONAIS

Os exames médicos periódicos serão realizados durante a jornada de trabalho. A empresa entregará a cada empregado o exame demissional.

40ª. COMPETÊNCIA E AÇÃO DE CUMPRIMENTO

As condições desta convenção poderão ser reclamadas na Justiça do Trabalho, em ação de cumprimento.

41ª. DURAÇÃO E VIGÊNCIA

A presente convenção no que diz respeito às cláusulas econômicas tem vigência no período de 1º de outubro de 2020 até 30 de setembro de 2021.

42ª. ABONO DE FALTAS AO ESTUDANTE

Abono de faltas ao empregado estudante para prestação de exames escolares e vestibulares, condicionado à previa comunicação de 48 horas à empresa e comprovação posterior em 24 horas.

43ª. QUADRO DE AVISOS

Defere-se a afixação, na empresa, de quadro de avisos do sindicato, para comunicados de interesse dos empregados, vedados os de conteúdo político-partidário ou ofensivo.

44ª. AVISO PRÉVIO

Aos empregados que contarem com mais de 45 anos de idade será assegurado um aviso prévio de 45 dias, desde que tenham um mínimo de 2 anos de serviço contínuo na mesma empresa, independentemente da vantagem concedida na cláusula 9ª.

45ª. CONVÊNIO MÉDICO

As empresas que contam com serviços médicos próprios ou convênios médicos gratuitos nas localidades em que se situam, única e exclusivamente para seus funcionários ou também para seus dependentes, garantirão o respectivo benefício até 30 (trinta) dias após a demissão sem justa causa do empregado, devendo mantê-lo também durante o afastamento do empregado por doença ou acidente de trabalho.

46ª. HORAS EXTRAS

As horas extraordinárias serão remuneradas com 60% de sobretaxa em relação à hora normal, excluindo-se as prorrogações de jornada decorrentes de compensação de horas de trabalho. Quando recair aos domingos e feriados, não compensados, a incidência é de 100% de sobretaxa em relação à hora normal.

47ª. COMPLEMENTAÇÃO SALARIAL

As empresas concederão ao empregado afastado do serviço por motivo de saúde (doença ou acidente) a complementação do auxílio previdenciário para que receba a mesma remuneração que receberia em atividade, durante o prazo de 30 (trinta) dias.

48ª. QUINQUÊNIO

Será pago a todos os empregados da categoria profissional, de forma retroativa e a título de QUINQUÊNIO, um adicional de 2% (dois por cento) do salário nominal a cada 5 anos de contrato sem que tenha tido interrupção ou suspensão do contrato de trabalho por afastamento.

49ª. CESTA BÁSICA/ VALE REFEIÇÃO/ VALE ALIMENTAÇÃO

As empresas fornecerão mensalmente de forma gratuita a seus empregados, a partir do dia 01/06/2021, Vale Alimentação ou Vale Refeição, nos valores mensais de R$ 228,56 (duzentos e vinte e oito reais e cinquenta e seis centavos).

Parágrafo 1º - Os empregados deverão ser consultados de forma individualizada pela opção de Vale Alimentação ou Vale Refeição.

Parágrafo 2º - As condições mais favoráveis aplicadas aos empregados deverão ser mantidas.

50ª. PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

1. Objetivos Comuns

As partes, ao acordarem sobre a Participação nos Resultados das Empresas pelos respectivos empregados, reafirmam o compromisso de investir no relacionamento participativo e democrático, bem como para atender às disposições na forma da Lei.

2. Empresas com até 50 empregados em 01.10.20 e 01.10.21

Esta cláusula estabelece um compromisso de pagamento atrelado ao objetivo de reduzir a taxa de absenteísmo por empresa e empregado, considerando-se, para tanto, como falta ao trabalho toda aquele que ocorrer durante a jornada normal, exceto as faltas legais, assim conceituadas por legislação ou convenção incluindo nessa exceção as faltas por motivo de doença devidamente comprovadas e as decorrentes de acidente de trabalho ou doença profissional.

2.a) AFERIÇÃO DOS RESULTADOS

I)- A taxa de absentismo será calculada observando-se as faltas não justificadas na forma do "caput:", no período do semestre anterior a do efetivo pagamento, da seguinte forma:

a) para o empregado que tiver no máximo 2 faltas, será pago o valor integral de (100%) da parcela correspondente;

b) para o empregado que tiver de 3 a 5 faltas, será pago 50% da parcela correspondente;

c) para o empregado que tiver mais de 5 faltas, não receberá nada (0%).

2.b) PAGAMENTO

As empresas pagarão para cada um de seus respectivos empregados, a título de Participação nos Resultados, a importância R$ 481,91 (quatrocentos e oitenta e um reais e noventa e um centavos) até 01.08.2021 e mais importância R$ 481,91 (quatrocentos e oitenta e um reais e noventa e um centavos) até 30.12.2021.

2.c) CRITÉRIOS DE PAGAMENTO

I) Os empregados admitidos ou demitidos a partir de **1º de outubro de 2020** até **31.03.2021** receberão proporcionalmente, na base de 1/6 (um sexto) do valor da 1ª parcela, por mês trabalhado ou fração superior a 15 dias, quando do pagamento desta;
II) Os empregados admitidos ou demitidos a partir de **01.04.2021** até **30.09.2021** receberão proporcionalmente, na base de 1/6 (um sexto) do valor da 2ª parcela, por mês trabalhado ou fração superior a 15 dias, quando do pagamento desta;
III) Os empregados afastados por doença ou acidente do trabalho receberão nas mesmas condições dos empregados ativos, caso permaneçam afastados até **3 (três)** meses no semestre. Caso o afastamento exceda a este lapso de tempo, o pagamento será proporcional ao tempo trabalhado;
IV) Estão excluídos desta cláusula os empregados demitidos por justa causa.

2.d) ENCARGOS
I). Sobre o pagamento desta Participação nos Resultados não incidirá encargos trabalhistas e/ou previdenciários, conforme preceitua a já citada Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000.
II). Em havendo alteração na legislação no tocante à incidência de encargos trabalhistas e / ou previdenciários, as partes manterão negociação quanto à proporcional redução no valor da Participação nos Resultados prevista nessa cláusula.

2.f) COMPROMISSOS
I) Desde já, as partes se comprometem a retomar imediatas negociações para o estabelecimento de novas condições, metas e critérios, caso ocorram medidas econômicas ou em caso de legislação superveniente, decisão da Justiça do Trabalho ou qualquer outra medida que altere as regras das condições ora previstas ou do valor do pagamento avençado, independentemente de sua compensação legal.
II) Fica, ainda, acertado que a Participação nos Resultados, ora convencionada entre as partes, vem atender ao espírito e aos objetivos materiais dos dispositivos legais da Lei nº10.101, de 19 de dezembro de 2000.

3. EMPRESAS COM MAIS DE 50 EMPREGADOS EM 01.10.2020
Deverão negociar com a comissão de empregados da empresa na forma da Lei nº 10.101 de 19 de dezembro de 2000.

4. DISPOSIÇÕES FINAIS

4.1) O não cumprimento das obrigações desta cláusula acarretará no pagamento das parcelas semestrais de **R$ 481,91 (quatrocentos e oitenta e um reais e noventa e um centavos)** na forma da **cláusula 2.b**

4.2). As empresas que deixarem de pagar a participação nos resultados, nas datas fixadas, deverão obrigatoriamente apresentar ao respectivo Sindicato os motivos justificadores e comprová-los mediante documentação hábil os dados utilizados para a aferição.

4.3). As empresas que efetuaram o pagamento do PLR estão desobrigadas de cumprir as datas desta cls. devendo somente realizar o pagamento de eventuais diferenças se houver até 30/12/2021.

4.4). Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação desta cláusula, comprometendo-se, desde já, as partes em não medirem esforços para a solução negociada.

5. DISPOSIÇÃO ESPECIAL

As empresas com mais de 50 empregados poderão optar pelo pagamento somente da 1º (primeira) parcela semestral no valor de **R$ 481,91 (quatrocentos e oitenta e um reais e noventa e um centavos),** em 01.08.2021, sem o ônus da multa estabelecida no item 4.1 das Disposições Finais acima e sem a obrigatoriedade de realizar negociações conforme o item 3 (três) desta cláusula, desde que, até referida data, hajam constituído a respectiva comissão de empregados, nos termos do mesmo item 3 (três) desta cláusula.

5.1) O pagamento da 2º parcela, entretanto deverá ser resultado das negociações conforme item 3 desta cláusula, sob pena de ser aplicada a multa de 100% (cem por cento), sobre o valor do pagamento previsto no item 4.1 da mesma cláusula.

5.2) As empresas que efetuaram o pagamento do PLR estão desobrigadas de cumprir as datas desta cls. devendo somente realizar o pagamento de eventuais diferenças se houver até 30/12/2021.

51ª. MUDANÇA DE ENDEREÇO

As empresas obrigam-se a comunicar aos empregados e ao Sindicato Profissional quando da mudança de endereço, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias.

52ª - SEGURANÇA DO TRABALHO – MOVIMENTAÇÃO E ARMAZENAGEM

As empresas do setor deverão observar os termos da Portaria nº 56, de 17 de setembro de 2003, Anexo I, da Norma Regulamentadora 11.

53ª - VALE TRANSPORTE

A categoria profissional concorda nos expressos termos da Lei, que o Vale Transporte possa ser pago em dinheiro ou em espécie, considerando os problemas naturais de administração.

54ª - EPI'S

Enquanto as partes através da cláusula nº 68 (sessenta e oito) negociam N.R. especifica para o setor econômico, se comprometem por mútuo consentimento a usarem os EPI's (equipamento de proteção individual de segurança) na forma da Lei.

55ª - MEDIDAS DE PROTEÇÃO A CATEGORIA ECONOMICA E PROFISSIONAL

Outrossim, dentro do estreito relacionamento entre as partes, comprometem-se a manter conversações acerca do desenvolvimento do setor econômico, pleiteando junto às autoridades constituídas, em conjunto, medidas que possam proporcionar às empresas sediadas no estado de São Paulo um melhor tratamento, que possa evitar a chamada guerra fiscal.

56º - ÁGUA POTÁVEL

Nos locais de trabalho deve ser fornecida água fresca e potável através de bebedouro com filtro, proibindo-se o uso do local para lavagem de mãos, ferramentas, peças, ou outros materiais.

57º - LICENÇA REMUNERADA

Serão considerados licença remunerada os dias 24 e 31 de dezembro, e a terça feira de Carnaval.

58º - FORNECIMENTO DE PROTETOR SOLAR

Ficou estabelecida a concessão de protetor solar de acordo com os termos da NR 21 da Portaria 3214/78 para os profissionais que exercerem a atividade predominantemente externa.

59º - DIA DO MARMORISTA

Ficou instituído o 3º sábado do mês de janeiro como sendo o "Dia do Marmorista".

60º – ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrange os empregados das empresas enquadradas no âmbito da categoria econômica – "Indústria de Mármores e Granitos" – integrante do Grupo 3º representadas pelo SINDICATO DA INDÚSTRIA DE MÁRMORES E GRANITOS DO ESTADO DE SÃO PAULO e SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE SÃO JOSÉ DOS CAMPOS, representando a categoria profissional nas cidades de Caraguatatuba, Ilha Bela, Jambeiro, Monteiro Lobato, Paraibuna, São José dos Campos, São Sebastião e Ubatuba.

61º - DIA DE SANTA LUZIA

Recomenda-se as empresas comemorar o dia 13 de dezembro, data consagrada a padroeira dos trabalhadores marmoristas.

62º - PROIBIÇÃO DE JORNADA EXTRAORDIÁRIA ALÉM DA PERMITIDA POR LEI.

Fica proibida a execução de horas extras que seja superior às duas horas diárias, saldo por negociação coletiva, para assim prevenir o estresse, a ocorrência de acidentes e doenças do trabalho e garantir qualidade de vida.

63º– CONDIÇÕES SANITÁRIAS

As instalações sanitárias deverão ser mantidas pela empresa em bom estado de conservação, asseio e higiene conforme disposto em Lei.

64º - PREVENÇÃO DE CHOQUE ELÉTRICO.

Toda empresa elaborará projeto elétrico e implantará dispositivo compatível tecnicamente para prevenção de choque elétrico.

São Paulo, 06 de agosto de 2021.

SINDICATO DA INDÚSTRIA DE MÁRMORES E GRANITOS DO ESTADO DE SÃO PAULO

Itamar Lopes – Presidente

FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DO ESTADO DE SÃO PAULO – FETICOM

GILMAR ANTÔNIO GUILHEN – DIRETOR REGIONAL

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE SÃO JOSÉ DOS CAMPOS

Marcelo Rodolfo da Costa - Presidente em Exercício,