

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2013/2014

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: DF000855/2013  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 10/12/2013  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR073547/2013  
NÚMERO DO PROCESSO: 47480.000196/2013-73  
DATA DO PROTOCOLO: 03/12/2013

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

SIND. TRAB. COM. ATAC. E VAREJ. MATER. CONSTR. DO DF, CNPJ n. 73.561.516/0001-89, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). LUCIANA RODRIGUES DE MORAES;

E

SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE MATERIAIS DE CONSTRUCAO DO DISTRITO FEDERAL-SINDMAC/DF, CNPJ n. 00.530.956/0001-03, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). CECIN SARKIS SIMAO;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de novembro de 2013 a 31 de outubro de 2014 e a data-base da categoria em 01º de novembro.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores no Comércio Atacadista e Varejista de Material de Construção, integrantes das categorias do Comércio Varejista de qualquer ramo de materiais de construção, inclusive Home Centers, que são todos representados pelos Sindicatos Profissional, partes ora convenientes**, com abrangência territorial em DF.

## Salários, Reajustes e Pagamento

### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO-BASE

Fica garantido aos trabalhadores abrangidos pela presente, a título de **salário base da categoria**, o reajuste acima do previsto na Cláusula Quarta, a partir de 1º de novembro de 2013, que totaliza a importância mensal de **R\$ 857,15 (oitocentos e cinquenta sete reais e quinze centavos)**, excluídos deste os COMMISSIONISTAS PUROS "OFFICE- BOY"; FAXINEIROS; EMPACOTADORES E MOTORISTAS.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Aos **motoristas** categoria de habilitação "A" e "B" é assegurada a

remuneração mediante o salário-base no valor de **R\$ 900,00 (novecentos reais)** e aos **motoristas** categoria de habilitação “C” e “D” é assegurada a remuneração mediante o salário-base no valor de **R\$ 979,05 (novecentos e setenta e nove reais e cinco centavos)**, a partir de 1º de novembro de 2013, já incluído o reajuste previsto na Cláusula Quarta.

**PARAGRAFO SEGUNDO** – Nenhum trabalhador nas lojas de materiais de construção do DF poderá receber salário inferior ao piso da categoria.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Aos faxineiros, office-boy e empacotadores, o salário de ingresso é de R\$ 759,70 (setecentos e cinquenta e nove reais e setenta centavos), já incluído o reajuste previsto na Cláusula Quarta, respeitado sempre o salário mínimo nacional.

### **Reajustes/Correções Salariais**

#### **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

As empresas representadas pela entidade sindical patronal conveniente concedem à categoria profissional representada pelo Sindicato dos Trabalhadores no Comércio Atacadista e Varejista de Materiais de Construção do DF - Sintramacon/DF, a partir de 1º de novembro de 2013, **um reajuste salarial de 7% (sete por cento)**, incidente sobre o salário de 31 de outubro de 2013, conforme negociação para a recomposição dos salários do período de 01/11/12 à 31.10.13, garantindo a toda categoria, os valores mínimos a título de salário-base previstos na Cláusula Terceira, caput e parágrafos.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Será facultada a compensação dos aumentos e antecipações salariais concedidos no período de 1º de novembro de 2012 à 31 de outubro de 2013, excetuando-se aquelas decorrentes de implemento de idade, equiparação salarial, promoção e término de aprendizagem.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - As empresas que já tiverem fechado suas folhas de pagamento na data do início da vigência desta convenção, será facultado efetuar o pagamento do reajuste previsto nesta cláusula em folha suplementar ou então na folha de pagamento do mês seguinte.

### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

#### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA QUINTA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

As empresas fornecerão Ticket Refeição ou Vale Alimentação aos seus empregados cuja remuneração mensal, entendida como salário, salário mais comissão ou apenas comissão, seja até 30% (trinta por cento) superior ao salário-base previsto no caput da Cláusula Terceira (R\$ 1.114,30), no valor mínimo de R\$ 10,58 (dez reais e cinquenta e oito centavos) por dia trabalhado, podendo ser descontado do salário o percentual de 12,5% (doze vírgula cinco por cento) do valor do Ticket ou Vale Alimentação, perfazendo o valor líquido de R\$ 9,26 (nove reais e vinte e seis centavos).

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – O pagamento do Ticket ou Vale Alimentação poderá ser efetuado em espécie, sendo que em qualquer caso os valores pagos não integram os salários para quaisquer efeitos legais, não constituem base de incidência para o INSS ou FGTS, não se configuram como rendimento tributário, nos termos da Lei n. 6.321 de 14 de Abril de 1976, de seus decretos regulamentadores da Portaria GM/M Tb n. 1.156, de 17.09.93 (D.O.U. 20.09.93), tendo, portanto, caráter eminente indenizatório, podendo o pagamento se dar de forma semanal, quinzenal ou mensal.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – As empresas que fornecerem alimentação a seus empregados e/ou possuírem restaurante próprio gratuito ficam dispensadas do fornecimento do Ticket Refeição ou Vale Alimentação, desde que a alimentação seja de qualidade, balanceada e os custos com o seu fornecimento sejam equivalentes ao valor que seria devido pelo Ticket Refeição ou Vale Alimentação, devidamente comprovado o fornecimento mediante recibo dos empregados.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – As empresas que optarem em manter a concessão da cesta básica de alimentos mensal poderão descontar o valor desta da importância mensal referente ao Ticket Refeição ou Vale Alimentação, previstos no caput da presente cláusula.

#### **Outros Auxílios**

#### **CLÁUSULA SEXTA - GARANTIA MÍNIMA DOS COMISSIONISTAS PUROS E MISTOS**

Aos comissionistas puros e mistos será assegurado a garantia mínima mensal equivalente ao valor do salário-base, qual seja **R\$ 857,15 (oitocentos e cinquenta e sete reais e quinze centavos)**, acrescido de 20% (vinte por cento), quando o total das comissões mais o repouso semanal remunerado não atingir o valor de R\$ 1.028,58 (hum mil e vinte e oito reais e cinquenta e oito centavos).

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - CÁLCULO DE FÉRIAS, 13º SALÁRIO, AVISO PRÉVIO, E VERBAS RESCISÓRIAS DO COMIS**

O valor das férias, 13º salário, aviso prévio e verbas rescisórias do empregado comissionista serão calculados tomando-se por base as 08 (oito) maiores comissões mais descanso semanal remunerado dos últimos 12 (doze) meses.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO-** Cálculo para pagamento de atestado médico deve ser tomado por base a média dos 08 (oito) maiores salários mais descanso semanal remunerado auferidos nos últimos 12( doze) meses

**PARAGRAFO SEGUNDO-** O cálculo para descontos de faltas injustificadas deve ser tomado na mesma forma do parágrafo anterior.

#### **CLÁUSULA OITAVA - GRATIFICAÇÃO POR QUEBRA DE CAIXA**

As empresas que descontarem dos salários de seus empregados, no exercício efetivo da função de caixa, eventuais diferenças verificadas, pagarão a estes, exceto nos casos de dolo, a título de quebra de caixa, um valor mensal equivalente a 15% (quinze por cento) de seu salário, enquanto no exercício da função.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Fica ressalvado que os operadores de caixa devem observar as normas do banco central, caixa econômica federal e as empresas concessionárias convenientes quanto a recebimento de cheques , sendo o descumprimento passível de desconto , limitado a 30% ( trinta por cento ) do salário base ao mês e abaixo discriminado :

- 1- Solicitem ao eminente o cartão do banco e o original de cédula de identidade , bem como o numero de telefone para confirmação.
- 2- Anotem os dados no verso do cheque.
- 3- Verifiquem o valor e a data de emissão.
- 4- Não aceitem cheques previamente preenchidos nem rasurados.
- 5- Consultem uma das centrais de proteção aos cheques para aquelas empresas que possuem o sistema de consulta.
- 6- Evitem aceitar cheques não personalizados.
- 7- Se necessário , liguem no ato para confirmar a validade do telefone informado.
- 8- Na impossibilidade de cumprimento de algum desses requisitos , condicionem a venda á previa compensação do cheque.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – O disposto no parágrafo anterior não se aplica para as empresas que possuem regimento interno específico ou instrução normativa conflitante.

#### **CLÁUSULA NONA - QUINQUÊNIO**

A cada período de 05 (cinco) anos de efetiva prestação de serviço na mesma empresa, fica garantido um adicional de 5% (cinco por cento) sobre seu salário-base, a título de quinquênio, a ser pago pelo empregador, integrando-se aos seus salários para todos os fins legais.

## **Contrato de Trabalho Admissão, Demissão, Modalidades**

### **Normas para Admissão/Contratação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - DISPENSA DO CONTRATO DE EXPERIENCIA**

Não será celebrado contrato de experiência nos casos de readmissão de empregados para a mesma função anteriormente exercida na empresa.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - CONTRATO TEMPORÁRIO**

O Sindicato Laboral se compromete a firmar Acordo Coletivo de Trabalho com as empresas interessadas, que estiverem em dia com os dois sindicatos convenientes, em nos termos da Lei nº 9.601/98, de 21/01/98, do Decreto nº 2.490, de 04/02/98 e das condições estabelecidas nesta cláusula, desde que a contratação represente algum acréscimo no número de empregados na empresa.

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO - NÚMERO DE EMPREGADOS QUE PODEM SER CONTRATADOS**

- O limite estabelecido pelas partes, do número de empregados que poderá ser contratado na forma desta cláusula, é o previsto no art. 30, da Lei nº9.601/98, não podendo o número de empregados contratados por prazo indeterminado,ultrapassar os percentuais previstos na lei.

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO - PERDA DO DIREITO DA EMPRESA DE APLICAR ESTA CLÁUSULA**

A demissão de empregado por tempo indeterminado com substituição imediata na mesma função por empregado contratado por prazo determinado, de que trata esta cláusula, significa infringência à lei e às condições estabelecidas, ficando a empresa sujeita às penalidades previstas na lei e a perder o direito de contratar empregados na forma prevista nesta cláusula, a partir da comprovação do fato pelos dois sindicatos signatários da presente.

#### **PARÁGRAFO TERCEIRO - DEPÓSITOS MENSAIS VINCULADOS EM FAVOR DO**

**EMPREGADO** - Enquanto subsistirem como benefício, as reduções relativas ao FGTS e às contribuições de terceiros, previstas no art. 20, da Lei nº 9.601/98, a empresa ficará obrigada a depositar mensalmente em conta individual do empregado, a importância correspondente a 2% (dois por cento), no banco onde o empregado recebe o seu salário mensal ou onde a

empresa mantém conta, cujo valor poderá ser levantado pelo empregado no término do contrato, e ainda nas hipóteses de construção ou reforma da casa própria, casamento, tratamento de caso grave de saúde e aposentadoria.

**PARÁGRAFO QUARTO - MULTA** - No caso de descumprimento das condições estabelecidas nesta cláusula, a parte ficará sujeita ao pagamento da multa de 2% (dois por cento) do salário base de empregado, em se tratando de empregador, e de 1% (um por cento) em se tratando de empregado. A empresa fica obrigada a enviar cópia da relação exigida pela lei, ao sindicato dos empregados.

## **Relações de Trabalho    Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

### **Estabilidade Geral**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE**

A empregada gestante terá garantido ao emprego até 60 dias após o término da estabilidade constitucional, desobrigado-a de avisar a empresa do seu estado gravídico.

### **Estabilidade Mãe**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AMAMENTAÇÃO**

A licença para amamentação de dois descansos de 30 (trinta) minutos, prevista no art. 396 da CLT, quando atestada a sua obrigatoriedade por médico da empresa ou, quando da ausência deste, por médico da Previdência Social, será concedida no início ou no final da jornada de trabalho, de acordo com o interesse da empregada e desde que previamente acertado com a empresa.

### **Estabilidade Serviço Militar**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ESTABILIDADE - SERVIÇO MILITAR**

Fica assegurada a estabilidade ao empregado que prestar serviço militar, a partir da data da incorporação e até 45 (quarenta e cinco) dias após o retorno ao emprego, que deverá se dar, no máximo, em 30 (trinta) dias após a baixa.

## **Estabilidade Portadores Doença Não Profissional**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - GARANTIA DE EMPREGO AO DOENTE**

Ao empregado afastado do trabalho por motivo de doença, por período igual ou superior a 30 (trinta) dias ininterruptos, será assegurado o emprego por 30 (trinta) dias, a contar da alta médica.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - Excetuam-se da garantia expressa no “*caput*” desta cláusula, as hipóteses de justa causa ou acordo entre as partes, sendo esta última devidamente assistida pelo sindicato profissional.

### **Outras normas de pessoal**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO FUNERAL**

No caso de falecimento do empregado, a empresa pagará, mediante apresentação da Certidão de Óbito, à título de Auxílio Funeral, ao cônjuge ou dependente legal, valor equivalente a um salário de ingresso estabelecido nesta convenção, contra recibo, inclusive se o fato ocorrer durante o período de experiência.

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - JORNADA DE TRABALHO**

A jornada de trabalho será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - PRAZO PARA HOMOLOGAÇÕES DAS RESCISÕES DE CONTRATO**

após 6 (seis) meses de vigência do contrato de trabalho, todas as rescisões contratuais devem ser homologadas no Sindicato Obreiro, e no caso de aviso prévio indenizado ou dispensa do seu descumprimento, as empresas homologarão a rescisão dos contratos de trabalho até o 10º (décimo) dia, contado da data da comunicação da rescisão, e no caso de aviso prévio trabalhado, até o primeiro dia útil subsequente ao vencimento do aviso, ressalvadas as seguintes hipóteses;

- a) recusar-se o empregado a assinar a comunicação prévia da data, hora e local da homologação
- b) assinada, deixar de comparecer ao ato;
- c) comparecendo o empregador, não se realizar a homologação por motivos alheios à sua vontade. Nessa hipótese deverá, necessariamente, o sindicato Profissional atestar o

comparecimento do mesmo no Termo de Rescisão.

### **PARÁGRAFO ÚNICO - RESCISÃO NO TRINTÍDIO ANTERIOR A DATA BASE**

O empregado dispensado, sem justa causa, no período de 30 (trinta) dias que antecede a data-base, terá direito à indenização adicional equivalente a um salário para efeitos rescisórios, nos termos do art.9º da Lei 7.238/84.

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DOCUMENTOS QUE DEVEM SER APRESENTADOS NA HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES DE CONTR**

Além dos documentos legalmente exigidos para a homologação das rescisões contratuais, deverão os empregadores apresentar, no ato da homologação, as guias de contribuições devidas às entidades sindicais patronal e laboral.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - A não apresentação da documentação estabelecida no caput, implicará aplicação de multa diária correspondente a 1/3 (um terço) do valor do salário de ingresso, sendo que essa se reverterá em favor da entidade, cujas guias não forem apresentadas.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Não poderá, entretanto, o Sindicato laboral recusar se a efetuar a competente homologação. Caso o empregador não apresente os comprovante das guias devidamente quitadas no ato da homologação, lhe será concedido o prazo de 05 (cinco) dias, após o qual incidirá a multa estabelecida no parágrafo anterior, até a data da apresentação ou pagamento, se for o caso.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Os valores correspondentes as multas devidas ao SINDMAC, deverão ser recolhidos na sua tesouraria e apresentado o respectivo comprovante no Sindicato profissional, no prazo fixado.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - FORNECIMENTO DE DOCUMENTOS**

As empresas fornecerão ao empregado, por ocasião da demissão sem justa causa e no caso de pedido de demissão, a RSC (Relação de Salários e Contribuições) e Carta de Referência aos demitidos sem justa causa, caso não haja motivos desabonadores.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - BALANÇO DAS EMPRESAS**

Fica vedado às empresas a realização de balanços aos domingos e feriados por mais de duas vezes no período de vigência da presente convenção, sendo que além de duas vezes os mesmos deverão ser realizados em dia útil de trabalho, salvo na hipótese de necessidade da empresa, quando serão pagos os adicionais previstos na legislação trabalhista aos empregados que trabalharem neste dia.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CARGA E DESCARGA DE CAMINHÕES**

As empresas ficam impedidas de utilizar seus empregados vendedores nos serviços de carga e descarga de caminhões



### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CONFERÊNCIA DOS VALORES DE CAIXA**

A conferência dos valores de caixa será realizada dentro da jornada de trabalho do operador responsável e na presença deste. Impedido pela empresa de acompanhar a conferência dos valores por ele operados ficará isento de responsabilidade por eventuais erros verificados.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CHEQUES DEVOLVIDOS**

Fica proibido descontar da remuneração dos empregados os valores de cheque devolvidos por insuficiência de fundos ou irregularidade, exceto nos casos em que não tenham sido obedecidas as normas da empresa ou descritas nessa convenção.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - UNIFORMES**

Os empregados receberão uniformes gratuitos, quando do uso obrigatório, ressalvado o direito das empresas à indenização por extravio ou inutilização dolosa pelo empregado, bem como, deverão proceder a devolução do mesmo ao final do contrato de trabalho, quando fornecidos há menos de 06 (seis) meses.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - Para as atividades que demandem equipamento de segurança, as empresas são obrigadas a fornecê-lo gratuitamente, conforme NRs do Ministério do Trabalho, sendo obrigatória sua utilização pelo empregado.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - REVISTA**

Fica expressamente proibida a revista do empregado por pessoas de sexo oposto e que exponha o empregado a situação de constrangimento

**PARÁGRAFO ÚNICO** - A revista visual de sacolas, mochilas e bolsas, sem contato físico, ocorrida em ambiente reservado, mesmo que realizada por pessoa do sexo oposto, não caracteriza constrangimento.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - VESTIÁRIOS**

Nos estabelecimentos em que a atividade exija troca de roupas no local de trabalho, ou em que seja exigido o uso de uniforme ou guarda-pó, haverá local apropriado para vestiário, dotado de armários individuais, com chave privativa, e que somente poderão ser abertos pela empresa na presença do respectivo usuário.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DISPENSA DE VESTIÁRIO**

Nas atividades em que não haja exigência de troca de roupas no local de não será exigido o vestiário, bastando que o empregador proporcione gavetas, escaninhos ou cabides, em que, os empregados possam guardar ou pendurar roupas ou pertences de seu uso, respeitada a individualidade de utilização.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - INSPEÇÃO DOS VESTIÁRIOS**

Os empregados não poderão recusar, quando solicitados pela empresa, a abrir os armários individuais, gavetas ou escaninhos proporcionados ao seu uso, facultada a inspeção, em sua presença, desses locais, quanto ao seu uso correto e adequado, condições de higiene e limpeza.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - QUADRO DE AVISOS**

As empresas se comprometem a fixar em seus estabelecimentos com mais de 10 (dez) empregados, internamente em seus quadros de avisos, informações do interesse dos empregados e procedentes do Sindicato Profissional, desde que não contenham a divulgação de matérias político partidárias, conceitos ou expressões injuriosas, que exponham os empregados contra a empresa e/ou autoridades

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ABONO DE FALTA AO EMPREGADO ESTUDANTE**

Fica assegurado ao empregado estudante, nos dias de provas escolares que coincidam com o seu horário de trabalho, o abono do tempo necessário à realização das provas e locomoção, desde que pré-avisado o empregador, com antecedência mínima de 24 (vinte e quatro horas) e, comprovado o comparecimento às provas, no prazo de 05 (cinco) dias, através de documento fornecido pelo estabelecimento de ensino

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - FÉRIAS PARA CASAMENTO**

Fica facultado ao empregado gozar suas férias em período coincidente com a época de seu casamento, desde que comunique à empresa com antecedência mínima de 60 (sessenta) dias.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - FALTAS JUSTIFICADAS**

Ficam estabelecidas as seguintes regras para ausências legais em dias corridos:

a) 05 (cinco) dias em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmãos ou pessoa que, declarada em sua CTPS, viva sob sua dependência econômica;

b) adoção de criança: fica determinado o que está previsto na Lei 10.421 de 15 de abril de 2002.

c) 05 (cinco) dias no caso de nascimento de filho, já previsto na CF;

**PARÁGRAFO ÚNICO** - Todas as ausências estipuladas no “caput” da presente cláusula serão consideradas mediante documentação que comprovem as condições estabelecidas.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - VALE-TRANSPORTE**

Quando da concessão do Vale-Transporte, as empresas poderão efetuar o seu pagamento em espécie, no valor equivalente à passagem do dia, podendo o pagamento se dar de forma semanal, quinzenal ou mensalmente, e para o desconto legal, toma-se por base a remuneração bruta do empregado.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - No caso de reajustes de passagens e optando a empresa pelo pagamento em espécie, deverá, quando for o caso, essa proceder ao respectivo complemento.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Mesmo quando o pagamento se der em espécie, será descontado o percentual legal, sendo que os valores pagos não integrarão os salários, para quaisquer efeitos legais, pois são indispensáveis à prestação dos serviços e cumprindo a mesma finalidade da Lei do Vale-Transporte, que dá direito ao empregado a essa ajuda de locomoção para o trabalho.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO**

Em caso de demissão comunicada pelo empregador, se no curso do aviso prévio o empregado conseguir novo emprego, mediante comprovação da contratação ou proposta do novo emprego, que deverá ser apresentada no prazo de até 10 (dez) dias do comunicado da rescisão do contrato de trabalho, ficará o empregado dispensado do cumprimento integral do aviso e a empresa ficará desobrigada do pagamento.

Em caso de demissão comunicada pelo empregado, se no curso do aviso prévio o empregado conseguir novo emprego, mediante comprovação da contratação ou proposta do novo emprego, ficará o empregado obrigado ao cumprimento de até 10 (dez) dias do aviso e a empresa ficará desobrigada ao pagamento do período restante do aviso prévio.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Em decorrência da publicação da Lei nº 12.506/2011, será considerado, para cálculo do aviso prévio, somente os anos inteiramente trabalhados, sendo desconsiderada a parte fracionária, até que o tema seja regulamentado por legislação própria. Assim, no primeiro ano trabalho o aviso prévio será de 30 (trinta) dias e a partir do segundo ano inteiramente trabalhado na mesma empresa, passará a ser acrescido 03 (três) dias por ano inteiro, até o limite máximo de 60 (sessenta) dias de acréscimo.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – O acréscimo de 3 (três) dias ao aviso prévio somente deverá ser considerado quando o empregado for demitido, sendo expressamente proibido que o acréscimo seja efetuado quando o empregado pedir demissão.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DOS TRABALHOS AOS DOMINGOS**

O trabalho nos domingos rege-se-á pelas disposições constantes do art. 6º da Lei nº 10.101/2000, alterado pela Lei 11.603/2007, mediante as seguintes condições:

**a.** Concessão de vale-transporte de ida e volta, àqueles empregados que fizerem jus ao benefício, sem nenhum ônus ou desconto para o empregado. O vale transporte não se incorporará à remuneração do empregado;

**b.** Jornada máxima de 8 (oito) horas;

**c.** Ficam as empresas obrigadas a fornecer ao empregado o Ticket ou Vale Alimentação, sem ônus para o mesmo.

**d.** O repouso semanal remunerado deverá coincidir, pelo menos uma vez no período máximo de duas semanas, com o domingo, respeitadas as demais normas de proteção ao trabalho e outras estipuladas em negociação coletiva, ou seja, a cada dois domingos trabalhados o empregado terá um domingo de folga.

**e.** O trabalhador que for trabalhar no domingo terá direito ao descanso semanal remunerado, que deverá ser concedido no prazo de 15 (quinze) dias antecedentes ou posteriores ao domingo trabalhado, garantida a folga semanal, salvo acordo entre empresa e os sindicatos convenientes.

**f.** Para os comissionistas, a comissão será acrescida de 50% (cinquenta por cento), assegurado um mínimo de R\$ 53,58 (cinquenta e três reais e cinquenta e oito centavos) pelo dia trabalhado

**g.** Para os trabalhadores que recebem salário fixo, o valor do dia trabalhado aos domingos será acrescido de 50% (cinquenta por cento), garantido o valor mínimo de R\$ 42,86 (quarenta e dois reais e oitenta e seis centavos) pelo dia trabalhado (1/30 do piso + 50%).

**PARÁGRAFO ÚNICO** – A empresa que desejar funcionar nos dias de domingo deverá obter anualmente o competente CERTIFICADO, a ser expedido pelo SINTRAMACON/DF, se a mesma estiver em dia com suas obrigações patronais e laborais.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DO MENOR APRENDIZ**

Os estabelecimentos comerciais, salvo as microempresas e empresas de pequeno porte, estão obrigados a contratar menores aprendizes no percentual de 5%, no mínimo, a 15%, no máximo, do total de empregados que exerçam funções que demandem formação profissional, conforme previsto em Lei.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - O menor faz jus a vale-transporte, na forma da Lei.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** O benefício referente ao vale-alimentação deverá ser estendido ao menor aprendiz, respeitados os demais requisitos.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DO NUMEROS DE MULHERES NAS EMPRESAS DE MATERIAIS DE CONSTRUÇÃO NO DF**

As empresas se comprometem a contratar no mínimo 20%(vinte por cento)de mulheres na parte administrativa e caixas da empresa como forma de valorizar essas profissionais de garantir a sua inserção no mercado de trabalho, bem como equilibrar o quadro de empregados demonstrando a preocupação com a harmonia e respeito a todos os gêneros.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - COMEMORAÇÕES CARNAVALESCAS**

Nas comemorações carnavalescas as empresas de materiais de construção fecharão segunda e terça-feira, abrirão na quarta feira. As empresas que quiserem abrir pagarão a seus empregados o valor do dia em dobro ou uma folga na semana subsequente, e concederão vale-transporte e refeição gratuitamente.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - O feriado do dia 30 (trinta) de novembro, denominado dia do evangélico, foi substituído pela segunda feira de carnaval.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - FREQUÊNCIA OBRIGATÓRIA NAS REUNIÕES**

As reuniões de trabalho, de comparecimento obrigatório, a que forem convocados os empregados, deverão ser realizadas durante o expediente normal, e se ultrapassarem estas o horário normal de trabalho serão remuneradas as horas excedentes como serviço extraordinário, por representarem tempo à disposição da empresa.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DA ABERTURA DAS LOJAS DE MATERIAIS DE CONSTRUÇÃO NOS FERIADOS**

As empresas poderão abrir nos feriados de 2013 e 2014, excetuando os dias: 25 de dezembro de 2013, 1º de janeiro de 2014, sexta-feira da paixão e dia 1º de maio de 2014.

## **PARÁGRAFO PRIMEIRO - REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO NOS FERIADOS**

Os Sindicatos convenientes fixam as condições para o trabalho nos feriados nos seguintes termos:

I - ao empregado que trabalhar no feriado será concedida folga compensatória até o mês subsequente, ou o pagamento em dobro pelo dia trabalhado;

II - não será permitido o trabalho além das oito horas diárias, sob pena de pagamento de horas extras com o adicional de 150% (cento e cinquenta por cento);

III - os que trabalharem no feriado terão direito à alimentação e ao vale-transporte, às expensas do empregador, sem qualquer contrapartida do empregado.

IV – os empregados trabalharão nos feriados permitidos em regime de escala de 1X1, ou seja, trabalharão um feriado e obrigatoriamente folgarão no feriado seguinte. Esta regra não se aplica para os feriados aos sábados.

V – nos feriados que coincidirem com os sábados as empresas poderão funcionar com 75% (setenta e cinco por cento) do seu quadro de funcionários, independente do disposto no item IV.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – As empresas que abrirem nos feriados proibidos de 25 de dezembro de 2013, 1º de janeiro de 2014, sexta-feira da paixão e dia 1º de maio de 2014, independente do período em que permanecerem abertas, incorrerão no pagamento de multa de 100 (cem) salários-base em favor do SINDMAC, por unidade/loja, sem prejuízo do fechamento forçado e outras penalidades previstas em lei e nesta convenção.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL**

As partes convenientes poderão celebrar convênios com o objetivo de reciclagem e treinamento dos empregados.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Os cursos e treinamentos obrigatórios das empresas deverão ser custeados em sua totalidade pela mesma.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - A implementação das medidas necessárias ficam sob a responsabilidade da comissão paritária, podendo, em conjunto os dois Sindicatos, firmar convênios, contratos, inclusive desenvolver estudos para a criação de fundo destinado a este fim.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – A participação nos cursos e treinamentos custeados pela empresa e fornecedores, realizados no período da jornada de trabalho, é obrigatória para os empregados.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DISPENSA À VÉSPERA DA APOSENTADORIA**

As empresas não demitirão empregados à véspera da aposentadoria por tempo de serviço, considerando tal o prazo de 06 (seis) meses que antecederem o limite legal, salvo os casos de falta grave ou impossibilidade econômica devidamente comprovada

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - EMPREGADO SUBSTITUTO**

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - EMPREGADO ADMITIDO**

Admitido o empregado para a função de outro dispensado sem justa causa, será garantido àquele salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - ASSENTOS**

As empresas colocarão assentos para os empregados que habitualmente trabalham em pé, no atendimento ao público, que serão utilizados nas pausas que o trabalho permitir.

#### **Outras estabilidades**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - ATESTADO MÉDICO**

Serão aceitos para fins de comprovação de comparecimento, de faltas e ausências temporárias os atestados médicos e ou odontológicos concedidos por profissionais conveniados com o **SINTRAMACON/DF** ou por profissionais do **SESC**, desde que credenciado pelo **SUS**, exceto quando as empresas oferecerem assistência médica aos seus empregados, ainda que através de convênio, quando as empresas somente serão aceitos os atestados passados por médicos a elas conveniados.

**PARAGRAFO PRIMEIRO-** As empresas aceitarão atestado de comparecimento e acompanhamento do empregado, quando Mãe ou Pai, desde que sejam da rede pública ou credenciado com a mesma, para acompanhamento de filho, até o limite de 04 (quatro) dias de atestado por ano.

**PARAGRAFO SEGUNDO-** OS ATESTADOS ADMISSIONAL, DEMISSIONAL, PERIODICO, MUDANÇA DE FUNÇÃO, deverão ser custeado pela empresa conforme prevê a NR 07 PCMSO.

**PARAGRAFO TERCEIRO-** Os empregados de empresas que possuem o sistema de homologação do atestado ficam obrigados a apresentá-los para homologação no prazo de 48 (quarenta e oito) horas da sua emissão, sob pena de invalidade, salvo nos casos de internação ou comprovada impossibilidade de comparecimento.

### **Jornada de Trabalho Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

#### **Outras disposições sobre jornada**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DA COMPENSAÇÃO DA JORNADA BANCO DE HORAS - LEI Nº 9.601/98 E MEDIDA PROVISÓ**

Para os funcionários que optarem pela compensação da jornada, as horas extras trabalhadas em um dia poderão ser compensadas com folgas em outro, desde que a compensação ocorra dentro dos 120 (cento e vinte) dias subseqüentes à sua prestação e a jornada semanal não exceda as 10 (dez) horas diárias nem a jornada semanal prevista para a categoria, nos termos do § 2º do artigo 59 da CLT, com redação da Lei n. 9.601/98. Os dias das folgas compensatórias serão negociados entre empregador e empregado.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO - SALDO DE HORAS** - Quando da rescisão do contrato de trabalho, se houver saldo de horas não compensadas, o empregador pagará as horas extras no ato da homologação da rescisão, com o devido adicional.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - No final de cada período de 120 (cento e vinte) dias, o saldo de horas extras não compensado será pago com o respectivo adicional previsto na presente Convenção Coletiva de Trabalho, iniciando-se nova contagem.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - A jornada de trabalho do vigia poderá ser na escala 12/36 (de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso) e, devido à compensação natural, essa jornada não dá ensejo ao recebimento de horas extras.

**PARÁGRAFO QUARTO** – Com exceção do disposto no Parágrafo Quarto desta Cláusula, as duas horas de trabalho, excedentes da jornada normal, serão remuneradas com o adicional de 50% (cinquenta por cento), e as horas subseqüentes com o de 100% (cem por cento), calculadas sobre o valor do salário mensal mais as comissões percebidas no mês dividido por 220 (duzentos e vinte).

**PARÁGRAFO QUINTO** – Caso o empregado tenha saldo de horas extras anterior à vigência da presente Convenção Coletiva e seja determinada a compensação após a concessão de aviso prévio, a rescisão deverá considerar como data de saída o dia posterior ao que seria o retorno da compensação.

**PARÁGRAFO SEXTO** – Quando o empregado sair de férias o saldo de horas extras remanescente deverá ser quitado após seu retorno.

**PARÁGRAFO SÉTIMO** - Nenhuma empresa poderá utilizar-se do banco de horas sem assistência do sindicato laboral, devendo a mesma estar em dia com seus recolhimentos



assistenciais e sindicais, laborais e patronais, para formalização do termo.

**PARÁGRAFO OITAVO** – A opção pelo regime de compensação da jornada de trabalho será efetuada mediante acordo individual com empregado, por escrito, cujo termo de homologação deverá ser lavrado perante o SINTRAMACON, fornecidas fotocópias dos termos individuais e desde que cumpridas as demais exigências.

**PARÁGRAFO NONO** – A utilização do banco de horas se dará mediante acordo individual, por escrito, e deverá prevalecer durante a vigência da atual convenção coletiva.

**PARÁGRAFO DÉCIMO** – Após a formalização do termo de opção pelo banco de horas, a empresa e o Sintramacom deverão agendar, com antecedência mínima de 15 (quinze) dias, a realização de reunião informativa exclusivamente sobre o banco de horas, a ser realizada antes ou após o expediente regular de trabalho.

### Relações Sindicais

#### Contribuições Sindicais

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS

- Considerando a Contribuição Assistencial destinada aos empregados que não figuram ostensivamente como filiados e querem participar do custeio da luta sindical para fazer face aos custos com a assistência prestada a toda categoria;

- Considerando o disposto no art. 8º, III, da Constituição Federal;

- Considerando as últimas decisões do Supremo Tribunal Federal;

Estabelece:

Conforme soberanamente deliberado na Assembleia Geral da categoria, realizada no dia 15 de fevereiro de 2013, através da publicação de edital no Jornal de Brasília do dia 6 de fevereiro de 2013, pág. 13 dos Classificados, a fim de garantir o custeio da luta sindical, as empresas descontarão da remuneração de todos os seus funcionários que sejam beneficiados por esta Convenção Coletiva de Trabalho, em favor do **SINTRAMACON/DF**, para ampliação da assistência prestada e desenvolvimento patrimonial, a **Contribuição Assistencial**, conforme tabela a seguir:

Nº	Mês de Desconto	% de Desconto	Recolhimento
1	Novembro/2013	2% (Dois inteiros por cento)	10/12/2013
2	Dezembro/2013	1,5% (Um inteiro e 5 décimos por cento)	10/01/2014
3	Julho/2014	1,5% (Um inteiro e 5 décimos por cento)	10/08/2014

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – O valor acima será depositado na Conta Corrente nº 4833-5, Operação nº 003 da Agência nº 0002, da Caixa Econômica Federal, em nome do **SINTRAMACON/DF**, mediante guia de recolhimento à disposição do empregador na sede desse, recolhendo até o 10º (décimo) dia após o efetivo desconto;

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – As empresas deverão encaminhar cópias das guias pagas, para que o **SINTRAMACON/DF** possa atualizar no sistema seus pagamentos, através do fax nº (61)3226-7294 ou e-mail [sintramacondf@hotmail.com](mailto:sintramacondf@hotmail.com)

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – Fica assegurado àqueles trabalhadores que não querem participar do custeio da luta sindical o direito de oposição ao desconto da Contribuição Assistencial, através do comparecimento pessoal na sede do **SINTRAMACON/DF**, portando documento de identificação pessoal e declarando de forma escrita sua oposição, em um prazo de até 20 (Vinte) dias, a contar do registro deste instrumento coletivo no Ministério do Trabalho e Emprego;

**PARÁGRAFO QUARTO** – Os sindicatos patronal e laboral comprometem-se a dar publicidade, de modo que o direito assegurado no PARÁGRAFO TERCEIRO desta Cláusula seja efetivamente exercido, quando assim entender o interessado;

**PARÁGRAFO QUINTO** – Quando se tratar do descumprimento da cláusula referente ao desconto assistencial dos empregados, o total descontado e não recolhido no prazo será corrigido pela média dos índices fornecidos pelo INPC/IBGE; ICVDF/CODEPLAN e IGPM/FGV do mês anterior, acrescido de multa de 2 % (Dois por cento) sobre o total a ser recolhido.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA DOS EMPREGADORES**

Conforme deliberação da Assembléia do Sindicato Patronal e do Conselho de Representantes da FECOMÉRCIO/DF, e de acordo com o disposto no art. 8º, incisos III e IV da Constituição Federal, as empresas ficam obrigadas ao recolhimento trimestral da CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA, através de pagamento na Caixa Econômica Federal em favor do SINDMAC, mediante guia a ser obtida na sede do sindicato patronal, através do site [www.sindmac.com.br](http://www.sindmac.com.br), ou mediante contato telefônico: (61) 3361-1135, conforme estabelecido na seguinte tabela.

#### **T A B E L A**

##### **CONTRIBUIÇÃO MÍNIMA**

(nenhum empregado).....R\$ 99,30

01 a 03 Empregados.....R\$ 124,15

04 a 07 Empregados.....	R\$ 186,20
08 a 11 Empregados.....	R\$ 223,50
12 a 30 Empregados.....	R\$ 310,30
31 a 60 Empregados.....	R\$ 446,85
61 a 100 Empregados.....	R\$ 679,45
101 a 250 Empregados.....	R\$ 993,00
Acima de 250 Empregados.....	R\$ 1489,50

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Os pagamentos deverão ser efetuados nas seguintes datas:

- a) 30/12/2013, correspondente ao trimestre de OUT a DEZ/2013;
- b) 30/03/2014, correspondente ao trimestre de JAN a MARÇO/2014;
- c) 30/06/2014, correspondente ao trimestre de ABRIL a JUNHO/2014;
- d) 30/09/2014, correspondente ao trimestre de JULHO a SET /2014.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - O atraso no pagamento da contribuição supramencionada acarretará na incidência de multa de 2% (dois por cento) do valor da contribuição, juros de 1% (um por cento) ao mês, bem como em correção monetária a ser calculada pela média dos índices do INPC/IBGE e IGPM/FGV.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - RELAÇÃO NOMINAL**

Após terem efetuado os descontos referidos na Cláusula Vigésima Segunda e recolhidos os valores descontados, no prazo estabelecido, as empresas deverão enviar ao Sindicato Laboral, no máximo em 30 (trinta) dias, a contar do desconto, a cópia da guia de contribuição assistencial correspondente, acompanhada da relação nominal dos empregados com os respectivos valores.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - DA MENSALIDADE ASSOCIATIVA**

As empresas descontarão em folha e pagamento as contribuições devidas ao Sindicato profissional, nos termos do art. 545/ da CLT, repassando os respectivos valores, no prazo de 10 (dez) dias do efetivo desconto, mediante o depósito dos valores na **AGENCIA:0002 OP: 003 CONTA: nº 1882-7** da Caixa Econômica Federal, em nome do Sindicato. O sindicato encaminhará até o dia 20 (vinte) de cada mês, a relação nominal dos associados existentes na

empresa, todos nos termos das disposições estatutárias da entidade.

#### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - DA COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA - LEI 9.958/2000**

Fica pactuada a manutenção da Comissão de Conciliação Prévia, instituída pelo Termo Aditivo à Convenção Coletiva com vigência de 1º de novembro de 1999 a 31 de outubro de 2000, sujeitando-se o seu funcionamento às regras e às normas estabelecidas pelos sindicatos convenientes, no Regulamento já aprovado.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - As empresas associadas ao SINDMAC, que estiverem em dia com suas contribuições associativa e sindicais, quando se utilizarem da assistência da Comissão efetuarão o pagamento da taxa prevista no Regulamento Interno, cobrada a título de cada utilização da Comissão, no valor de R\$150,00 (cento e cinquenta reais). Para as demais empresas o valor da taxa prevista será de R\$ 200,00 (duzentos reais).

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - A VIGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência de 1 (um) ano, com início em 1º de novembro de 2013 e término em 31 de outubro de 2014.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - DO FUNCIONAMENTO DURANTE A COPA DO MUNDO - 2014**

Nos dias em que os jogos da Seleção Brasileira de Futebol na Copa do Mundo de 2014 as empresas deverão encerrar o expediente e liberar os empregados uma hora antes do início do jogo, ficando vedada a reabertura.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – As horas não trabalhadas nos dias de jogos da Seleção Brasileira de Futebol na Copa do Mundo de 2014 deverão ser objeto de compensação até 31 de outubro de 2014.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Ocorrendo a rescisão do contrato de trabalho até o dia 31 de outubro de 2014, as horas não trabalhadas nos dias de jogos da Seleção Brasileira de Futebol na Copa do Mundo de 2014 que não tiverem sido objeto de compensação poderão ser

descontadas

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - PREVALÊNCIA DE CONDIÇÕES**

As cláusulas estabelecidas no presente Instrumento Normativo não prevalecerão nos casos de condições mais favoráveis já concedidas espontaneamente pelas empresas a seus empregados, mantidas, pois, as vantagens desta sobre aquelas.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - REVISÃO, PRORROGAÇÃO, REVOGAÇÃO**

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial da presente Convenção será realizado nos termos do art. 615 da CLT.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - MULTA**

Fica estipulada multa equivalente a 5% (cinco por cento) do salário de ingresso, a ser paga pela empresa que descumprir obrigação decorrente das disposições desta convenção, que reverterá em favor do empregado prejudicado.

**PARÁGRAFO ÚNICO** Em caso de reincidência de infrações das disposições desta convenção, a multa será de 50% (cinquenta por cento) do salário de ingresso, a ser paga pela empresa que repetir o descumprimento de obrigação de fazer estipulada nessa convenção, revertida em favor do empregado prejudicado.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - DA LIBERDADE DE ASSOCIAÇÃO**

Conforme prevê o art. 544 da CLT, é livre associação profissional ou sindical, mas ao empregado sindicalizado é assegurado, em igualdade de condições, preferência no atendimento prestado pelo sindicato laboral.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - DA REPRESENTAÇÃO**

A representação legal do Sindicato dos Trabalhadores no Comércio Atacadista e Varejista de Materiais de Construção do Distrito Federal - SINTRAMACON/DF, abrange os trabalhadores que trabalham com os seguintes materiais e mercadorias:

Materiais de Alvenarias;

Materiais Hidráulicos;

Materiais para revestimentos e pisos;

Louças sanitárias;

Areia;

Comércio varejista de maquinismo, ferragens e tintas, utensílios e ferramentas;

Comércio de esquadrias e madeiras: serrada, folheada, compensada, aglomerada, tacos, portas, tábuas, vigotas, caibros, ripas e fórmicas;

Comércio de materiais elétricos e eletrônicos, fios, fusíveis, interruptores, tomadas, pilhas, chaves elétricas, reguladores de voltagem, bobinas, transistores, válvulas, tubos eletrônicos, lustres e lâmpadas;

Comércio de vergalhões, produtos metalúrgicos, artigos de cutelaria, bombas e compressores, tubos e conexões;

Comércio de granito, mármore e pedras ornamentais, de acordo com o enquadramento sindical;

Comércio de materiais básicos para construção: cimento, brita, tijolo, telha de fibrocimento, pré-moldados, cal e gesso e acabamento: louças, metais e azulejos, piso cerâmica e pastilhas e demais materiais utilizados na construção;

Comércio de materiais para pintura em geral, tintas, esmaltes, colas impermeabilizantes, lacas, vernizes, massas, pincéis, broxas e rolos; e similares.

LUCIANA RODRIGUES DE MORAES

Presidente

SIND. TRAB. COM. ATAC. E VAREJ. MATER. CONSTR. DO DF

CECIN SARKIS SIMAO

Presidente

SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE MATERIAIS DE CONSTRUCAO DO DISTRITO  
FEDERAL- SINDMAC/DF