

São Paulo, 24 de Outubro de 2012.

C I R C U L A R

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

01.10.2012 a 30.09.2013

Municípios de Aplicação:

São Paulo, Osasco, Caieiras, Franco da Rocha, Francisco Morato, Mairiporã, Atibaia, Bom Jesus dos Perdões, Taboão da Serra, Embu, Itapeverica da Serra, Embu-Guaçu, Juquitiba e São Lourenço.

Esclarecimento Preliminar - Representação Sindical:

Desde meados de 2011 com a informação da reativação do Sindicato dos Oficiais Marceneiros de Taboão da Serra e Região e eleição de nova diretoria, as empresas do setor conviveram uma situação de incerteza e indefinição no tocante a quem representaria os empregados em face das ações e medidas judiciais adotadas, como relatou o SINDIMOV nas suas Circulares.

Por força de entendimentos entre os dois Sindicatos representantes de empregados e como resultado das Assembléias Gerais por eles realizadas no dia 19 de Outubro de 2012, foi deliberada a reunificação da base sindical, dissolução da entidade sindical reativada em Taboão da Serra e Região, além de outras medidas.

Diante disso, com as providências administrativas para o registro e formalização, o Sindicato dos Oficiais Marceneiros de São Paulo, além dos municípios que já constituíam sua base territorial, volta a ter representação sindical dos trabalhadores nas cidades de Taboão da Serra, Embu, Itapeverica da Serra, Embu-Guaçu, São Lourenço e Juquitiba.

Portanto, a negociação coletiva levada a efeito pelo SINDIMOV com o Sindicato dos Oficiais Marceneiros de São Paulo tem abrangência também para as empresas de Taboão da Serra e Região com aplicação das mesmas cláusulas e disposições estabelecidas, com vigência **a partir de 01 de Outubro de 2012**. As principais cláusulas são:

REAJUSTE SALARIAL

Sobre os salários vigentes em 01.10.2011 será aplicado em 01.10.2012 o percentual único de **7,50%** (sete vírgula cinqüenta por cento) que corresponde à variação do INPC de 5,58% (cinco vírgula cinqüenta e oito por cento) no período de 01.10.2011 a 30.09.2012, acrescida de 1,82% (um vírgula oitenta e dois por cento) de aumento real.

COMPENSAÇÕES

Serão compensadas todas as antecipações e aumentos espontâneos concedidos pelas empresas no período entre 01.10.2011 a 30.09.2012, exceto os reajustes decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, mérito, implemento de idade, término de aprendizagem e aumento real expressamente concedido a esse título.

ADMISSÕES APÓS A DATA-BASE

O reajuste salarial dos empregados admitidos após a data-base (01.10.2011), obedecerá aos seguintes critérios:

- A) No salário de empregados admitidos em funções com paradigma e desde que a diferença no tempo de serviço entre eles seja superior a 02 (dois) anos, será aplicado o mesmo percentual do reajuste salarial concedido ao paradigma, limitado, porém ao menor salário da função. Se a diferença de tempo de serviço entre admitido e paradigma for inferior a 02 (dois) anos, será aplicado o mesmo percentual do reajustamento salarial devido ao paradigma, equivalendo-se os salários.
- B) Sobre o salário do empregado admitido em função sem paradigma e de admitidos por empresas constituídas após 01.10.2011, serão aplicados os percentuais constantes das tabelas a seguir:

Mês de Admissão	Percentual
	Em 01.10.12
Outubro/11	7,50 %
Novembro/11	6,87 %
Dezembro/11	6,25 %

Janeiro/12	5,62 %
Fevereiro/12	5,00 %
Março/12	4,37 %
Abril/12	3,75 %
Maior/12	3,12 %
Junho/12	2,50 %
Julho/12	1,87 %
Agosto/12	1,25 %
Setembro/12	0,62 %

SALÁRIO NORMATIVO

A. A partir de 01.10.2012 fica assegurado para os empregados da categoria profissional o seguinte salário normativo:

- EMPRESAS COM ATÉ 50 (CINQUENTA) EMPREGADOS EM 01.10.12:
Salário de R\$ 1016,00 (um mil e dezesseis reais) por mês;
- EMPRESAS COM MAIS DE 50 (CINQUENTA) E ATÉ 200 (DUZENTOS) EMPREGADOS EM 01.10.12:
Salário de R\$ 1083,00 (um mil e oitenta e três reais) por mês;
- EMPRESAS COM MAIS DE 200 (DUZENTOS) EMPREGADOS EM 01.10.12:
Salário de R\$ 1194,00 (um mil cento e noventa e quatro reais) por mês.

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

REEMBOLSO DE DESPESAS

A. CRECHE (cláusula 40ª):	R\$	260,00
B. REFEIÇÃO (cláusula 48ª):	R\$	14,00

VIGÊNCIA

A Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência de 1 (um) ano, iniciando-se em 01 de Outubro de 2012 e termo final em 30 de Setembro de 2013.

PLANO DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS

Com o objetivo de implementar o disposto na Lei n. 10.101, de 19.12.2000, que regulamentou o artigo 7º, inciso XI, da Constituição Federal no que tange à participação nos Lucros e Resultados, a empresa com até 40 (quarenta) empregados em 01.10.2012 deverá iniciar **até 30 de Abril de 2013** perante o Sindicato Profissional a negociação de Programa com metas e resultados referente ao exercício de 2013. Para tanto:

- a) a partir de Janeiro de 2013 e até 30.04.2013 a empresa deverá enviar correspondência ao Sindicato Profissional para formalizar o pedido de negociação de programa com metas e resultados;
- b) a partir do comprovado recebimento do pedido o Sindicato Profissional terá o prazo de 30 (trinta) dias para enviar resposta escrita à empresa, designando uma primeira data para iniciar a negociação, sendo que no prazo máximo de 60 (sessenta) dias dessa data deverá se encerrar o processo de negociação;
- c) a negociação se dará dentro dos limites da lei, com a participação do Sindicato de classe e da comissão escolhida;
- d) durante o prazo acima fixado o Sindicato Profissional, mediante solicitação de seus representados, não estará impedido de convocar tais empresas para abrir o processo de negociação do PLR;
- e) o não cumprimento das obrigações acima estabelecidas implicará no pagamento de **multa/PLR**, por empregado, no valor de **R\$ 600,00 (seiscentos reais)**, revertida ao trabalhador, a ser efetivada em 2 (duas) parcelas iguais de R\$ 300,00 (trezentos reais) cada uma delas, devendo **a 1ª parcela de R\$ 300,00** ser quitada junto com o salário de **Agosto de 2013**; **a 2ª parcela de R\$ 300,00** deverá ser quitada junto com o salário de **Fevereiro de 2014**;
- f) O valor da multa/PLR terá caráter indenizatório, inclusive para efeito de incidência e tributação; para os pagamentos das parcelas será adotado o critério da proporcionalidade na razão de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço ou fração superior a 14 (catorze) dias aos empregados admitidos ou

desligados no curso do ano; para a 1ª parcela no mês de Agosto/13 será considerado o período de Janeiro a Junho/2013; para o pagamento da 2ª parcela no mês de Fevereiro/14 será considerado o período de Julho a Dezembro/2013;

- g) a empresa que formalizar pedido ao Sindicato Profissional, mas não iniciar efetivamente a negociação na forma da letra “b” acima, incorrerá no pagamento da multa nos termos da letra “e” anterior; da mesma forma, caso seja iniciada, porém por algum motivo não seja concluída a negociação, será assegurado ao trabalhador o pagamento da multa/PLR;
- h) ficam ressalvadas as condições mais favoráveis porventura existentes.

CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL E MENSALIDADE SOCIAL EM FAVOR DO SINDICATO PROFISSIONAL

Em cumprimento ao disposto no art. 8º, inciso IV, da Constituição Federal, art. 545 da CLT e decisão no 8º Congresso da categoria realizado de 10 a 13 de Julho de 2003, ratificado na Assembléia Geral Extraordinária em Agosto/2012, as empresas descontarão dos salários reajustados de seus empregados enquadrados na categoria profissional e abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho, garantida a manifestação do empregado, a título de Contribuição Assistencial e da Mensalidade Social devida, observando-se:

- O integrante da categoria profissional poderá, até 10 (dez) dias antes do primeiro desconto, comparecer ao Sindicato Profissional, pessoalmente, para formalizar documento próprio de oposição à presente contribuição, ficando vedada iniciativa ou participação da empresa na decisão de seus empregados.
- O desconto será mensal, a partir da data-base e abrange associados e não associados, sendo de 1,5% (um e meio por cento) do salário nominal do trabalhador; os empregados associados desta entidade, com esse desconto, ficam dispensados do pagamento da mensalidade associativa;
- O limite mensal de incidência da Contribuição Assistencial e da Mensalidade Social será o valor equivalente a 12 (doze) salários mínimos. No mês de Dezembro/2012 a Contribuição incidirá separadamente sobre o salário de

Dezembro e sobre o 13º salário, respeitado o mesmo limite em cada uma delas.

CESTA BÁSICA

Padrão 20 Kg (para quem tiver até 1 falta injustificada no mês)

Padrão 30 Kg. (para quem não tiver falta injustificada no mês)

- As empresas deverão fornecer uma cesta básica de 20 kg. a cada um de seus empregados, sempre até o dia 15 de cada mês.
- As empresas que já concediam a cesta básica em 01.10.2006 e já adotavam ou utilizavam critério e datas para distribuição da cesta, deverão continuar a observá-lo, inclusive, cobrança de valor por custo subsidiado.
- As empresas poderão excluir da concessão o empregado que tiver mais de 1 (uma) falta injustificada no mês, respeitando as faltas legais da CLT e desta Convenção.
- No caso de afastamento do empregado em benefício previdenciário, a empresa continuará a conceder a cesta básica enquanto o mesmo perdurar, até o limite de 60 (sessenta) dias contado do início do afastamento.
- A empregada gestante fará jus à cesta básica também no período de afastamento (licença maternidade).
- Ficam ressalvadas condições mais favoráveis ao empregado porventura já praticadas pelas empresas e no caso de já ser concedida cesta básica maior, a empresa não poderá reduzir peso e/ou quantidade de alimentos;
- O valor econômico da cesta básica não integrará o salário do empregado para qualquer outro fim, seja na remuneração, para depósitos do FGTS nem integrará o salário do empregado para fins previdenciários, independente da cobrança ou não de algum valor que seja realizado por empresa, nos termos da Lei 6321/76, de 14.04.76 e Regulamento pelo Decreto 78.676, de 08.11.76.
- A composição básica dos produtos da cesta a ser fornecida (20 kg.) deverá observar:

Quantidade	Descrição	Embalagem
02	açúcar refinado	pc 1 kg
01	arroz tipo 1	pc 5 kg
02	arroz tipo 1	pc 1 kg
01	biscoito recheado	pc 140 gr.
01	café torrado e moído	pc 250 gr.

01	farinha de trigo especial	pc 1 kg
01	farofa temperada	pc 200 gr.
03	feijão carioca tipo 1	pc 1 kg
01	fubá mimoso	pc 500 gr.
01	goiabada	tp 300 gr.
01	macarrão espaguete c/ ovos	pc 500 gr.
01	macarrão parafuso c/ ovos	pc 500 gr.
01	mistura para bolo	pc 400 gr.
02	óleo de soja	pet 900 ml.
01	pó p/ refresco	pc 25 gr
01	polpa de tomate	tp 520 gr
01	sal refinado	pc 1 kg
01	sardinha	lt 130 gr
01	tempero completo	cp 300 gr

- Desde a competência Dezembro/07, portanto, para ser entregue no dia 15 de Dezembro, o empregado que não tiver falta injustificada no mês imediatamente anterior terá direito a uma cesta básica de 30 kg., cuja composição básica dos produtos deverá observar:

Quantidade	Descrição	Embalagem
02	achocolatado	pc 200 g
04	açúcar refinado	pc 1 kg
01	amaciante de roupas	fr 500 ml
02	arroz tipo 1	pc 5 kg
01	biscoito recheado	pc 140 gr.
01	biscoito salgado	pc 200 g.
01	café torrado e moído	pc 500 gr.
01	creme de lei	tp 200 g
01	creme dental	tb 90 g
01	desinfetante líquido	fr 500 ml.
01	ervilha	lt 200 g
01	farinha de trigo especial	pc 1 kg
01	farofa temperada	pc 200 gr.
04	feijão carioca tipo 1	pc 1 kg
01	fubá mimoso	pc 500 gr.
01	leite em pó integral	pc 400 g
01	macarrão espaguete c/ ovos	pc 500 gr.
01	macarrão parafuso c/ ovos	pc 500 gr.
01	mistura para bolo	pc 400 gr.
03	óleo de soja	pet 900 ml.
01	papel higiênico	pc 04 unid.
01	pó p/ gelatina	sh 45 g
01	polpa de tomate	tp 520 gr
03	sabonete	unid. 90 g.
01	sal refinado	pc 1 kg
01	sardinha	lt 130 gr
01	tempero completo	cp 300 gr

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

CLÁUSULA: CAFÉ COM LEITE, PÃO E MANTEIGA

Desde 01.12.2009 as empresas devem fornecer gratuitamente aos empregados café com leite, pão e manteiga, antes do início do horário de trabalho. Para dar cumprimento a essa obrigação as empresas poderão eliminar os intervalos de fadiga na jornada nos quais era servido café.

Atenciosamente,
A DIRETORIA