



ACORDO COLETIVO DE TRABALHO - MARMORE **2020/2021**

Entre as partes, de um lado, **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE SÃO JOSE DOS CAMPOS E LITORAL NORTE**, com endereço à Rua Tenente Manoel Pedro de Carvalho, 14 - Vila Santa Helena, CEP: 12.209-060, inscrito no CNPJ/MF sob o nº 51.610.939/0001-09, neste ato representado por seu representante legal, Sr. Marcelo Rodolfo da Costa – presidente exercício portador do CPF nº 089.266.458-43, em conjunto com **“FETICOM/SP” FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS INSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DO ESTADO DE SÃO PAULO- FETICOM** – com sede à Rua: Gualachos nº 41 – Aclimação – Cidade: São Paulo – Estado: de São Paulo – CEP nº 01.533-020 – inscrita no CNPJ/MF nº. 60.505.252/0001-02, representada neste ato por seu diretor Vice - Presidente Sr. Gilmar Antônio Guilhen – CPF nº 085.599.248-45 e de outro lado a empresa **COMÉRCIO DE PEDRAS DECORATIVAS TAMOIÓS LTDA** – situada na Avenida São Jerônimo nº 57– São Judas Tadeu – cidade São José dos Campos/SP – CEP nº 12.228-350 inscrita no CNPJ/MF nº 67.716.258/0001-60, por seu representante legal Sr. Nelson de Oliveira Penha, portador do CPF nº 314.041.386-68, fica estabelecido o presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, na forma dos artigos 611 e seguintes da CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO, que se regerá pela seguintes cláusulas:

1ª. REAJUSTE SALARIAL.

A empresa reajustará o salário praticado em 30 de setembro de 2020, de todos seus empregados com percentual de **3,48% (quatro vírgulas quarenta e oito por cento)**, como reajuste salarial do acumulado dos últimos 12 meses de 01 de outubro de 2019 à 30 de setembro de 2020.

Parágrafo I – Ficando ajustadas entre as partes empresa e sindicato, que aplicação do reajuste acima manterá as condições mais favoráveis para reposição do reajuste aos empregados.



Parágrafo II - Caso a empresa tenha concedido antecipação salarial dentro do período de 01 de outubro de 2019 à 30 setembro de 2020, poderá deduzir os valores já pagos da compensação realizada, e encaminhar seus comprovantes ao sindicato da categoria até 31 de julho de 2021.

Parágrafo III - Ficam garantidas as condições mais favoráveis, que qualquer reajuste decorrente a promoção/ a título de mérito ou mesmo concedido por equiparação salarial, não sejam compensados ou abatidos independente de idade tempo de serviço ou termino de aprendizagem.

Parágrafo IV - Aos empregados admitidos no período de 01 outubro de 2019 à 30 de setembro de 2020, com salário superiores **PISO NORMATIVO** estabelecido na cláusula 3ª-), terão como percentual de reajuste o mês de sua admissão na porporcionalidade conforme tabela cláusula 02ª-).

Parágrafo V - Toda e qualquer diferenças salariais existentes do dissídio 2020/2021, a serem pagas conforme apuração para aplicação do reajuste fora e dentro da tabela da porporcionalidade cláusula 2ª-), serão efetuadas e pagas na **FOLHA DE PAGAMENTO de julho de 2021, com título diferença salarial dissídio 2020/2021, encaminhando para sindicato comprovantes até 30 de julho de 2021**, Sendo que qualquer diferença de salário a ser paga deverá ser observada sua tributação e recolhimento de INSS e FGTS, isentado desta regra valores a serem pagos decorrentes V.A (vale alimentação) quando concedido e P.L.R.

2ª-) **TABELA PORPORCIONALIDADE DO REAJUSTE 2020.**

MÊS DE ADMISSÃO	PORCENTAGEM
out/20	3,48%
(DATA BASE)	(inflação do acumulado 12 meses)
set/20	0,29%
ago/20	0,58%
jul/20	0,87%
jun/20	1,16%
mai/20	1,45%
abr/20	1,74%
mar/20	2,03%
fev/20	2,32%
jan/20	2,61%
dez/19	2,90%
nov/19	3,19%

3ª. SALÁRIO NORMATIVO.

Será garantido aos empregados em **1º de outubro de 2.020**, um salário normativo de **R\$ 1.625,80 (um mil e seiscentos e vinte e cinco reais e oitenta centavos)** ou seja **R\$ 7,39 (sete reais e trinta e nove centavos)**.



4ª. COMPROVANTES DE PAGAMENTO.

A empresa fornecerá o comprovante de pagamento a seus empregados contendo a identificação do empregado, com descrição das importâncias pagas e descontos efetuados, os recolhimentos FGTS, bem como a contribuição assistencial ou mensalidade associativa descontada, mês de competência, salário nominal e função.

5ª. 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.

6ª. SERVIÇO MILITAR.

Ao trabalhador em idade de prestação dos Serviço Militar, inclusive Tiro de Guerra, será garantido estabilidade provisória desde alistamento até 30 (trinta) dias após o desligamento da unidade em que serviu.

7ª. EMPREGADOS EM VIA DE APOSENTADORIA.

Ao empregado que tenha **2 (dois)** anos ou mais de serviço contínuo na mesma empresa a quem concomitante, falte o máximo de **12 (doze)** meses para se aposentar, por tempo de serviço ou por idade, fica assegurado ao emprego o 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.

8ª. INVALIDEZ PERMANENTE E AUXILIO FUNERAL.

No caso de falecimento ou invalidez permanente pelo INSS e decorrentes de fatos ocorridos na empresa, esta pagará aos herdeiros no primeiro caso e ao empregado ou preposto no segundo, uma única vez, **01 (um)** salário nominal a título de ajuda em eventuais despesas.

9ª HOMOLOGAÇÕES.

- a) Todas as **HOMOLOGAÇÕES** de rescisões contratuais exigidas pela lei deverão ser feitas com assistência do sindicato dos empregados, desde que exista na localidade onde o empregado exerce sua atividade e em qualquer hipótese deverão ser efetivadas até 1º (primeiro) dia útil imediato ao término do contrato ou até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo, ou dispensa de seu cumprimento, mediante o pagamento dos valores devidos, bem assim o registro da data de saída na carteira de trabalho;



- b) O não cumprimento dos prazos supra acarretará multa de **2% (dois por cento)** sobre o líquido a receber, devida a contar do primeiro dia após o decurso dos prazos acima mencionados, até seu efetivo pagamento, por empregado e a seu favor, assegurado, no entanto, o valor mínimo da multa a seu favor prevista na lei 7.855/89;
- c) Sempre que o sindicato dos trabalhadores se negar a proceder a homologação da rescisão contratual deverá fornecer a empresa documento que mencione os motivos da recusa;

10ª ATRASO NO PAGAMENTO

No caso de atraso de pagamento dos salários dos empregados, aplicar-se-á 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 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 subsequente. Os pagamentos deverão ser feitos preferencialmente, através da rede bancária como medida de segurança.

11ª ABONO POR APOSENTADORIA

Ressalvadas as condições 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 de celebração do contrato de experiência será de **30 (trinta)** dias, renováveis por máximo de **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 ACORDO DE COMPENSAÇÃO DE HORAS

A compensação de horas de trabalho será pactuada entre a empresa e seus empregados, com assistência da entidade sindical profissional, de forma que o excesso de horas de um dia seja compensado pela correspondente diminuição em outro dia, tudo nos termos e limites da legislação vigente.



14ª CIPAS

O processo eleitoral da CIPA obedecerá a Portaria nº 247 de junho de 2.011 (Altera A Norma Regulamentadora nº 5).

- I- A documentação referente ao processo eleitoral da CIPA, incluindo as atas de 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 e processo e processo extraordinário deve ser realizado no prazo máximo de trinta dias, contados a partir 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 a empresa, em caso de reclamação a 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.



15ª. CARTA DE REFERÊNCIA

A empresa fornecerá ao empregado 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."

16ª MEDIDA DE PROTEÇÃO

A empresa adotará 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 (Comunicado 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 publicado no Diário Oficial de União em 25.07.91.

17ª MENSALIDADE DE ASSOCIADOS

A empresa descontará o valor **R\$ 30,00 (trinta reais)** mensal do salário nominal de cada trabalhador que autorizar adesão de se associar sindicato, discriminando em seu demonstrativo de pagamento "Mensalidade associativa" que realizado o desconto pela empresa deverá repassar ao sindicato até dia 10 (dez) do mesmo mês. Sendo que ao fazer adesão o empregado terá direito de utilizar todos benefícios como associado, bem como rede convênida de serviços e produtos, obtendo descontos conforme divulgado site: www.sintricom.com, além de garantir sua inclusão na cláusula **57ª item 2b**, para recebimento da P.L.R. "Participação dos Lucros e Resultado". Sendo que ao optar em aderir ser associado sindicato terá somente um desconto como associativa acima descrita, não havendo qualquer outra taxa ou desconto a ser realizado como contribuição assistencial.

Parágrafo único: O sindicato assume inteira responsabilidade por qualquer pendência judicial ou extrajudicial decorrente da aplicação desta Cláusula e, em caso de reclamação trabalhista contra empresa pelo desconto de contribuição social aqui instituída, assumirá a defesa da causa na qualidade de substituto processual da empresa.

18ª LICENÇA REMUNERADA A DIRETORES SINDICAIS

Os empregados eleitos para 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, no limite de **1 (um)** empregado por empresa, uma vez por mês e sem prejuízo dos salários.

19ª MULTA

O empregador que deixar de cumprir obrigação de pagar prevista neste Acordo que não fixar penalidade específicas, e fixada multa de **1% (um por cento)** do salário normativo então vigente na época da infração por empregado, mês a mês de serviço, revertendo o seu benefício em favor do prejudicado.



20ª AUSENCIA JUSTIFICADA

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

- a) por **2 (dois)** dias consecutivos em caso de falecimento do cônjuge, ascendente e descendente, irmão e pais;
- b) até **3 (três)** dias consecutivos em virtude de casamento;
- c) por **5 (cinco)** 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 caso de doação de sangue comprovada;
- e) no período e tempo em que tiver que cumprir as exigências do serviço militar referida na letra "c" do artigo 65, da lei 4.375, de 17.08.1964.

21ª FORMULÁRIOS PREVIDÊNCIA SOCIAL

A empresa deverá 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 de outros complementos do aludido (SB40-DSS).8030), para efeito de aposentadoria;
- d) A empresa fornecerá aos empregados no ato da Rescisão de Contrato de Trabalho o Perfil Profissiográfico Previdenciário PPP, de acordo com o Art. 68 súmulas 6º decreto nº 3.048 de 06 de maio de 1.999.

22ª ADICIONAL NOTURNO.

Pagamento de **35% (trinta e cinco por cento)** para o trabalho prestado entre **22:00 às 05:00 horas**.

23ª SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO.

Será garantido ao empregado substituto o mesmo salário recebido pelo empregado substituído na forma da súmula do TST nº 159 (ex-prejulgado nº 36): "Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário do substituído".

24ª FARDAMENTOS E FERRAMENTAS.

A empresa fornecerá gratuitamente a seus empregados, conforme padrão definitivo pela própria empresa, dois jogos de uniforme para o desempenho das atividades laborais.



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.

25ª GARANTIA À GESTANTE.

Defere-se garantia de emprego à gestante, desde a concepção até 06 (seis) meses após o parto.

26ª ATESTADOS MÉDICOS/ ODONTOLÓGICOS.

Os atestados médicos e odontológicos serão fornecidos pelos serviços médicos da empresa, próprio ou contratado e, na falta de tais serviços, serão reconhecidos pela empresa 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.

27ª GARANTIA DE EMPREGO E SALÁRIO DO AFASTADO POR DOENÇA OU ACIDENTE DE TRABALHO.

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

28ª INTERVALOS.

Ficam assegurado aos empregados dois intervalos de **15 (quinze)** minutos para repouso, sendo um no meio da jornada matutina e outro meio da jornada vespertina, sendo que naquele concedido no período da manhã a empresa fornecerá pão com manteiga e café com leite em suas instalações, respeitando o critério já vigente.

29ª COMUNICAÇÃO DE DISPENSA

- a) A empresa será obrigada a comunicar por escrito a dispensa do empregado e contra recibo firmado pelo mesmo, avisando inclusive dia, hora local de acerto de contas;
- b) O trabalhador dispensado sob alegação de falta grave deverá ser avisado do fato, por escrito e contra recibo, esclarecido 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 poderá ser qualquer dia útil, desde que se inicie entre segunda a quinta-feira, e sua remuneração se dará nos termos da lei.

32ª EXTRATO DO FGTS

Obrigatoriamente do fornecimento trimestral pela empresa aos seus funcionários do extrato do FGTS fornecido pelo banco depositário e a empregadora não se oporá se a entidade sindical solicitar cópias da RE e GR ao Ministério do Trabalho ou ao órgão governamental que reter tais documentos.

33ª DIA DE PAGAMENTO E ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (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 (quinto) e o 20º (vigésimo) dia cair no sábado, o pagamento deverá ser efetuado na 6ª feira;
- b) Se o 5º (quinto) e o 20º (vigésimo) dia cair no domingo ou feriado, o pagamento deverá ser efetuado no 1º dia útil posterior.

34ª DIREITO DA MULHER.

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

35ª ERRO NO PAGAMENTO

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



36ª PROMOÇÃO E ANOTAÇÃO DA CTPS

A empresa fica obrigada a anotar na carteira de trabalho a função efetivamente exercida pelo empregado, observada a Classificação Brasileira de Ocupação (CBO).

37ª TESTES PRÁTICOS

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

38ª SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO- ELIMINAÇÃO DE POEIRA

A empresa cumprirá o disposto a PORTARIA nº 43, de 11 DE março DE 2.008, (DOU de 13/03/08) que proíbe o processo de corte e acabamento a seco de rochas ornamentais e altera redação do anexo 12 da Norma Regulamentadora nº 15. "As máquinas e ferramentas utilizadas nos processos de corte e acabamento de rochas ornamentais devem ser adotadas de sistema de umidificação capaz de minimizar ou eliminar a geração de poeira decorrente de seu funcionamento. "Ficam proibidas adaptações de máquinas e ferramentas elétricas que não tenham sido projetadas para sistema úmidos.

39ª DIREITOS SINDICAIS

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

40ª CÓPIA DA RAIS

A empresa no prazo de 30 (trinta) dias após a emissão, fornecerá uma vez no ano, ao Sindicato dos Trabalhadores, uma cópia reprográfica do CAGED.

41ª REMESSA DE RELAÇÕES DE EMPREGADOS

Por ocasião do recolhimento da contribuição assistencial ou mensalidade associativa dos empregados, serão fornecidas pela empresa ao sindicato profissional informações sobre o número de empregados existentes e caso seja feita nova admissão, deverá mencionar quantos empregados possuem ativos na empresa, fazendo quando solicitado pelo sindicato ou quando haver novas contratações.



42ª MENOR APRENDIZ

Assegura-se ao menor aprendiz, como tal considerado pelo SENAI, um salário correspondente a 2/3 do salário mínimo vigente, durante a primeira metade de sua correspondente aprendizagem e de 1 salário mínimo vigente, durante a segunda metade da aludida aprendizagem.

43ª CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

A empresa descontará dos trabalhadores integrantes da categoria profissional e beneficiários pela aplicação do presente Acordo Coletivo de Trabalho, nos termos do art. 545 e inciso XXVI do art. 611, B da CLT, e desde que esses não manifestem oposição no sindicato profissional, a título de Contribuição para custeio da entidade dos trabalhadores nominalmente abaixo transcritas.

Contribuição Assistencial no importe de **R\$ 30,00 (trinta reais)** por trabalhador mês a mês no período de vigência deste acordo, incluindo 13º salário e férias. Sendo que não deverá ser confundida com **IMPOSTO SINDICAL / Contribuição Sindical ou Mensalidade Associativa**. Para efeito de recolhimento da contribuição assistencial relacionada a este acordo coletivo que os trabalhadores tenham qualquer vantagem ou benefício, fará jus ao desconto mencionado, ficando garantido aqueles que expressarem contra o direito de oposição, que deverá ser feito protocolo de carta de próprio punho na entidade sindical sede São Jose dos Campos e sub sede Caragatatuba, no prazo de 10 dias, da assinatura da data deste acordo.

Parágrafo primeiro – Na decorrência da vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho, não feito o desconto da contribuição assistencial ou associativa por parte do empregador sobre o salário de seus trabalhadores. Conforme descrito acima desta Cláusula **43ª e 17ª**, ou não ter repassado o desconto feito pela empresa ao sindicato da categoria, fica garantido ao sindicato ajuizar ação junto a justiça do trabalho, para ver os valores devidos, como a empresa que realizar pagamento da P.L.R. prevista na cláusula **57ª do item b-2**, para aqueles trabalhadores que não aceitarem a contribuir com a contribuição **assistencial ou mensalidade associativa** a favor do sindicato “Sintricom”, Sendo que havendo aceite do empregado ao realizar desconto prevalecerá apenas um desconto, que o empregado optar em aceitar. O Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção, do Mobiliário e Montagem Industrial de São Jose dos Campos, disponibilizará site <https://sintricom.com.br/guias>, para empresa emitir boleto bancário e quando solicitado pela empresa ao Sintricom encaminhará o mesmo.

44ª DIÁRIA PARA SERVICOS EXTERNOS

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

45ª ADMISSÃO

Todo e qualquer empregado admitido na empresa terá sua carteira de trabalho anotada no prazo de 48 (quarenta e oito) horas e os documentos devolvidos imediatamente após este prazo.



Parágrafo único – O não cumprimento desta obrigação acarretará o pagamento de multa de **10% (dez por cento)** do salário normativo a ser revertido ao empregado respectivo.

46ª QUINQUENIO

Será pago a todos os empregados da categoria profissional, de forma retroativa e a título de QUINQUENIO, **2% (dois por cento)** do salário nominal no período aquisitivo.

47ª EXAMES MÉDICOS PERIÓDICOS E DEMISSIONAIS

Os exames médicos periódicos serão realizados durante a jornada de trabalho. A empresa no ato da homologação entregará a cada empregado o exame demissional.

48ª COMPETÊNCIA E AÇÃO DE CUMPRIMENTO

O não cumprimento das cláusulas do acordo coletivo a ser celebrado poderá ser reclamado na Justiça do Trabalho, em ação de cumprimento.

49ª DURAÇÃO E VIGÊNCIA

O presente acordo Coletivo de Trabalho tem duração de **12 (doze)** meses de vigência a partir de 1º de outubro de 2020 a 30 de setembro de 2021.

50ª ABONO DE FALTA AO ESTUDANTE

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

51ª QUADRO DE AVISOS

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

52ª 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 **02 (dois) anos** de serviço contínuo na mesma empresa, independentemente da vantagem concedida na **cláusula 7ª**.



53ª CONVENIO MÉDICO

A empresa que conte com serviços médicos próprios ou convênios médicos gratuitos nas localidades em que situam, única e exclusivamente para seus funcionários ou também para seus dependentes, garantirão o respectivo benefício de **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.

54ª HORAS EXTRAS

As horas extraordinárias serão remuneradas com **60% (sessenta por cento)** de sobretaxa em relação a 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% (cem por cento)** de sobre taxa em relação a hora normal.

55ª COMPLEMENTAÇÃO SALARIAL

A empresa concederá 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.

56ª VALE REFEIÇÃO/ VALE ALIMENTAÇÃO

A empresa fornecerá mensalmente a título de cesta básica de forma gratuita a seus empregados *Vale Alimentação (V.A)* ou *Vale Refeição (V.R)*, no valor de **R\$ 224,00 (duzentos e vinte quatro reais)**, por meio de cartão magnético.

Parágrafo Primeiro – Os valores pagos a título de **V.A (Vale Alimentação)** ou **V.R (Vale Refeição)**, não incorporarão ao salário de seus empregados ou terão qualquer resíduo tributário em seu fornecimento.

Parágrafo Segundo – A empresa que optar fornecer aos seus empregados refeição no próprio local de trabalho, como fornecimento de marmitex, será excluído pagamento dos vales acima descritos.

57ª PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS.

1. Objetivos comuns

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



2. Empresa com até 50 empregados em 01.10.20

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 aquela que ocorrer durante a jornada normal, exceto as faltas legais, assim conceituadas por legislação incluindo nessa exceção as faltas por motivo de doença devidamente comprovadas e as decorrentes de acidente de trabalho ou doença profissional.

2.a) AFERIÇÃO DE RESULTADOS

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

- a) para o empregado que tiver máximo **02 (duas)** faltas será pago o valor integral de **100% (cem por cento)** parcela correspondente;
- b) para o empregado que tiver de **03 (três) a 05 (cinco)** faltas será pago o valor integral de **50% (cinquenta por cento)** da parcela correspondente;
- c) para o empregado que tiver mais de **05 (cinco)** faltas, não receberá nada **0% (zero por cento)**

2.b) PAGAMENTO

A empresa pagará para cada um de seus respectivos empregados que aderirem o desconto da contribuição ASSISTENCIAL ou ASSOCIATIVA, prevista nas cláusulas **17ª e 43ª**, e atingirem **100% (cem por cento)** das metas estabelecidas, a título de P.L.R. Participação nos Resultados, a importância de **R\$ 966,71 novecentos e sessenta e seis reais e setenta e um centavos**, em duas parcelas sendo a primeira no valor de **R\$ 483,35 (quatrocentos e oitenta e três reais e trinta e cinco centavos)** até **01.04.2020** e a segunda no valor de **R\$ 483,35 (quatrocentos e oitenta e três reais e trinta e cinco centavos)**, até **30.09.2020**. Ou caso que a empresa optar em efetuar pagamento em uma única vez poderá fazê-la até 20 de dezembro de 2021.

2.c) CRITÉRIOS DE PAGAMENTO

- I- Os empregados admitidos ou demitidos a partir de 1º de outubro de 2.019 até **31.03.2020**, receberão proporcionalmente, na base de **1/6 (um sexto)** do valor da **1ª parcela**, por mês trabalhado na fração superior a 15 dias, quando o pagamento desta;
- II- os empregados admitidos ou demitidos a partir de **01.04.2020** até **31.09.2021** receberão proporcionalmente, na base de **1/6 (um sexto)** do valor da **2ª parcela**, por mês trabalhado na fração superior a 15 dias, quando o pagamento desta;
- III- os empregados afastados por doença ou acidente de trabalho receberão nas mesmas condições dos empregados ativos, caso permaneçam afastados até **3 (três)** meses no semestre. Caso o afastamento exceda este lapso de tempo, o pagamento será proporcional ao tempo trabalhado;
- IV- estão excluídos desta cláusula os empregados demitidos por justa causa, entre aqueles que optar não aceitar desconto nas cláusulas **17ª e 43ª**.



2.d) **ENCARGOS:**

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 2.000. havendo alteração na legislação no tocante à incidência de encargos trabalhistas e/ou previdenciários, as partes manterão negociação quanto a proporcional redução no valor da Participação nos Resultados prevista nesta cláusula.

2.e) **COMPROMISSOS:**

- I) Desde já, as partes se comprometem a retomar imediatas negociações para o estabelecimento de novas condições, metas, 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 consensuado, 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 dispostos legais da Lei nº 10.101 de 19 de dezembro de 2.000.

3. **EMPRESAS COM MAIS DE 50 EMPREGADOS EM 01.10.2019**

Deverá negociar com a comissão de empregados/sindicato da categoria e empresa na forma da Lei 10.101 de 19 de dezembro de 2.000.

4. **DISPOSIÇÕES FINAIS:**

4.1 O não cumprimento das obrigações desta cláusula acarretará no pagamento das parcelas semestrais de **R\$ 483,35 (quatrocentos e oitenta e três reais e trinta e cinco centavos)** na formula da clausula 10ª.

4.2 se a empresa deixar de pagar a participação nos resultados, nas datas fixadas, deverá obrigatoriamente apresentar no sindicato os motivos justificados e comprová-los mediante documentação hábil os dados utilizados para aferição.

4.3 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.

58ª MUDANÇA DE ENDEREÇO

A empresa obriga-se a comunicar aos empregados e ao Sindicato Profissional quando da mudança de endereço, com antecedência de 30 (trinta) dias.



59ª BANCO DE HORAS

Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo, o excesso de horas de um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período deste acordo, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassada o limite máximo de dez horas diárias. Para o exercício desta Cláusula, a empresa deverá formalizar acordo específico com sindicato, mediante Assembleia.

60ª VALE TRANSPORTE

As partes Sindicato e Empresa concordam nos expressos termos da Lei, que será concedido aos empregados o transporte fretado. Sendo 100% (cem por cento) gratuito pelo empregador.

61ª EPI'S E PROCEDIMENTOS DE PREVENÇÃO COVID-19.

A empresa se compromete fornecer **100% (cem por cento)** gratuito todos equipamentos de segurança necessários para que seus funcionários desempenhem suas funções, além de substituir os EPIS de uso individual e coletivo quando houver necessidade devido desgaste ou mesmo danificados. Sendo que os empregados deverão entregar o EPIS já utilizados para substituição de um novo, que nos casos de perda ou uso irregular o empregador poderá descontar o valor de seu salário.

Proteção e procedimento para **PREVENÇÃO E CONTÁGIO DO COVID-19**, o empregador deverá adotar todos procedimentos estabelecidos pela vigilância sanitária do município. Além de manter em local facil acesso na sua instalações local com pia e sabão e papel toalha para higienização dos empregados, além de ter espalhado em varios locais recepiente com alcool em gel 70º, e manter todos os dias na entrada do turno um empregado devidamente teinado e bem informado que medirá temperatura corporal de cada empregado que indentificado, através termometro digital de superior à **37º Graus**, deverá ser encaminhado há uma unidade de saude mais proxima imediatamente para elaboração teste para averiguar possivel contágio como aqueles empregados que apresentarem sintomas como: dor cabeça constante e/ou falta de apetite e/ou perca do olfato e/ou como dores constantes no corpo.

62ª PAGAMENTO DOS SALÁRIOS POR VIA BANCÁRIA

Caso a empresa efetuar pagamento dos seus empregados por via bancária, proporcionarão horário que permita o seu imediato recebimento, durante a jornada de trabalho, de conformidade com a Portaria MTB-3.281 DE 07.12.84.

63ª ÁGUA POTÁVEL

Nos locais de trabalho deverá 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.



64ª LICENÇA REMUNERADA

Serão considerados licença remunerada os dias **24 e 31** de dezembro. E a terça feira de carnaval.

65ª FORNECIMENTO DE PROTETOR SOLAR

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

66ª DIA DO MARMORISTA

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

67ª DIFERENÇAS SALARIAIS E CLAUSULAS ECONÔMICAS

Toda e qualquer diferença salarial apurado, a ser efetuado crédito a favor dos trabalhadores, poderá ser parcelado após negociado com sindicato da categoria.

68ª DIA DE SANTA LUZIA

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

69ª PROIBIÇÃO DE JORNADA EXCESSIVA.

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

70ª CONDIÇÕES SANITÁRIAS.

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

71ª CARTÃO MULTIFUNCIONAL.

A empresa implantará cartão multifuncional a todos seus empregados com valor mensal a ser disponibilizado valor limite de **R\$ 350,00 (trezentos e cinquenta)**, a ser descontado do salário do empregado quando utilizado. Sendo o mesmo dará direito ao empregado ultizar para compra de medicamentos e produtos nos comércios em geral da rede convênida espalhada por todo município SJC e região.



Parágrafo único: O cartão multifuncional não terá custo algum para o empregador e também aos funcionários sobre qualquer taxa de anuidade aquisição ou mesmo manutenção. Ficando inteiramente sobre a responsabilidade da administradora do cartão o fechamento da fatura e entrega previamente agendada ao empregador para elaborar desconto em folha de pagamento quando utilizado pelo empregado. Sendo que seu cancelamento poderá ser realizado a qualquer momento pelas partes.

72ª PREVENÇÃO DE CHOQUE ELÉTRICO.

A empresa elaborará projetos elétricos e implantará dispositivo compatível tecnicamente para prevenção de choque elétrico.

73ª ABRANGENCIA.

O presente Acordo Coletivo de Trabalho abrange os empregados da empresa enquadrada no âmbito da categoria econômica "Indústria de Mármore e Granito" – integrante do Grupo 3º representada pelo Sindicato dos Trabalhadores da Construção e do Mobiliário de São José dos Campos e Litoral Norte conforme sua base territorial.

Assim, por estar justo e acertados, e para que seja produzido os efeitos legais e jurídicos, as partes devidamente descritas neste presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, após realizar conferência e leitura, farão assinatura expressando sua concordância, em 03 (Três) vias com mesmo teor e forma.

São José dos Campos, 18 de junho de 2021.

COMERCIO DE PÉDREGULOS DECORATIVOS TAMOIOS LTDA
CNPJ nº 67.716.258/0001-60

SINDICATO DOS TRABALHADORES DA INDÚSTRIA DE MÁRMORE E GRANITO DO LITORAL NORTE
CNPJ nº 51.610.939/0001-09

FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DO ESTADO DE SÃO PAULO
SINTRICOM
CNPJ Nº 60.505.252/0001-02