

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO****1º de agosto de 2017 a 31 de julho de 2018**

Entre as partes, de um lado **SINDIPEDRAS – SINDICATO DA INDÚSTRIA DE MINERAÇÃO DE PEDRA BRITADA DO ESTADO DE SÃO PAULO**, registro sindical nº **321.581/1974** e CNPJ nº **46.567.772/0001-00**, com assembleia realizada em **21/08/2017**, com foro a Rua Santo Amaro nº 71 – 18º andar – Bela Vista – Cep: 01315-001, São Paulo/SP, representado pelo seu presidente o Sr. Antero Saraiva Junior, portador do CPF sob nº 661.535.818-20 e de outro lado;

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS EXTRATIVAS E SIMILARES DE ITAPEVA E REGIÃO**, base territorial em: Itapeva, Iporanga, Itapirua Paulista, Itaoca, Riversul, Barra do Chapéu, Apiaí, Araçáiba, Ribeirão Branco, Guapiara, Ribeirão Grande, Capão Bonito, Buri, Taquarivaí, Nova Campina, Itararé, Itaberá, Itaporangá, Barão de Antonina, Coronel Macedo, Taquarituba, Taguaí e Bom Sucesso do Itararé; **Registro Sindical nº MTIC 4626900317/93 e CNPJ nº 60.123.528/0001-80**, com Assembleia realizada em **27/05/2017**, com foro e sede à Rua Martinho Carneiro nº 63 – Centro – Itapeva/SP, representado pelo seu presidente o Sr. Luiz Roberto de Carvalho, portador do CPF nº 040.977.568-18; fica estabelecida a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, na forma dos artigos 611 e seguintes da CLT, consubstanciada em cláusulas que seguem:

**DATA BASE, VIGÊNCIA E ABRANGÊNCIA**

**Cláusula 1ª - DATA BASE:** Fica mantida a data base da categoria em 1º de agosto, para fins da presente norma coletiva.

**Cláusula 2ª - VIGÊNCIA:** A presente Convenção vigorará por 01 (um) ano, com início em 1º de agosto de 2017 e término em 31 de julho de 2018.

**Cláusula 3ª - ABRANGÊNCIA:** A presente Convenção abrange todos os trabalhadores que prestam serviços nas indústrias de extração de Pedreiras, na base territorial desse sindicato.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO****PISO SALARIAL**

**Cláusula 4ª - SALÁRIO NORMATIVO:**

- I. **Fixação do Salário Normativo, a partir de 1º de agosto de 2017.**

**A partir de 1º de agosto de 2017, aplicação do percentual de 2,08% (dois, zero oito) por cento, aplicado pequeno arredondamento:**

- a) Para as pedreiras de brita, no valor de R\$ 1.342,00 (hum mil, trezentos e quarenta e dois reais) por mês, equivalentes a R\$ 6,10 (seis reais e dez centavos) por hora;
- b) Para os cargos de operadores de britagem, de rebritagem, de caminhões fora de estrada e operadores de máquinas, no valor de R\$ 1.603,80 (um mil, seiscentos e três reais e oitenta centavos) por mês, equivalente a R\$ 7,29 (sete reais e vinte e nove centavos) por hora.
- c) Para os trabalhadores que prestam serviços em pedreiras de paralelepípedos e de outros materiais extraídos manualmente, o salário normativo, de R\$ 1.533,40 (um mil, quinhentos e trinta e três reais e quarenta centavos) por mês, equivalente a R\$ 6,97 (seis reais e noventa e sete centavos) por hora.
- d) Sempre assegurado o salário normativo, ao trabalhador que lida com paralelepípedos receberá por milheiro e no próprio mês R\$ 896,23 (oitocentos e noventa e seis reais e vinte e três centavos). Desse modo, se produzir dois mil paralelepípedos no mês, perceberá R\$ 1.792,46 (hum mil, setecentos e noventa e dois reais e quarenta e seis centavos), e assim sucessivamente;

### REAJUSTES / CORREÇÕES SALARIAIS

#### **Cláusula 5ª - CORREÇÃO SALARIAL:**

Os salários e demais vantagens pessoais serão corrigidos pela aplicação do Índice de 2,08 % (dois, zero oito por cento) sobre os salários de 31 de julho de 2017, com vigência em 1º de agosto de 2017 (vigorando até 31 de julho de 2018), permitindo-se compensar eventuais antecipações salariais por ventura concedidas durante a vigência da Convenção Coletiva 2016 - 2017, e a aplicação de proporcionalidade para aqueles trabalhadores admitidos no período de 1º de agosto de 2016 até 31 de julho de 2017.

Os valores dos pisos normativos estão ajustados, com pequenos arredondamentos.

A critério das empresas detentoras de políticas internas de cargos e salários fica facultada a aplicação ou não da proporcionalidade.

**Cláusula 6ª - FORMA DE PAGAMENTO DOS SALÁRIOS:** As empresas poderão efetuar o pagamento dos salários e vales através de crédito em conta bancária nominal do empregado ou, quando pagamento em forma diversa, proporcionar aos empregados tempo hábil para o recebimento no banco ou posto bancário, dentro da jornada de trabalho, quando coincidente com o horário bancário, excluindo-se os horários de refeição e lanche. Para os empregados que residam no empreendimento a forma de pagamento será acordada entre as partes, com conhecimento do sindicato laboral.

**Cláusula 7ª - ADIANTAMENTO SALARIAL (VALE):** As empresas concederão aos seus empregados, até 15 (quinze) dias antes da data limite, para pagamento de salários, definidas por lei, adiantamento de salário (vale), que represente 40% (quarenta por cento) do respectivo salário de cada empregado, quando já tenha trabalhado no correspondente período.

#### **OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO.**

**Cláusula 8ª - SALÁRIO DA MULHER:** Fica assegurado às mulheres trabalhadoras igualdade de remuneração para trabalho de igual valor, vedando-se qualquer discriminação se respeitando os direitos consagrados nos incisos I dos art. 5º e, XX e XXX do art. 7º da Constituição Federal e art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

**Cláusula 9ª - COMPROVANTE DE PAGAMENTO:** As empresas, obrigatoriamente, fornecerão aos seus empregados, comprovantes de pagamento, com identificação da empresa, e discriminação das importâncias pagas e descontos efetuados, com a identificação do empregado e recolhimentos do FGTS, ou através de acesso eletrônico que permita a impressão

#### **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS.**

##### **13º SALÁRIO**

**Cláusula 10ª – Adiantamento do 13º salário:** Adiantamento pelas empresas, de 50% (cinquenta por cento) do valor do 13º terceiro salário, até o dia 30 de novembro, ou anterior a este, quando do pagamento de férias desde que solicitado pelo empregado.

#### **ADICIONAL DE HORA EXTRA / BANCO DE HORAS**

**Cláusula 11ª – Banco de Horas:** As empresas poderão ajustar com os seus empregados, dentro do disposto em lei e mediante a participação da Federação e do Sindicato dos Trabalhadores a prorrogação da jornada de trabalho, ou a sua redução, sendo o excesso de horas de um dia compensado pela correspondente diminuição em qualquer outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de 12 (doze) meses, a soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de 10 (dez) horas diárias. Para as horas trabalhadas sobre o regime de compensação será dispensado o acréscimo de salário e os domingos e feriados não entram no regime de compensação. As horas trabalhadas que excederem as horas normais no período de um ano serão consideradas extraordinárias e acrescidas pelo percentual fixado na presente convenção.

Caso, ao final do mês, em razão da redução de jornadas não tenha o empregado atingido à carga horária mensal, fica assegurado ao empregado, o recebimento do integral salário, como se tivesse trabalhado a carga horária mensal.

Se, no curso do mês, o empregado por motivos particulares, necessitar ausentar-se do serviço, poderá fazê-lo desde que previamente combinado com o empregador. As horas de sua ausência serão compensadas no próprio mês com a prorrogação. Se no final do mês, em razão desta ausência voluntária e previamente consentida, não houver atingido o limite de carga horária mensal, essas horas serão debitadas no Banco de Horas, não recaindo, no entanto, sobre o desconto do descanso semanal remunerado – DSR, tampouco nas férias.

Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido compensação integral da jornada extraordinária, tratada no “caput” desta cláusula, fará o trabalhador jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre no valor da remuneração na data da rescisão. No caso de apuração de débito de horas no Banco de Horas, o empregado receberá o salário integral.

Os créditos existentes no Banco de Horas poderão ser compensados por ocasião da concessão das férias.

Mensalmente as empresas fornecerão a cada um dos seus empregados suas posições relativamente ao Banco de Horas.

### **HORAS EXTRAS**

**Cláusula 12ª – Horas Extras** – Poderão os empregados prorrogar jornadas, que serão sobretaxadas de 57% (cinquenta e sete por cento) se trabalhadas de segunda-feira a sábado. Se prestadas aos domingos e feriados, serão sobretaxadas em 100% (cem por cento).

Para os empregados incluídos em escala de revezamento serão sobretaxadas em 100% (cem por cento) as horas extras trabalhadas nos dias de descanso e em 57% (cinquenta e sete por cento) as horas extras trabalhadas nos demais dias da semana.

**Parágrafo Único** – As empresas poderão negociar com o sindicato dos trabalhadores de sua região a redução deste percentual, caso estejam em dificuldades decorrentes da atual situação macroeconômica do país / setor.

**Cláusula 13ª – Integração de Horas Extras:** Integração das horas extras, calculadas pelo número médio e maior valor, na remuneração, para efeito de pagamento dos repousos, férias, 13º salário, aviso prévio, depósitos de FGTS e contribuições previdenciárias.

### **ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO**

**Cláusula 14ª – Adicional por Tempo de Serviço:** As empresas concederão a seus empregados que recebem o piso salarial, quando completados 05 (cinco) anos de trabalho, adicional por tempo de serviço de 6% (seis por cento), quando completados 10 (dez) anos de trabalho concederão mais 4% (quatro por cento) do valor do piso salarial vigente, quanto completados 15 (quinze) anos de trabalho concederão mais 3% (três por cento) do piso salarial vigente, que é praticado, conforme valores mencionados na clausula 3ª, que trata do salário normativo, desta Convenção.

### ADICIONAL NOTURNO

**Cláusula 15ª– Adicional Noturno:** As horas trabalhadas no período noturno serão remuneradas com adicional de 25% (vinte e cinco por cento), para os empregados de todas as linhas da empresa.

### ADICIONAL DE PERICULOSIDADE E INSALUBRIDADE

**Cláusula 16ª – Adicional de Periculosidade e Insalubridade:** As empresas respeitarão as seguintes condições sobre Periculosidade e Insalubridade:

- I. Aos empregados que exercem suas funções no desmonte da rocha, serão pagos os seguintes adicionais:
  - a) **Periculosidade**(30% do salário): ao cabo de fogo;
  - b) **Periculosidade**(30% do salário): ao eletricista, com atendimento das exigências legais;
  - c) **Insalubridade grau mínimo**(10% do salário mínimo): aos operadores de pás-carregadeiras, de caminhões fora-de-estrada, engenheiros de minas e técnicos de mineração, marleteiros e serventes de rocha.
- II. Aos empregados que exercem suas funções na Britagem, será devido um adicional de:  
**Insalubridade grau médio** (20% do salário mínimo): aos operadores e serventes.
- III. As empresas que possuem ou vierem a possuir equipamento de controle de poluição (material particulado) não deverão o adicional previsto na cláusula Segunda.
- IV. Este acordo não exclui a obrigatoriedade do fornecimento dos equipamentos de proteção individual adequados

**Parágrafo Único** – Para as empresas que possuam Laudo Técnico Ambiental e que atendem as Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego, serão aceitas as condições nele estabelecidas quanto à periculosidade e insalubridade.

### Cláusula 17ª- ATRASO NO PAGAMENTO

O não pagamento de salários a seus empregados, até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido, acarretará multa de 5% (cinco por cento), calculado sobre o valor líquido a receber.

### AUXILIO ALIMENTAÇÃO

As empresas de brita deverão distribuir cesta básica a todos seus empregados. A cesta básica conterá 30 kg (trinta quilos) de alimento ou alternativamente, a critério do empregador, o valor de R\$ 165,00 (cento e sessenta e cinco reais) até 31 de julho de 2018, com a opção de substituição por "Vale Alimentação". O empregado pagará pela cesta básica ou pelo "Vale Alimentação" a importância de R\$ 2,00 (dois reais) do seu valor. Os empregados que faltarem injustificadamente sofrerão os seguintes descontos, conforme tabela abaixo:

	Participação Compulsória do empregado no valor:	Quota parte total do empregado
Sem falta injustificada ou com faltas justificadas	R\$ 2,00	-
Com 1 falta injustificada	R\$ 2,00	50%
Com 2 faltas injustificadas	R\$ 2,00	75%
Com 3 faltas ou mais injustificadas	-	100%

#### Itens da Cesta Básica:

1	kg	Carne Seca (Jabá)
400	g	Achocolatado em Pó
4	kg	Açúcar Refinado
10	kg	Arroz Agulhinha tipo 1
200	g	Biscoito Cream Cracker
200	g	Biscoito Maizena
1	kg	Café Torrado e Moído
200	g	Ervilha
140	g	Extrato de Tomate
1	kg	Farinha de Trigo
3	kg	Feijão Carioca Tipo I
500	g	Fubá
85	g	Gelatina em Pó

600	g	Goiabada
400	g	Leite em Pó
2	kg	Macarrão com Ovos Espaguete
1	kg	Macarrão com Ovos Parafuso
200	g	Milho Verde
3	Litros	Óleo de Soja
135	g	Sardinha em Conserva
1	kg	Farinha de Mandioca
500	g	Sabão em pó
5	un	Sabão em barra
2	un	sabonete
2	un	Detergente (500ml)
1	pct	Palha de aço ( c/ 8 unidades)
2	un	Creme dental (90g)

**OBSERVAÇÕES:**

- a) O fornecimento de cesta básica não terá natureza salarial para todos os efeitos legais
- b) No caso de haver dificuldade em fornecer a cesta básica por parte das empresas, as mesmas poderão efetuar o pagamento correspondente em vale alimentação, cujo valor não terá natureza salarial, não se incorporando aos salários para fins legais.
- c) As empresas poderão negociar com seus trabalhadores o percentual de desconto acima estipulado, com a participação da Federação e do Sindicato dos trabalhadores da sua região, para os casos de fornecimento na modalidade vale alimentação.

**Cláusula 19ª – DISTRIBUIÇÃO DA CESTA BÁSICA:** A cesta básica deverá ser distribuída ou paga até o dia do adiantamento salarial.

**AUXILIO TRANSPORTE**

**Cláusula 20ª – VALE TRANSPORTE:** As empresas fornecerão vale-transporte a todos os empregados, na forma da Lei.

**AUXILIO SAÚDE**

**Cláusula 21ª – ASSISTÊNCIA MÉDICA:**

Os empregados poderão optar por não ter o plano de saúde com a empresa, assinando termo de não concordância de sua inclusão ao convênio. A inclusão dos dependentes é facultada ao trabalhador.

PARA	DESCONTO ADICIONAL	LIMITE DE DESCONTO (R\$)
Funcionário	6% do salário do trabalhador	R\$ 127,45
Por dependente	40% (quarenta por cento do valor do plano)	-----

Os empregados afastados deverão, mensalmente, quitar a parte devida junto à empresa, evitando, desta forma, acúmulos de valores que acabem por inviabilizar o desconto. Esta quitação se dará através de depósito em conta corrente definida pela empresa e este valor será informado pela área de Recursos Humanos mediante o envio de e-mail ou carta, ou outro meio, ao trabalhador.

**Cláusula 22ª – COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO DOENÇA PREVIDENCIÁRIO:** A título de indenização fica garantido ao empregado em gozo de auxílio doença previdenciário, a partir do 16º (décimo sexto) até o 60º (sexagésimo) dia do afastamento, uma complementação de salário em valor equivalente à diferença entre o efetivamente percebido da Previdência Social e o salário nominal, valor este sujeito aos reajustes previstos em lei, desde que o empregado faça a apresentação do recibo do INSS.

**Parágrafo Único:** Fica garantido ao empregado, a partir do requerimento do auxílio doença previdenciário, (1) uma cesta básica por mês, nos moldes da cláusula 18, até o recebimento do benefício, limitado ao período de (90) noventa dias.

### AUXÍLIO CRECHE

**Cláusula 23ª – AUXÍLIO CRECHE:** As empresas onde trabalharem pelo menos 20 (vinte) empregadas com mais de 18 (dezoito) anos de idade, e que não possuam creche própria, poderão optar por 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 (a) legítimo (a) ou legalmente adotado (a), com idade de até 06 (seis) meses, em creche credenciada, de sua livre escolha, até o limite de 30% (trinta por cento) por mês do piso salarial, conforme cláusula 3ª desta convenção. Na falta de comprovantes das despesas será pago o valor fixo de 20% (vinte por cento) do menor salário normativo, por mês, por filho (a) com idade de até 06 (seis) meses.

- a) O auxílio creche objetivo desta cláusula não integrará para qualquer efeito o salário da empregada;

- b) Estão excluídas do cumprimento desta cláusula as empresas que tiverem condições mais favoráveis.

### **SEGURO DE VIDA E AUXÍLIO FUNERAL**

#### **Cláusula 24ª – SEGURO DE VIDA COM AUXÍLIO FUNERAL AO TITULAR:**

A partir de 01/08/2017 a 31/07/2018, as empresas manterão seguro de vida em grupo para cada um dos seus funcionários subsidiando com 90% (noventa por cento) do custo efetivo com cobertura igual ou superior a 04 (quatro) salários nominais, garantindo a seguradora o reembolso das despesas com sepultamento do titular, até o limite de R\$ 5.084,28 (cinco mil, oitenta e quatro reais e vinte e oito centavos).

### **OUTROS AUXÍLIOS**

**Cláusula 25ª – AUXÍLIO POR FILHO EXCEPCIONAL:** As empresas reembolsarão, aos seus empregados, mensalmente, a título de auxílio, o valor correspondente a 25% (vinte e cinco por cento) do salário normativo vigente no mês de competência do reembolso, as despesas efetiva e comprovadamente feitas pelos mesmo com educação especializada de seu (s) filho (s) excepcional (ais), assim considerado (s) os portadores de limitação psicomotora, os cegos, os surdos, os mudos, e os deficientes mentais, comprovado por médico especialista e ratificado pelo médico da empresa, e na falta deste, por médico do convênio ou do INSS. Referido auxílio não integrará em hipótese alguma o salário do empregado.

**Cláusula 26ª – DESJEJUM:** Fornecimento a cargo das empresas, de café da manhã (café com leite, pão com manteiga ou com margarina), que será subsidiado pelas empresas.

**Cláusula 27ª – INDENIZAÇÃO POR APOSENTADORIA:** Ao empregado aposentado que vier a desligar-se espontaneamente e no prazo de trinta dias contados na data do primeiro recebimento previdenciário, fica assegurado o pagamento de uma indenização equivalente a:

- a) 02 (dois) salários nominais vigentes, na data do seu desligamento, se contar com mais de 05 (cinco) anos na mesma empresa;
- b) 03 (três) salários nominais vigentes, na data do seu desligamento, se contar com mais de 10 (dez) anos na mesma empresa;
- c) 04 (quatro) salários nominais vigentes, na data do seu desligamento, se contar com mais de 15 (quinze) anos na mesma empresa.

**CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES****NORMAS PARA ADMISSÃO / CONTRATAÇÃO**

**Cláusula 28ª – SALARIO ADMISSSIONAL:** Garantia ao empregado admitido para função de outro, dispensado sem justa causa, de igual salário ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais e ressalvados aos casos de função isoladas.

**Cláusula 29ª – EMPREGADOS ADMITIDOS APÓS A DATA-BASE:** Aos empregados admitidos após a data-base, fica assegurado igual salário ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais excluídos os cargos de confiança.

**Cláusula 30ª – COMPENSAÇÕES:** Não serão compensados os aumentos de promoção, mérito, transferência, equiparação salarial, implemento de idade, término de aprendizagem e aumento real.

**Cláusula 31ª – ADMISSÃO DE TRABALHADORAS:** Ficam vedadas quaisquer exigências discriminatórias na admissão de trabalhadoras, principalmente quanto à prova negativa de gravidez.

**DESLIGAMENTO / DEMISSÃO**

**Cláusula 32ª – CARTA AVISO DE DISPENSA:** A empresa entregará ao empregado carta-aviso de dispensa, sob alegação de falta grave, contendo o motivo de dispensa, sob pena de presumir-se dispensa imotivada.

**Cláusula 33ª – HOMOLOGAÇÃO:** A homologação da rescisão do contrato de trabalho, dos empregados, deverá ser feita no prazo de até 20 (vinte) dias contados da data da rescisão.

A homologação da rescisão do contrato de trabalho, dos empregados filiados ou não ao sindicato laboral, deverá ser feita no prazo de até 20 (vinte) dias contados da data da rescisão. A homologação junto ao sindicato laboral não terá nenhum ônus para a empresa.

O Sindicato deverá ser comunicado com pelo menos cinco dias de antecedência, via e-mail ou outro meio que se comprove, para agendamento da homologação.

A homologação da rescisão do contrato de trabalho será efetuada mediante comprovação de que o empregado não tem qualquer pendência de contribuições com o sindicato laboral de sua categoria, bem como o empregador com sua obrigação relativa à Contribuição Sindical do sindicato patronal de sua base territorial.

**Parágrafo Único** - As empresas preencherão independente de pedido pelo empregado, o **PPP - (Perfil Profissiográfico Previdenciário)**, contendo informações sobre atividades com

exposição a agentes abrasivos, cópia do laudo técnico, para fins de instrução de processos de aposentadoria especial, o qual deverá ser entregue em 02 (duas) vias no ato da homologação do termo de rescisão de contrato de trabalho, sendo 01 (uma) via a ser entregue ao trabalhador e a outra via entregue a entidade sindical para arquivamento.

**Cláusula 34ª – PAGAMENTO DE VERBAS RESCISÓRIAS:** O pagamento das verbas rescisórias deverá ser feito no prazo de 10 (dez) dias, quando o aviso prévio for indenizado ou de 01 (um) dia, se trabalhado. Pelo descumprimento, além da multa prevista em Lei, a empresa pagará multa de dois dias de salário por dia de atraso, enquanto perdurar a mora.

**Cláusula 35ª – ASSISTENCIA SINDICAL:** As homologações das rescisões de contrato de trabalho cujos empregados tenham mais de 12 (doze) meses de serviço, sindicalizados ou não, serão efetuadas, obrigatoriamente, perante a entidade sindical profissional, sob pena de ineficácia do instrumento rescisório.

**Cláusula 36ª – EXTRATO DO FGTS:** Rescindido o contrato de trabalho, a empresa fornecerá ao empregado dispensado, nos 10 (dez) dias subsequentes à dispensa, o extrato de sua conta vinculada ao FGTS.

**Cláusula 37ª – CARTA DE REFERÊNCIA:** Ocorrendo dispensa sem justa causa ou pedido de demissão, as empresas, a seu critério, poderão fornecê-la aos empregados.

**Cláusula 38ª – AVISOS PRÉVIOS ADICIONAIS: (INDENIZAÇÃO ADICIONAL POR DISPENSA SEM JUSTA CAUSA)**

- a) A empresa concederá indenização adicional de 30 (trinta) dias aos trabalhadores com mais de 40 (quarenta) anos de idade e 8 (oito) anos de trabalho contínuo e ininterrupto na mesma empresa.

**AVISO PRÉVIO ADICIONAL - ACRÉSCIMO EM DIAS**

QUANT ANOS TRAB	DIAS A ACRESCER
1	3
2	6
3	9
4	12
5	15
6	18
7	21
8	24
9	27
10	30
11	33
12	36

13	39
14	42
15	45
16	48
17	51
18	54
19	57
20	60

### **MÃO DE OBRA TEMPORÁRIA / TERCERIZAÇÃO**

**Cláusula 39ª – RECOMENDAÇÕES AS EMPRESAS DO SETOR QUE TENHAM MÃO DE OBRA TERCERIZADA:** As empresas do setor que tenham mão de obra terceirizada aplicarão aos trabalhadores nesta condição às decisões desta convenção coletiva de trabalho e os preceitos da Lei nº 6.019/74 e suas eventuais modificações.

### **PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS**

**Cláusula 40ª - CONTRATAÇÃO DE EMPREGADOS COM MOLÉSTIA PROFISSIONAL:** As empresas que contratarem empregados com moléstia profissional, ou portadores de necessidades especiais ficarão isentas de pagamento de qualquer indenização relativa a esta situação desde que fique devidamente comprovada na sua admissão, através de laudo médico e devidamente informada pelo trabalhador, ficando sob a responsabilidade do empregador o protocolo dos devidos documentos comprobatórios junto às entidades sindicais representantes dos trabalhadores.

### **OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**

**Cláusula 41ª – PERÍODO EXPERIMENTAL:** Na hipótese de readmissão de empregado, na mesma função e mesma empresa, não será exigido contrato de experiência, salvo se na empresa tiver ocorrido mudanças nos antigos processos de fabricação.

**Cláusula 42ª – QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL:** As empresas empreenderão esforços em firmar convênio ou parcerias com instituições de ensino ou sindicatos, a fim de promover cursos de formação e/ou qualificação aos seus empregados, sem custo para os mesmos.

**Parágrafo Único:** O período em que o empregado estiver em curso ou treinamento oferecido pela empresa, fora do horário de trabalho, não será remunerado como horas extras.

**RELAÇÃO DE TRABALHO, CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADE****ATRIBUIÇÃO DA FUNÇÃO / DESVIO DA FUNÇÃO**

**Cláusula 43ª – SALÁRIO AO SUBSTITUTO:** Em qualquer substituição interna, de um empregado por outro, que tenha caráter eventual, após 30 dias e até 180 dias o substituto deverá perceber o abono excepcional no valor da diferença dos salários, sem considerar vantagens pessoais.

**ESTABILIDADE MÃE**

**Cláusula 44ª – EMPREGADA GESTANTE:** Haverá estabilidade de emprego de 150 (cento e cinquenta) dias após o parto, à empregada gestante.

**ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR**

**Cláusula 45ª – ESTABILIDADE AO EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR:** É devida a estabilidade provisória ao empregado em idade de prestação do serviço militar, desde o alistamento, até 30 (trinta) dias após o desligamento ou dispensa, incluindo-se os que servem ao tiro-de-guerra.

**ESTABILIDADE ACIDENTADOS / PORTADORES DE DOENÇA PROFISSIONAL**

**Cláusula 46ª – GARANTIA AO EMPREGADO ACIDENTADO:** Será garantido emprego ao empregado acidentado no trabalho, após a “alta” da Previdência Social, de acordo com a Lei.

**ESTABILIDADE PORTADORES DOENÇA NÃO PROFISSIONAL**

**Cláusula 47ª – GARANTIA DE EMPREGO AO ENFERMO:** Fica garantido o emprego ou salário ao empregado que vier a ser afastado do trabalho em razão de enfermidade pelo período de 45 dias após a cessão do auxílio doença previdenciário, independente do Aviso Prévio, limitado ao teto de 90 dias nos termos da Lei 12.506/2011.

**ESTABILIDADE NO RETORNO DE FÉRIAS**

**Cláusula 48ª – GARANTIA DE EMPREGO NO RETORNO DE FÉRIAS:** Fica garantido o emprego ou salário ao empregado, pelo período de 30 dias após o retorno efetivo das férias, não se considerando o período do aviso prévio.

### **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

**Cláusula 49ª – GARANTIA DE EMPREGO OU DE INDENIZAÇÃO AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA:**

As empresas concederão garantia de emprego e salário aos empregados que necessitem de até 24 (vinte e quatro) meses para aquisição de aposentadoria por tempo de serviço nos termos do Artigo 52, da Lei nº. 8.213/91, desde que tenham dez (10) anos contínuos e ininterruptos de trabalho na empresa, exceto nos casos de rescisão fundada em justa causa. Opcionalmente as empresas poderão dispensar os empregados nesta condição, indenizando-os pelo tempo restante para a aposentadoria, considerando 10% (dez por cento) do valor do seu salário nominal, para cada mês correspondente a esse período.

Fica obrigado o empregado no prazo de 25 (vinte e cinco) meses, que antecedem a sua aposentadoria, comprovar, documentalmente, a sua condição, para fazer jus a condição prevista no caput dessa cláusula.

### **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE E FALTAS**

#### **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

**Cláusula 50ª – COMPENSAÇÃO DE JORNADA:** As empresas que optarem pela compensação de jornada de trabalho deverão procurar a Federação ou o Sindicato dos Trabalhadores, para formalização do acordo, sendo que os Sindicatos dos Trabalhadores providenciarão o protocolo das compensações junto à SRTE – Superintendência Regional do Trabalho e Emprego dentro de 15 (quinze) dias a partir do recebimento dos documentos.

#### **CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO**

**Cláusula 51ª – INTERRUPTÃO DO TRABALHO:** Na hipótese de interrupção do trabalho, enquanto este estiver sendo executado na empresa, provocada por motivo de força maior, independente da vontade do empregado, não poderá haver desconto de salários ou compensação das horas não trabalhadas pela apontada razão, desde que o empregado tenha trabalhado pelo menos 04 (quatro) horas.

**Cláusula 52ª – DIAS PONTES:** Fica a facultado às empresas a liberação do trabalho em dias intercalados com feriados e fins de semana, através de compensação, anterior ou posterior, dos respectivos dias, desde que aceita a liberação e a forma de compensação, pela maioria simples (metade mais um) dos empregados interessados, inclusive menores.

**Cláusula 53ª – CONCESSÕES:** As empresas concederão a seus empregados, sem exigir compensação, ou desconto de qualquer natureza, a terça-feira de carnaval, e o período da tarde dos dias 24 de dezembro e 31 de dezembro. Caso haja trabalho na terça-feira de carnaval, as horas extras trabalhadas neste dia serão consideradas horas-extras normais, com 57% de acréscimo, podendo este percentual ser negociado diretamente com o sindicato dos trabalhadores de sua região.

**Cláusula 54ª – SISTEMA ALTERNATIVO DE CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO:** As empresas que ainda não se adaptaram as novas regras do registrador eletrônico de ponto – REP, previsto na portaria nº 1510/2009, poderão manter o sistema de controle de ponto anterior, nos termos da portaria nº 373/2011.

#### FALTAS

**Cláusula 55ª – AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS:** Os empregados poderão faltar ao serviço e terão suas ausências abonadas, sem qualquer desconto salarial, inclusive repercussões nos repousos, nas férias, 13º salário, com recolhimento normal, pelas empresas das contribuições previdenciárias e efetivação dos depósitos do FGTS, nas seguintes hipóteses:

- I. por 02 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento de cônjuge, companheiro (a), filho (a), irmão (a), pai, mãe, sogro (a).
- II. por 01 (um) dia, para internação hospitalar do cônjuge, companheiro (a), filho (a);
- III. por 03 (três) dias úteis, quando casamento;
- IV. por 05 (cinco) dias subsequentes ao nascimento do filho (a);
- V. e nas ocasiões em que, comprovadamente, tiver de comparecer ao Serviço encarregado do Alistamento Militar.

#### JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES E ESTUDANTES)

**Cláusula 56ª – ABONO DE FALTAS DO EMPREGADO ESTUDANTE:** Serão abonadas as faltas do empregado estudante para fins de exames vestibulares, supletivos e ENEM, condicionadas a prévia comunicação à empresa no prazo de 72 (setenta e duas) horas, e comprovação posterior.

**Cláusula 57ª – ABONO DE FALTAS PARA ATUAÇÃO SINDICAL:** Os dirigentes titulares sindicais, e dirigentes titulares da federação, sendo um por empresa, mediante solicitação formal do sindicato e federação com antecedência mínima de (48) quarenta e oito horas, terão sua ausência abonada ao trabalho quando convocados para participar de cursos, eventos e simpósios de interesse dos trabalhadores, limitado ao prazo de (12) doze dias por ano.

### OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE A JORNADA

**Cláusula 58ª – MARCAÇÃO DE CARTÃO DE PONTO NO HORARIO DAS REFEIÇÕES:** A marcação de cartão de ponto deverá seguir o determinado em lei.

**Cláusula 59ª – GREVE NOS TRANSPORTES:** Nos casos de greve nos transportes coletivos, os atrasos dos empregados, que dele dependam, não serão considerados como atraso ao serviço. As empresas poderão colocar, a seu critério, nestas ocasiões transportes a disposição dos empregados.

### FÉRIAS E LICENÇAS

#### DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

**Cláusula 60ª – FÉRIAS INDIVIDUAIS E COLETIVAS:**

- a) O início das férias individuais ou coletivas deverá coincidir com o primeiro dia útil da semana, excluindo-se os casos em que, por pedido expresso do próprio interessado, as férias sejam iniciadas em outro dia da semana;
- b) Não será admitida a interrupção de férias já iniciadas, por determinação do empregador;
- c) Ao empregado estudante será garantido o direito de optar por período coincidente com o período de férias escolares;
- d) Não serão computados no período de férias coletivas os dias 1º de janeiro e 25 de dezembro.

#### LICENÇA ADOÇÃO

**Cláusula 61ª – MÃE ADOTANTE:** As empresas concederão licença remunerada para as empregadas que, comprovadamente, adotarem crianças nas faixas etárias (até 1 ano, de 1 a 4, e de 4 a 8 anos) completos, conforme Artigo 392 – A da CLT.

### SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

### CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

**Cláusula 62ª – REFEITÓRIO:** As empresas deverão manter local adequado, dotado de higiene e limpeza, para refeitório de seus empregados.

**Cláusula 63ª – SANITÁRIOS:** As empresas deverão manter sanitários em condições higiênicas, separados para homens e mulheres.

**Cláusula 64ª – ÁGUA POTÁVEL:** As empresas assegurarão água potável, a seus empregados.

### **EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

**Cláusula 65ª – FORNECIMENTO DE EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL (EPI's):** As empresas fornecerão / substituirão gratuitamente aos seus empregados, conforme determinado em lei, EPI's (Equipamentos de Proteção Individual), uniformes e demais peças de vestimenta, sempre que as mesmas forem danificadas ou desgastarem em razão do uso.

### **TREINAMENTO PARA PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS DO TRABALHO**

**Cláusula 66ª – TREINAMENTO SOBRE PREVENÇÃO DE ACIDENTES:** As empresas envidarão esforços no sentido de dar treinamento aos empregados recém-admitidos, para fins de prevenção contra acidentes e uso do equipamento de proteção individual.

**Cláusula 67ª – ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS:** As empresas reconhecerão os atestados médicos e odontológicos fornecidos pelos facultativos que mantenham convênio com as empresas. Reconhecerá, também, os facultativos que mantenham convênio com as entidades sindicais, desde que haja anuência prévia da empresa e, nos casos de emergência.

### **PRIMEIROS SOCORROS**

**Cláusula 68ª – CAIXA DE MEDICAMENTOS DE PRIMEIROS SOCORROS:** As empresas manterão em local apropriado e de fácil acesso, caixa de primeiros socorros, a qual deverá conter itens básicos para esse fim.

### **OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES / DOENÇAS PROFISSIONAIS**

**Cláusula 69ª – PREVENÇÃO DE ACIDENTES – INFORMAÇÃO AOS TRABALHADORES POR OCASIÃO DA ADMISSÃO:** As empresas, por ocasião da admissão de seus empregados, obrigam-se a informar aos trabalhadores os riscos profissionais que possam originar-se nos locais de trabalho, bem como os meios para prevenir e limitar tais riscos e as medidas adotadas pela empresa, inclusive sobre utilização de Equipamentos Individuais de Proteção (EPI's), porventura necessários aos trabalhadores a serem executados.

**RELAÇÕES SINDICAIS****SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)**

**Cláusula 70ª – POSSIBILIDADE DE NOVAS FILIAÇÕES AOS SINDICATOS DOS TRABALHADORES:** As empresas filiadas ao SINDIPEDRAS permitirão a cada 04 meses, a presença de um representante dos sindicatos dos trabalhadores, no horário de almoço, objetivando angariar novos filiados.

**ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO**

**Cláusula 71ª – QUADRO DE AVISOS:** As empresas afixarão em seus quadros de avisos, comunicação de autoria e responsabilidade do Sindicato dos Trabalhadores, desde que assinados por sua diretoria e previamente aprovados pela direção da empresa.

**OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

**Cláusula 72ª – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL:** As empresas abrangidas pelas condições que vierem a ser estabelecidas, através da presente Convenção Coletiva, recolherão a favor do SINDIPEDRAS, através de boleto bancário, encaminhado para este fim, com vencimento em 31 de outubro de 2017, a quantia de R\$ 1.000,00 (um mil reais).

**OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO**

**Cláusula 73ª – ELEIÇÕES SINDICAIS:** No período de eleições da correspondente entidade sindical, as empresas admitirão em recinto por ela indicado, a urna itinerante acompanhada dos mesários e fiscais, liberando os empregados pelo tempo necessário ao exercício do direito do voto sindical, não sendo permitida, no entanto, qualquer tipo de propaganda eleitoral no recinto da empresa.

**EMPRÉSTIMO CONSIGNADO E DSR**

**Cláusula 74ª – CONCESSÃO DE EMPRÉSTIMOS:** As empresas deverão firmar acordo juntamente com a Federação ou o Sindicato dos Trabalhadores e entidade financeira, a fim de oferecer a seus trabalhadores a Concessão de Empréstimos com pagamento mediante consignação em Folha de Pagamento conforme Legislação Pertinente.

**Parágrafo Único** - Os empregados afastados deverão, mensalmente, quitar a parte devida junto à empresa, evitando, desta forma, acúmulos de valores que acabem por inviabilizar o desconto. Esta quitação se dará através de depósito em conta corrente definida pela empresa e este valor será informado pela área de Recursos Humanos mediante o envio de e-mail ou carta, ou outro meio, ao trabalhador.

**Cláusula 75ª – DESCONTO DO DSR:** Na ocorrência de atraso do trabalhador durante cada período de apuração do ponto, desde que não superior a 30 minutos no período, o empregado não sofrerá desconto nos correspondentes DSR's (Descanso Semanal Remunerado).

## DISPOSIÇÕES GERAIS

### MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

**Cláusula 76ª – JUÍZO COMPETENTE:** Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho, ou qualquer outra forma que venha a ser instituída legalmente.

### CUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

**Cláusula 77ª – DO CUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO:** A Federação/Sindicato poderá promover ação de cumprimento perante a justiça do Trabalho, em nome próprio ou dos seus representados, a fim de obter o pronunciamento judicial sobre o cumprimento das normas coletivas.

**Cláusula 78ª – MULTA:** Incidirá multa de 20% (vinte por cento) do salário normativo por empregado e por mês, em caso de descumprimento, pelo empregador, de quaisquer das cláusulas constantes na presente Convenção que será revertida para a parte prejudicada.

### RENOVAÇÃO / RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

**Cláusula 79ª – PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO:** O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial, da presente Convenção, ficará subordinado às normas estabelecidas pelo Artigo 615, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

## OUTRAS DISPOSIÇÕES

**Cláusula 80ª – ALTERAÇÃO NA POLÍTICA SALARIAL:** Ocorrendo alteração na política econômica ou salarial, durante a vigência desta Convenção, serão de pronto reabertas as negociações.

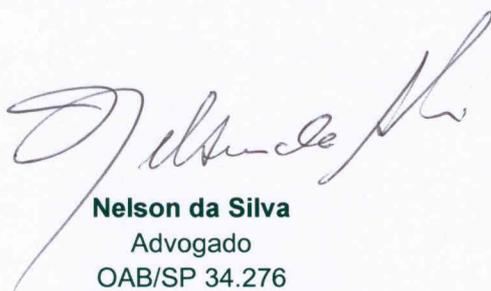
São Paulo, 31 de agosto de 2017.



**Antero Saraiva Junior**  
Presidente  
SINDIPEDRAS – Sindicato da Indústria  
de Mineração de Pedra Britada do  
Estado de São Paulo  
CPF nº. 661.535.818-20



**Luiz Roberto de Carvalho**  
Presidente  
Sindicato dos Trabalhadores nas  
Indústrias da Extrativas e Similares  
De Itapeva e Região  
CPF nº 040.977.568-18



**Nelson da Silva**  
Advogado  
OAB/SP 34.276  
CPF nº. 075.407.288-68