

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2015/2016

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP012256/2015
DATA DE REGISTRO NO MTE: 28/10/2015
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR055510/2015
NÚMERO DO PROCESSO: 46261.005201/2015-18
DATA DO PROTOCOLO: 22/10/2015

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

S T I VESTUARIO BX SANTISTA VALE RIBEIRA LIT PAULISTA, CNPJ n. 62.292.941/0001-01, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). RUTH COELHO MONTEIRO;

E

SIND.DA IND.DO VESTUARIO FEM.E INF-JUVENIL DE S.PAULO., CNPJ n. 47.463.153/0001-39, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). RONALD MORIS MASIJAH;

SIND.DA IND.DO VESTUARIO MASCULINO NO EST.DE S.PAULO., CNPJ n. 47.463.070/0001-40, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ANTONIO VALTER TROMBETA;

SINDICATO DA IND DE CAM P HOMEM E ROUPAS BRANCAS DE SP, CNPJ n. 62.660.402/0001-70, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). NELSON ABBUD JOAO;

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 junho de 2015 a 31 de maio de 2016 e a data-base da categoria em 01º de junho.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **dos trabalhadores nas indústrias de confecções e afins**, com abrangência territorial em **Barra do Turvo/SP, Cananéia/SP, Eldorado/SP, Iguape/SP, Itanhaém/SP, Itariri/SP, Jacupiranga/SP, Juquiá/SP, Miracatu/SP, Mongaguá/SP, Pariquera-açu/SP, Pedro de Toledo/SP, Peruíbe/SP, Registro/SP, Ribeira/SP e Sete Barras/SP**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO**

Fica assegurado para os(as) empregados(as), um salário normativo (piso salarial) que obedecerá aos seguintes critérios:

a) para os empregados diferenciados, ou seja costureira-piloteira, encaixador-riscador, cortador (operador de máquina de corte), operador de cad-cam, estilista e modelista, o salário normativo de R\$ 950,20 (novecentos e cinquenta reais e vinte centavos) mensais a partir de 01/06/2015 e R\$ 977,00 (novecentos e setenta e sete reais) a partir de 01/01/2016;

b) para os empregados qualificados, ou seja, aqueles não abrangidos nas demais especificações, o salário normativo será de R\$ 888,10 (oitocentos e oitenta e oito reais e dez centavos) mensais a partir de 01/06/2015 e R\$ 915,00 (novecentos e quinze reais) a partir de 01/06/2016;

c) para os empregados não qualificados, assim entendidos aqueles que exerçam as funções de auxiliar de

cozinha, copa, segurança, faxina e ainda, como office-boy e auxiliares em geral (costura, expedição, etc.) o salário normativo será de R\$ 824,00 (oitocentos e vinte e quatro reais) mensais a partir de 01/06/2015 e R\$ 850,00 (oitocentos e cinquenta reais) a partir de 01/06/2016;

d) para os empregados aprendizes/trainees – assim entendidos aqueles sem nenhuma experiência anterior nas funções abrangidas por esta CCT, devidamente comprovada pela ausência de registro em Carteira de Trabalho, fica assegurado um salário inicial de 1 (um) salário mínimo nacional mensais, por um período máximo de 4 (quatro) meses, a contar da data de admissão, sendo obrigatória a homologação do contrato e rescisão, perante o Sindicato Profissional ou Delegacia Regional do Trabalho. O número de empregados aprendizes não poderá ultrapassar a 20% (vinte por cento) do quadro funcional da empresa, assim como, serão garantidos todos os demais direitos contidos nesta Convenção Coletiva de Trabalho. Depois de transcorrido o prazo limite em caso de permanência do(a) mesmo(a) na empresa, o(a) empregado(a) passará a receber o salário normativo da função para a qual foi formado, assim como o registro dessa função deverá ser procedido em sua CTPS. Fica vedado novo contrato de experiência.

Parágrafo Primeiro – No caso específico de expansão do quadro funcional, as empresas poderão contratar empregados aprendizes sem limitação quanto ao número, observando-se, entretanto, os demais termos estabelecidos na letra “c” da presente cláusula.

Parágrafo Segundo – O salário dos aprendizes/trainees será reajustado sempre quando o salário mínimo for reajustado, não podendo ser inferior ao mínimo nacional.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

I - Sobre os salários de 01 de Junho de 2014 será aplicado o percentual de 7% (sete por cento), negociado entre as partes, a vigorar a partir de 01 de Junho de 2015 e 2,8% (dois vírgula oito por cento) a partir de 01 de janeiro de 2016.

Parágrafo primeiro - O limite de aplicação vale para salários até R\$ 3.000,00 (três mil reais)

- a) Aos salários com valor superior a R\$ 3.000,00 (três mil reais) em 01/06/2014, será aplicado o percentual de 7% (sete por cento) a vigorar a partir de 01.06.15 até este valor, comportando a livre negociação entre as partes, no que exceder ao referido valor;
- b) Exemplo, quem recebe R\$ 3.100,00 (três mil e cem reais) em 01.06.2014, terá reajuste de 7% até R\$ 3.000,00 e livre negociação sobre o restante de R\$ 100,00, no exemplo.
- c) A partir de 01/01/2016, será aplicado sobre os salários já reajustados em 01 de junho de 2015, o percentual de 2,8% (dois vírgula oito por cento), limitado ao teto de R\$ 3.210,00 (três mil duzentos e dez reais). Os salários com valor superior a R\$ 3.210,00, em 01 de junho de 2015, será aplicado o percentual de 2,8% (dois vírgula oito por cento), comportando a livre negociação entre as partes o que exceder o referido valor.

II – O reajuste contido nesta cláusula atende os termos da Lei nº8880/94 e Lei 10.192/01 que repõe as perdas salariais ocorridas no período de 01.06.14 a 31.05.15

III - As diferenças salariais decorrentes do período entre a data-base da categoria (1º de junho) e o fechamento do presente instrumento normativo, poderão ser pagas de forma parcelada, na seguinte proporção:

50% - no pagamento dos salários no 5º dia útil de outubro/2015 e,

50% - no adiantamento quinzenal (vale) de outubro/2015.

Parágrafo segundo - Para a próxima data base o valor do salário a ser considerado para reajuste será o que contiver a aplicação integral so reajuste de 10% (dez por cento) respeitados os limites acima.

Parágrafo terceiro - Os empregados eventualmente desligados entre 01/06/2015 a 31/12/2015 farão jus ao reajuste de 10% (dez por cento), limitado ao teto e à tabela proporcional. que deverão ser incorporados ao último salário para efeitos de aviso prévio e verbas rescisórias.

CLÁUSULA QUINTA - COMPENSAÇÕES

Poderão ser compensadas todas as antecipações, abonos, reajustes e aumentos salariais, espontâneos ou compulsórios, inclusive os decorrentes de acordo ou sentença normativa concedidos no período de 01.06.2014 a

31.05.2015, exceto os decorrentes de promoção, equiparação salarial, transferência, mérito, implemento de idade, término de aprendizagem e os aumentos reais expressamente concedidos a esse título.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA SEXTA - SALÁRIOS PAGOS EM CHEQUE, DEPÓSITO BANCÁRIO OU CARTÃO MAGNÉTICO

a) As empresas que pagam salários através de cheque ou cartão magnético devem observar as exigências da Portaria 3281 de 07.12.84, cuja redação é a seguinte:

art. 1º - As empresas situadas em perímetro urbano poderão efetuar o pagamento dos salários e da remuneração das férias através de conta bancária, aberta para esse fim, em nome de cada empregado e com consentimento deste, em estabelecimento de crédito próximo ao local de trabalho, ou em cheque emitido diretamente pelo empregador, em favor do empregado, salvo se o trabalhador for analfabeto, quando o pagamento somente poderá ser feito em dinheiro.

Parágrafo único: As condições de funcionamento do sistema previsto neste artigo, serão estipuladas em convênio entre a empresa e o estabelecimento de crédito, de modo que o empregador possa utilizar a importância depositada de conformidade com o disposto nos artigos 145, 459, parágrafo único, e 465, todos da CLT.

art. 2º - Os pagamentos efetuados na forma do art. 1º, obrigam o empregador a assegurar ao empregado:

- a) Horário que permita o desconto imediato do cheque;
- b) Transporte, caso o acesso ao estabelecimento de crédito exija utilização do mesmo;
- c) Condição que impeça qualquer atraso no recolhimento dos salários e, da remuneração das férias.

art. 3º - Esta portaria entra em vigor na data da publicação, revogadas disposições em contrário, como a portaria 3245 de 28.07.71.

CLÁUSULA SÉTIMA - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO - VALE QUINZENAL

As empresas fornecerão aos empregados, adiantamento salarial equivalente a 40% do salário mensal, até o dia 20 de cada mês.

§ Primeiro - Os empregados que não desejarem o vale deverão se manifestar de forma expressa.

§ Segundo - Estarão excluídas da aplicação desta cláusula as empresas que possuem convênios com supermercados, postos de abastecimento ou cooperativas de consumo, desde que os seus trabalhadores manifestem livremente até o dia 10 de cada mês, a vontade de participar do benefício.

§ Terceiro - O pagamento do adiantamento (vale) será devido nos meses em que ocorrer o pagamento das parcelas do 13º salário.

CLÁUSULA OITAVA - PAGAMENTO DE SALÁRIO AO ANALFABETO

O pagamento de salários ao empregado analfabeto deverá ser efetuado na presença de 2 (duas) testemunhas.

CLÁUSULA NONA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO DE SALÁRIOS - FGTS

Fornecimento obrigatório de comprovante de pagamento de salários com a discriminação detalhada das horas trabalhadas, inclusive as extraordinárias, prêmios, adicional noturno, demais títulos e importâncias pagas e descontos efetuados, contendo a identificação da empresa, a função do empregado e o valor do recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço.

As empresas ficam alertadas de que deverão cumprir rigorosamente as disposições da Lei 8036/90, especialmente seu artigo 17, a fim de possibilitar ao Banco depositário do FGTS o atendimento ao artigo 22 do decreto 99.684/70,

ou seja, a remessa pelo Banco, do extrato do FGTS, bimestralmente diretamente ao próprio trabalhador.

CLÁUSULA DÉCIMA - ATRASO NO PAGAMENTO DE SALÁRIO

a) As empresas terão tolerância de até 2 (dois) dias após o 5º (quinto) dia útil para efetuarem os pagamentos salariais sem multa, não podendo haver reincidência desta ocorrência mais de 4 (quatro) vezes ao ano. Em caso de atraso superior aos prazos previstos nesta cláusula, as multas serão de:

1) 1%(um por cento) do maior salário normativo ao mês, quando a obrigação for satisfeita independentemente de medida judicial, sendo então, pagos o principal e a multa, devidamente corrigidos;

2) 2%(dois por cento) do maior salário normativo ao mês, quando a obrigação for satisfeita através de medida judicial, com o acréscimo das devidas cominações legais .

b) O não pagamento do 13º salário e da remuneração das férias nos prazos definidos em lei implicará na mesma multa, conforme estipulado;

c) Nos casos em que o vencimento dos prazos acima estabelecidos coincidir com sábados, o pagamento deverá ser antecipado para o dia útil imediatamente anterior e, no caso de recaírem em domingos e feriados, o pagamento será feito no primeiro dia útil subsequente;

d) As multas previstas nos itens 1 e 2, da letra "a" supra não poderão ser exigidas nos casos controversos de diferenças salariais e, não poderão superar nunca a 2(dois) salários nominais do empregado.

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ATRASO AO TRABALHO - DESCONTO DO DSR

A ocorrência de um atraso ao trabalho na semana, desde que não superior a 10(dez) minutos, não acarretará o desconto do DSR correspondente. Nessa hipótese, a empresa não poderá impedir o cumprimento do restante da jornada de trabalho, possibilitando o cumprimento do período de atraso no final do expediente.

Aplicar-se-á o mesmo critério para o caso de greve geral nos transportes públicos coletivos, limitado o atraso a 120(cento e vinte) minutos.

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

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADMISSÃO APOS A DATA BASE

Aos empregados admitidos a partir de 01.06.2014, deverão ser observados os seguintes critérios:

a) sobre o salário de admissão dos empregados admitidos em funções com paradigma será aplicado o mesmo percentual de correção salarial concedido ao paradigma, desde que não ultrapasse o menor salário da função;

b) sobre o salário de admissão de empregados admitidos em funções sem paradigma e de admitidos por empresas constituídas após a data-base, deverá ser aplicado o percentual de acordo com a tabela a seguir, considerando-se, também, como mês de serviço, as frações superiores a 15(quinze) dias:

Reajuste Proporcional ao mês de admissão
(7% em Junho)

Junho/2014	7,00%
Julho	6,42%
Agosto	5,84%
Setembro	5,26%
Outubro	4,68%
Novembro	4,10%
Dezembro	3,52%
Janeiro/2015	2,94%

Fevereiro	2,36%
Março	1,78%
Abril	1,20%
Maio	0,62%

Proporcionalmente em 01 de janeiro de 2016 - Empregados admitidos em funções sem paradigma terão reajuste, na seguinte proporcionalidade:

Junho/2014	2,80%
Julho	2,57%
Agosto	2,34%
Setembro	2,11%
Outubro	1,88%
Novembro	1,65%
Dezembro	1,42%
Janeiro/2015	1,19%
Fevereiro	0,96%
Março	0,73%
Abril	0,50%
Maio	0,27%

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUMENTO POR PROMOÇÃO

- a) Sempre que ocorrer promoção a mesma deverá ser comunicada por escrito ao empregado;
- b) A toda promoção para função sem paradigma será garantido aumento salarial, de acordo com a política de salários de cada empresa, respeitado o aumento mínimo de 10% (dez por cento);
- c) Havendo paradigma, após o período experimental, será garantido o menor salário da função;
- d) O aumento por promoção não será compensado nem deduzido por ocasião da primeira data-base subsequente, garantindo-se à empresa o direito de compensar reajustes espontâneos e antecipações havidas entre a data-base e a data da promoção.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - SALÁRIO POR ADMISSÃO

Assegura-se ao empregado admitido para a função de outro dispensado, salário igual ao empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ERROS NO PAGAMENTO DE SALÁRIOS

Os erros comprovados e incontroversos que porventura ocorrerem no pagamento dos salários serão corrigidos, com o pagamento das diferenças no prazo máximo de 3 (três) dias úteis, a contar da data da solicitação do empregado.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - HORA EXTRA

As horas extraordinárias serão remuneradas na forma abaixo:

- a) 50%(cinquenta por cento) de acréscimo em relação à hora normal, as duas primeiras horas extras diárias, quando trabalhadas em qualquer dia, de segunda a sábado, inclusive;
- b) A empresa que realizar compensação das horas relativas ao sábado durante a semana de 2ª à 6ª feira, a jornada realizada no sábado será considerada extraordinária e, deverá obedecer aos seguintes critérios:
- b.1) – 50% de acréscimo somente nas primeiras 4 (quatro) horas;
- b.2) – 100% de acréscimo nas horas excedentes às 4 (quatro) horas, conforme descrito na alínea “b.1”;
- b) 100%(cem por cento) de acréscimo em relação à hora normal, quando trabalhadas em domingos e feriados ou no dia destinado ao repouso semanal, ou ainda nas que superarem a alínea “a” desta cláusula.

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ADICIONAL NOTURNO

A remuneração do trabalho noturno será acrescida do adicional de 30% (trinta por cento), para fins do artigo 73 da CLT. Considera-se horário noturno aquele compreendido das 22:00 às 05:00 horas.

OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA

- a) O adicional de transferência, previsto no artigo 469, parágrafo 3º da CLT será de 30%(trinta por cento);
- b) A empresa deverá comunicar o fato com antecedência mínima de 60(sessenta) dias da data da mudança;
- c) Tendo a transferência definitiva e na impossibilidade do empregado poder acompanhar a empresa, esta viabilizará a dispensa sem justa causa;
- d) Visando a eventual recolocação do empregado, as empresas nessas condições, encaminharão uma ficha cadastral e funcional do empregado à Bolsa de Empregos do Sindicato Patronal e Sindicato dos Trabalhadores.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CESTA BÁSICA

Será fornecida pela empresa, mensalmente, até o segundo dia útil do mês seguinte, a cada trabalhador abrangido por esta Convenção Coletiva de Trabalho, uma cesta básica, contendo produtos de boa qualidade, tendo como mínimos os seguintes gêneros e quantidades: 5 (cinco) quilos de arroz agulhinha "tipo 1", 3 (três) quilos de feijão cariquinho, 3 (três) quilos de açúcar refinado, 1 (um) quilo de café torrado e moído, 2 (duas) latas de óleo de soja de 900 ml cada, 1 (um) pacote de molho de tomate de 420 gramas, 1 (um) pacote de bolacha de água e sal de 200 gramas, 1 (uma) lata de sardinha de 135 gramas, 2 (dois) pacotes de macarrão com ovos de 500 gramas cada, 1 (um) pote de tempero completo de 250 gramas, 400 gramas de leite em pó e 1(um) quilo de farinha de trigo.

I - Serão fornecidos adicionalmente 5 (cinco) quilos de arroz e 1 (uma) lata de goiabada de 300 gramas, para aquele trabalhador que não tiver nenhuma falta durante o mês ou alternativamente o valor correspondente a R\$ 85,00 (oitenta e cinco reais), nos termos descritos no parágrafo quarto desta cláusula.

II - Todos os trabalhadores terão direito à cesta de alimentos, ficando facultado às empresas o estabelecimento da participação dos empregados no valor do benefício, na proporcionalidade a seguir descrita:

II.1 - 0% (zero por cento) do valor do benefício ao empregado que não possuir nenhuma falta ou atraso durante o mês;

II.2 - 1% (um por cento) do valor do benefício ao empregado que possuir apenas 1 (uma) ausência no mês devidamente justificada e/ou 1(um) atraso semanal, na forma estabelecida na cláusula ATRASO AO TRABALHO do presente instrumento normativo de trabalho;

II.3 - 10% (dez por cento) do valor do benefício ao empregado que possuir até 2 (duas) ausências justificadas no mês e/ou 2(dois) atrasos semanais, nos mesmos termos descritos na alínea supra;

II.4 - 20% (vinte por cento) do valor do benefício ao empregado que possuir no mês mais de 2 (duas) ausências justificadas ou nos casos de ausências injustificadas, e mais de 2(dois) atrasos, justificados ou não, na semana.

III - As empresas substituirão, no prazo máximo de uma semana, os produtos que estiverem deteriorados, constantes das cestas.

IV - O empregado afastado do trabalho, por auxílio acidentário, auxílio-doença e licença maternidade, receberá a cesta básica por um prazo máximo de 120 (cento e vinte) dias.

V - Alternativamente, a empresa poderá pagar o valor correspondente à cesta básica, mediante recibo específico, em vale cesta, ticket refeição ou em dinheiro, não podendo este valor ser inferior a R\$ 85,00 (oitenta e cinco reais) em Junho/2015.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA VIGÉSIMA - VALE TRANSPORTE

a) Ficam as empresas alertadas de que deverão cumprir a legislação referente ao vale-transporte, nos termos da Lei 7619/87 e Decreto Nº 95.247/87, fornecendo-os antecipadamente;

b) Na ocorrência de aumento de tarifa de transporte, as empresas deverão complementar a diferença, dentro do prazo máximo de 05 (cinco) dias úteis;

c) O transporte concedido pelo empregador não tem natureza salarial nos termos da Lei nº 7418/85 e, Decreto nº 95.247/87.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - HORÁRIO DE TRANSPORTE

O encerramento do expediente que se verificar no período noturno, nas empresas que não fornecem transporte coletivo próprio, deverá ser compatível com os horários cobertos normalmente por serviços de transportes públicos.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AUXÍLIO FUNERAL

a) No caso de falecimento do empregado a empresa pagará a título de auxílio funeral, a quantia correspondente ao valor de um salário nominal, limitado ao teto de R\$ 770,00 (setecentose setenta reais). O auxílio será pago juntamente com o saldo salarial e algum outro direito remanescente, diretamente à pessoa da família habilitada ao recebimento e terá caráter indenizatório;

b) Não se aplica esta cláusula às empresas que adotarem sistema de seguro de vida em grupo, cujo pagamento do prêmio seja de inteira responsabilidade da empresa, desde que o valor do prêmio não seja inferior ao referido salário normativo, devendo a empresa, nessa hipótese, complementar o valor até o limite supramencionado.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AUXÍLIO CRECHE

Durante a vigência da presente Convenção Coletiva, as empresas independentemente do número de empregados, que não mantenham creche ou convênio com creches, e no município onde não houver creches públicas que possam atender às necessidades da trabalhadora, pagarão às suas empregadas o valor mensal correspondente a 25% (vinte e cinco por cento) do maior salário normativo desta CCT, vigente no respectivo mês.

Este auxílio será concedido a cada criança, porém limitado ao período máximo de 18 (dezoito) meses, a contar do

mês em que a empregada retornar da licença gestante.

Este benefício é garantido para toda criança com idade estabelecida nesta cláusula, inclusive para àquelas, cujas mães forem admitidas pelas empresas da categoria econômica após a data-base.

As partes convencionam que a concessão da vantagem contida no item supra atende totalmente ao disposto nos parágrafos 1º e 2º do artigo 389 da CLT, bem como, da Portaria MTP-3296, de 03.09.86.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ABONO DE APOSENTADORIA

Ao empregado com 4 (quatro) ou mais anos de serviços contínuos na mesma empresa, e que dela venha a se desligar espontaneamente por motivo de aposentadoria, será pago abono equivalente a 1 (um) salário nominal, correspondente ao último salário percebido pelo empregado e limitado ao teto de R\$ 770,00 (setecentos e setenta reais). Se o empregado continuar trabalhando na mesma empresa após a aposentadoria, o pagamento do abono será garantido apenas por ocasião do desligamento definitivo do emprego. O abono de aposentadoria assim concedido terá caráter indenizatório. Não se aplicará esta cláusula nas empresas que mantenham plano de aposentadoria complementar.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - TESTE DE ADMISSÃO

- a) A realização de testes práticos operacionais não poderá ultrapassar a 4 (quatro) horas;
- b) Quando estes coincidirem com os horários de refeições, as empresas que tenham refeitório ou que forneçam refeições, as concederão aos empregados em teste;
- c) Aquelas que não possuam as condições acima fornecerão aos empregados em teste um lanche, a critério da empresa, desde que, a realização do teste coincida com os horários de refeições.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - AVISO PRÉVIO - PRAZO PARA QUITAÇÃO DA RESCISÃO CONTRATUAL

- a) Na hipótese de o empregado ser dispensado pela empresa de prestar sua atividade profissional durante o prazo do aviso prévio, tal decisão será comunicada por escrito ao empregado, ficando ele desobrigado de comparecer à empresa para marcação de ponto ou registro de presença, fazendo jus, no entanto, à remuneração integral. Ficam as empresas alertadas que não existe previsão legal para o chamado "AVISO PRÉVIO CUMPRIDO EM CASA":
- b) nas rescisões contratuais sem justa causa e nos pedidos de demissão, o pagamento das verbas rescisórias e homologação serão providenciados pelas empresas nos prazos previstos no art. 477, parágrafo 6º da CLT, ou seja:
 - * até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato, ou,
 - * até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento. Ficam as empresas alertadas que o chamado Aviso Prévio "cumprido em casa" não possui respaldo legal,
 - * deverá sempre constar do aviso prévio a data e o local em que será feito o pagamento e/ou a homologação das verbas rescisórias, ou seja:
 - * na própria empresa, se o empregado registrar até o final do aviso prévio, menos de 1(um) ano de serviço e perante o Sindicato dos Empregados, quando se tratar de empregado com mais de 1(um) ano de serviço, ou ainda, na hipótese de rescisão do contrato de aprendiz/trainee.
- c) A consignação da data e do local de pagamento no aviso prévio valerão como "ciência" do empregado para a data da homologação da rescisão.
- d) A empresa não poderá exigir o cumprimento ou pagamento do aviso prévio, pela empregada que pedir demissão

imediatamente após o vencimento da licença compulsória decorrente de maternidade

SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - HOMOLOGAÇÃO

Nas cidades onde houver sede ou sub-sede sindical, as homologações de rescisões de contratos de trabalho dos empregados, deverão ser feitas na sede do sindicato, sem qualquer custo para as empresas.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CARTA DE AVISO DE DISPENSA

A empresa deverá entregar ao empregado carta-aviso, no caso de dispensa sob alegação de falta grave, contra-recibo, declinando as razões determinantes da demissão.

OUTROS GRUPOS ESPECÍFICOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - AUTOMAÇÃO

Na automação dos meios de produção, com a implantação de novas técnicas ou maquinários, as empresas deverão desenvolver e promover treinamento durante o período necessário e dentro da jornada de trabalho, a fim de que os funcionários adquiram melhor qualificação em seus novos métodos de trabalho.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CARTA DE REFERÊNCIA

Desde que o empregado solicite, a empresa lhe fornecerá carta de referência, da qual deverá constar, no mínimo, a indicação do período trabalhado. Quando da dispensa sem motivo justificado a empresa fornecerá, também, caso seja solicitado pelo empregado e ainda não tenha sido entregue, documentação de curso que o mesmo tenha concluído na empresa.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ANOTAÇÃO NA CARTEIRA DE TRABALHO

O empregador ao reter a CTPS para anotações, deverá procedê-las no prazo de 48 horas.

a) A carteira de trabalho deverá conter obrigatoriamente as anotações da data da admissão, remuneração, forma de pagamento, declaração de opção do FGTS, PIS e outras condições especiais que venham a existir além da anotação da função ou cargo;

b) As anotações na CTPS serão feitas pelo empregador:

b.1) Na data-base da categoria e, por ocasião de aumentos salariais, mudança de função ou outras alterações procedidas no contrato de trabalho;

b.2) Na rescisão contratual;

b.3) A qualquer tempo, quando justificadamente for exigido do empregado, por órgãos públicos ou não, a comprovação de seus salários registrados na CTPS;

c) A falta de registro na CTPS acarretará multa diária em favor do empregado no valor de 1/30 avos do salário nominal do empregado por dia.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - READMISSÃO DE EMPREGADO

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS ADMITIDOS E DEMITIDOS

As empresas abrangidas por esta convenção fornecerão trimestralmente, ao Sindicato Profissional, até 30 dias após o encerramento do trimestre civil, informações numéricas sobre quantidade de empregados existentes, admitidos e demitidos. Mesmas informações deverão ser enviadas ao Sindicato Patronal.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ESTABILIDADE GERAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE NO RETORNO AO TRABALHO

Ao empregado afastado do serviço por motivo de doença, o qual recebeu auxílio-doença pelo período mínimo de 90 (noventa) dias, será garantido emprego ou salário por 30 (trinta) dias a partir do retorno.

ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR

a) Serão garantidos emprego e salário ao empregado em idade de prestação de serviço militar, desde o alistamento até a incorporação e nos 30(trinta) dias após o desligamento da unidade em que serviu, além do aviso prévio previsto na CLT;

b) A garantia de emprego será extensiva ao empregado que estiver servindo no Tiro de Guerra;

c) Havendo coincidência entre o horário da prestação do Tiro de Guerra com o horário de trabalho, o empregado não sofrerá desconto do DSR e de feriados respectivos, em razão das horas não trabalhadas por esse motivo. A estes empregados não será impedida a prestação de serviços no restante da jornada;

d) Estes empregados não poderão ser despedidos a não ser por prática de falta grave, ou mútuo acordo entre empregado e empregador com assistência do respectivo Sindicato representativo da categoria profissional.

ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - GARANTIA DE EMPREGO AO TRABALHADOR ACIDENTADO

Garantia de emprego ou salário, a partir da alta previdenciária, na forma da legislação vigente. Ocorrendo os pressupostos previstos na Lei 8213, de 24.07.91, regulamentada pelo Decreto 356, de 07.12.91, deverão ser observadas as disposições ali contidas.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - EMPREGADO EM VÉSPERA DE APOSENTADORIA

Aos empregados que comprovadamente estiverem a um prazo máximo de doze meses da aquisição do direito de aposentadoria em seus prazos mínimos, e que contem com mínimo de três anos de serviço contínuo na empresa, fica assegurado o emprego ou salário durante o período que faltar para aposentarem-se, ficando excluídos desta garantia os casos de rescisões por justa causa, por acordo entre as partes e pedidos de demissão.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - PIS

As empresas deverão providenciar o pagamento do PIS nas suas próprias dependências. As empresas que não o fizerem deverão conceder abono de 4(quatro) horas para o empregado recebê-lo, analisando os casos em que o domicílio bancário esteja situado em outro município para abonar o tempo necessário.

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIO PARA PREVIDÊNCIA SOCIAL

As empresas deverão preencher o Atestado de Afastamento e Salários-AAS, quando solicitado pelo empregado, nos seguintes prazos:

- a) Máximo de 05(cinco) dias úteis, contados da data de solicitação, nos casos de obtenção de benefício por auxílio doença. Se ocorrer solicitação do INSS para apresentação do AAS, a empresa o concederá no prazo de 48 horas.
- b) Máximo de 07(sete) dias úteis, contados da data de solicitação, nos casos de aposentadoria e abono de permanência em serviço.
- c) Máximo de 07(sete) dias úteis, contados da data de solicitação, quando após a rescisão contratual, o empregado necessitar justificadamente do AAS.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - REVISTA

As empresas que adotarem o sistema de revista aos empregados, farão de maneira respeitosa, em local adequado e por pessoa do mesmo sexo, evitando eventuais constrangimentos.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - TRANSPORTE DE ACIDENTADOS E DOENTES

Obriga-se o empregador a transportar o empregado com urgência, para local apropriado, em caso de acidente ou mal súbito, desde que ocorra no local e em horário de trabalho.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - SEGURO DE VIDA

É facultada às empresas, a contratação de seguro de vida/acidentes pessoais aos trabalhadores.

Parágrafo único: O pagamento mensal do seguro contratado será subsidiado 95% (noventa e cinco por cento) pela empresa e 5% (cinco por cento) pelo empregado.

OUTRAS ESTABILIDADES

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - GARANTIA À EMPREGADA GESTANTE

- a) Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa, da empregada gestante desde a confirmação da gravidez até 05(cinco) meses após o parto;
- b) Se rescindido o contrato de trabalho da empregada, se for o caso, deverá avisar o empregador de seu estado de gestação, devendo comprová-lo no prazo de 60(sessenta) dias a partir da comunicação da dispensa, exceto nos casos de gestação atípica cujo prazo será de 90 (noventa) dias, devendo tal situação ser comprovada por atestado médico do SUS;
- c) A empregada gestante não poderá ser despedida, a não ser na hipótese de justa causa, pedido de demissão ou transação;
- d) A empresa não poderá exigir o Aviso Prévio pela empregada que pedir demissão imediatamente após o vencimento da licença compulsória decorrente de maternidade.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - COMPLEMENTO DO AUXILIO DOENÇA E ESTABILIDADE NO RETORNO AO TRABALHO

a) Será assegurada complementação de salário ao empregado afastado por doença, do 16º dia até o limite do 60º dia de afastamento. Na hipótese de mais de um afastamento na vigência da presente convenção, será observado sempre o limite da complementação até que se complete o prazo de 120 dias, sucessivos ou alternados. A complementação terá como limite o salário mensal percebido pelo empregado, sem inclusão de parcelas variáveis ou adicionais, observando o salário teto determinado pela Previdência. Excetua-se o prêmio, que integrará o salário, desde que habitualmente pago.

b) Quando o empregado não tiver direito ao auxílio previdenciário por não ter ainda completado o período de carência exigido pela Previdência Social, a empresa pagará seu salário nominal entre o 16º dia e o 60º dia de afastamento, respeitando também o limite máximo da contribuição previdenciária.

c) Não sendo conhecido o valor básico do benefício previdenciário no caso do item "a", a complementação deverá ser paga em valores estimados. Se ocorrerem diferenças, a maior ou a menor, deverão ser compensadas no pagamento imediatamente posterior.

d) Ao empregado afastado do serviço por motivo de doença, que recebeu auxílio-doença pelo período mínimo de 90 (noventa) dias, será garantido emprego ou salário por 30 (trinta) dias a partir do retorno

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS FALTAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS

a) O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo de salário, até 2(dois) dias em caso de falecimento de sogra ou sogro e 2(dois) dias por semestre no caso de internação hospitalar da esposa(o) ou companheira(o) ou filho(a), desde que coincidente com as jornadas de trabalho e mediante comprovação;

b) O empregado(a), no caso de acompanhamento de filho(a) ao médico, para consulta, poderá se ausentar, sem prejuízo do salário duas vezes por semestre, desde que devidamente comprovado.

JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - ABONO DE FALTA PARA ESTUDANTES

a) Fica garantido o abono de falta ao empregado estudante, para a realização de prova de exame vestibular, para ingresso em estabelecimento do ensino superior, desde que em estabelecimento de ensino oficial, autorizado ou reconhecido, pré-avisado o empregador com o mínimo de 72 horas e feita a comprovação posterior

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - SUBSTITUIÇÃO TEMPORÁRIA

a) Sempre que houver determinação de substituição temporária, a mesma será comunicada por escrito ao empregado;

b) Nas substituições temporárias superiores a 30 (trinta) dias o substituto fará jus à diferença salarial existente entre ele e o substituído, a título de gratificação por função, desde o 31º dia, até o último em que perdurar a substituição;

c) Terminada a substituição, deixará de existir a obrigatoriedade no pagamento da referida gratificação, não implicando redução salarial;

d) Excluem-se das estipulações acima, os casos de férias e de empregados ocupantes de cargos administrativos de Supervisão, Chefia e Gerência.

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - FÉRIAS

a) As empresas comunicarão aos empregados a data do início do período de gozo das férias individuais com antecedência mínima de 30(trinta) dias, nos termos do disposto pelo artigo 135 da CLT;

b) No caso de férias coletivas, o empregador deverá comunicar ao órgão local do MTE com a antecedência mínima de 15(quinze) dias, enviando cópia da comunicação ao Sindicato dos empregados;

c) O início das férias individuais ou coletivas não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias já compensados, devendo ser fixado a partir do primeiro dia útil da semana;

d) A remuneração das férias, inclusive o terço de que trata o inciso XVII do artigo 7º da CF, deverá ser pago até

2(dois) dias antes do início do respectivo período de férias.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - COINCIDÊNCIA DE FÉRIAS COM LICENÇA DE CASAMENTO

Desde que avisadas com um mínimo de 30(trinta) dias de antecedência, as empresas procurarão compatibilizar o gozo das férias regulamentares com a licença de casamento do empregado, desde que este tenha mais de um ano de serviço na mesma empresa.

FÉRIAS COLETIVAS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - FÉRIAS COLETIVAS - DIAS 25/12 E 01/01

Quando as férias coletivas abrangerem os dias 25 de dezembro e 01 de janeiro, estes dias não serão computados como férias, e, portanto, deverão ser excluídos da contagem dos dias corridos regulamentares.

LICENÇA ADOÇÃO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - LICENÇA À EMPREGADA ADOTANTE

À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para adoção será concedida licença-maternidade, nos termos do art 392-A, da CLT, conforme a seguir discriminado:

- a) 120 dias para criança até 1 ano de idade;
- b) 60 dias para criança a partir de 1 ano até 4 anos de idade;
- c) 30 dias para criança a partir de 4 anos até 8 anos de idade.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - DIAS PONTES

As empresas liberarão o trabalho em dias úteis intercalados com feriados e fins de semana, através de compensação anterior ou posterior dos respectivos dias, desde que aceita previamente a liberação e a forma precisa de compensação por, no mínimo, 2/3 (dois terços) dos seus empregados, inclusive mulheres e menores, limitados ao total de 20 (vinte) dias úteis por ano.

Parágrafo Único: A compensação a que se refere o "caput" não poderá ser realizada no primeiro sábado após a data do pagamento salarial, assim como, nos feriados.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - LICENÇA PARA CASAMENTO

Conforme artigo 473, inciso II, no caso de casamento do empregado, a licença remunerada será de 3 (três) dias consecutivos, a partir da data do casamento. Para ter direito ao benefício o empregado é obrigado a entregar à empresa cópia da Certidão de Casamento passada pelo Cartório, até, no máximo, 15 (quinze) dias após a data do casamento.

§ Único - Os empregados ocupantes de cargos de chefia, gerência e ainda os de confiança do empregador, bem assim os que exerçam funções isoladas, deverão avisar o empregador com antecedência de 10 (dez) dias da data do casamento.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - LICENÇA PATERNIDADE

De acordo com o inciso XIX, artigo 7º da CF, combinado com o parágrafo 1º artigo 10 do Ato de Disposições Transitórias e enquanto não for regulamentada em lei, a licença paternidade será de 5(cinco) dias corridos, contados desde a data do parto, neles incluído o dia previsto no inciso III, do artigo 473 da CLT.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - ÁGUA POTÁVEL

As empresas obrigam-se a fornecer água potável e resfriada aos seus empregados

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - PRODUTO DE HIGIENE

Nas empresas que utilizam mão-de-obra feminina, as enfermarias e caixas de primeiros socorros deverão conter absorventes higiênicos, para ocorrências emergenciais. As empresas também proporcionarão, gratuitamente, produtos adequados à higiene pessoal de seus empregados, de acordo com as condições específicas do trabalho realizado.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - AQUECIMENTO DE REFEIÇÕES

As empresas que não possuem refeitório, se comprometem a oferecer condições para os empregados aquecerem suas refeições e tomarem em condições de higiene e boa acomodação.

EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

Nos ambientes onde haja perigo ou risco de acidente, o primeiro dia de trabalho do empregado será destinado, parcial ou integralmente, a treinamento com material de proteção individual - EPI, e conhecimento daquela área.

UNIFORME

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - UNIFORME, EQUIPAMENTO, FERRAMENTAS E INSTRUMENTOS DE TRABALHO

- a) As empresas fornecerão gratuitamente aos empregados os uniformes e equipamentos, quando forem por elas exigidos na prestação de serviços, inclusive quanto à proteção e segurança no trabalho;
- b) As empresas também fornecerão, sem qualquer ônus, as ferramentas e instrumentos de trabalho necessários e utilizados no local de trabalho, para a prestação dos serviços respectivos;
- c) As ferramentas ou instrumentos serão reembolsados pelo empregado, na ocorrência de perda ou dano causado pelo uso indevido, devidamente comprovado, ressalvado o desgaste normal das ferramentas.

CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - CIPA

As empresas convocarão eleições para CIPA com 50 (cinquenta) dias de antecedência mínima, dando publicidade a tal ato através de comunicados afixados nos quadros de aviso das mesmas empresas, comunicados estes cujas cópias deverão ser enviadas ao Sindicato, dentro de 15 dias daquela convocação.

O Sindicato Profissional deverá acompanhar a eleição e apuração da CIPA e deverá receber cópia da ata de posse dos titulares e suplentes eleitos.

Os titulares da representação dos empregados na CIPA não poderão ser transferidos para outra localidade, salvo quando houver concordância expressa dos mesmos.

A empresa com mais de 30 empregados, no prazo mínimo de 15 (quinze) dias após a realização das eleições, deverá comunicar o resultado ao Sindicato Profissional, indicando o nome dos titulares e suplentes.

EXAMES MÉDICOS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - EXAME MÉDICO

Serão realizados obrigatoriamente os exames médicos admissionais, demissionais e periódicos, na forma estabelecida pela NR. 07 em vigor ou legislação que a substitua.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

a) Serão reconhecidos os atestados médicos e/ou odontológicos passados por facultativo do Sindicato da categoria profissional, desde que obedecidas às exigências da Portaria MTAS 3370, de 09.10.84. Tais atestados não serão questionados quanto à sua origem, se portarem o carimbo do Sindicato e a assinatura do seu facultativo. Fica exclusivamente a critério médico consignar ou não, o Código Internacional de Doença-CID. Excetuam-se os casos previstos no artigo 73, parágrafo 1º, do Decreto 611/92;

b) As empresas que mantenham convênio médico encaminharão ao Sindicato Profissional material orientativo das facilidades oferecidas pelo convênio, quando editadas pelo mesmo.

RELAÇÕES SINDICAIS SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - SINDICALIZAÇÃO

As empresas deverão colocar à disposição do Sindicato, a cada semestre, local e meios adequados para fins de sindicalização. O período será convencionado de comum acordo entre o empregador e o Sindicato Profissional, este representado por no máximo 3 (três) de seus Diretores e, a atividade será desenvolvida fora do ambiente de produção e no período de descanso da jornada normal de trabalho.

LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - LICENÇA (AUSÊNCIAS) PARA DIRIGENTES SINDICAIS

Os dirigentes sindicais, eleitos para compor a diretoria do Sindicato, respeitado o limite legal de no máximo 1 (um) por empresa, não afastados de suas funções, poderão se ausentar do serviço até 3 (três) dias por ano, sem prejuízo nas férias, 13º salário e DSR, desde que a empresa seja avisada por escrito pelo Sindicato, com antecedência de 48 horas, ressalvadas condições mais favoráveis.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - MENSALIDADES ASSOCIATIVAS

O Sindicato encaminhará para a empresa a relação de seus associados empregados, e a manterá informada das alterações havidas em seu quadro de associados. As empresas descontarão em folha de pagamento as mensalidades sindicais desses trabalhadores, desde que por eles autorizados por escrito.

A transferência do respectivo valor ao Sindicato será feita através de depósito bancário, em conta corrente a ser indicada ou diretamente no Sindicato, no prazo máximo de 05 dias da data legal de pagamento do salário.

Não será exigido o desconto nos casos de desligamento contratual no curso do mês e bem assim na ocorrência de suspensão do contrato por benefício previdenciário, independente de maior formalidade ou comunicação.

O não cumprimento por parte da empresa no disposto acima, acarretará multa no valor correspondente a 10% do montante devido, corrigido pelos índices oficiais de variação inflacionária, até a data efetiva do recolhimento, revertida em favor da entidade Sindical.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS

Regulamentado nesta Convenção Coletiva o disposto na Constituição Federal e na Consolidação das Leis do Trabalho, e cumprindo com a deliberação e autorização individual de desconto pela assembléia geral da categoria, as empresas descontarão mensalmente a título de contribuição assistencial, de todos os trabalhadores, a importância correspondente a 1% (um por cento) de seus respectivos salários, limitada ao teto de R\$15,00 (quinze reais), para a manutenção da organização sindical e visando à prestação universal dos objetivos dispostos no art. 592 da CLT e observando o artigo 545 do mesmo diploma legal, assim como as demais disposições sobre o assunto, na legislação e jurisprudência pátria.

a) a contribuição supracitada não deverá ser descontada nas seguintes hipóteses:

1. - no mês da rescisão do contrato de trabalho;
2. - no período em que o trabalhador estiver licenciado da empresa.

b) O montante arrecadado na forma desta cláusula deverá ser recolhido até o dia 08 (oito) do mês subsequente ao desconto, na sede do SINTIVEST, ou em qualquer agência do banco indicado pelo mesmo, através de guia própria fornecida pela entidade profissional;

c) O não desconto e/ou não recolhimento por parte das empresas, dentro dos prazos de que trata esta cláusula, implicará no pagamento da contribuição devida com multa de 2% (dois por cento), mais juros de 1% (um por cento) ao mês de atraso e correção monetária pelos índices trabalhistas em favor do SINTIVEST, sem que esses referidos valores possam ser posteriormente descontados dos trabalhadores;

d) Os trabalhadores que desejarem se opor ao desconto da contribuição assistencial, poderão fazê-lo por escrito (de próprio punho) através de carta registrada enviada ao Sindicato Profissional, com cópia à empresa, no prazo de 10 (dez) dias após o primeiro desconto, conforme Circular MTE nº 4/06;

e) A contribuição assistencial poderá ser substituída por qualquer outra que venha a ser regulamentada em lei, ou a critério do Sindicato, sempre que presente o mesmo espírito e finalidade, e com a anuência da maioria dos trabalhadores reunidos em assembléia, a ser realizada com a finalidade específica.

f) Relação de Empregados: As empresas enviarão à entidade profissional representativa de seus empregados, uma relação contendo nome, função e valor do desconto efetuado dos mesmos, até o 25º dia do mês do desconto.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO PATRONAL

Será encaminhada via correio pelo Sindicato Patronal a guia, para que seja efetuado o pagamento da contribuição assistencial patronal até o dia 30 de Outubro, obedecidos os mesmos critérios legais descritos na cláusula supra.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - MUDANÇA DE ENDEREÇO

As empresas ficam obrigadas a comunicar qualquer mudança de endereço, tanto para o Sindicato Profissional como para o Sindicato Patronal, no prazo de 15 (quinze) dias anteriores até a efetivação da mudança.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - QUADRO DE AVISOS

As empresas permitirão a afixação de avisos pelo Sindicato dos Trabalhadores, no quadro respectivo, em local visível, na parte destinada ao Sindicato, do Acordo Coletivo em vigor e de comunicados aos trabalhadores, desde que de caráter oficial, assinados pela Diretoria da entidade laboral, relativos à convocação de assembléia, realização de eleições, campanhas de sindicalização, serviços prestados pela entidade, e ainda, realização de cursos, palestras, seminários e excursões, quando encaminhados à diretoria da empresa com antecedência de 2 (dois) dias úteis.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO

Para efeitos do art. 462 da CLT a empresa poderá descontar da remuneração do empregado, quando expressamente por ele autorizado, parcela relativa a empréstimo dos convênios firmados entre entidade profissional e instituição financeira bancária, bem como planos assistência médica e/ou odontológica, convênio com farmácias, óticas, supermercados e congêneres, dentre outros, mensalidade de seguro de vida, além de empréstimos pessoais, feitos perante a empresa, inclusive associação de funcionários, podendo o empregado, a qualquer tempo, revogar a autorização de desconto, exceto por empréstimo já contraído, e até a liquidação de eventuais débitos remanescentes, a partir de quando, o desconto deixará de ser procedido.

DISPOSIÇÕES GERAIS APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - COMPETÊNCIA

Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA PATRONAL

Pelo Sindicato da Indústria do Vestuário Masculino no Estado de São Paulo e Sindicato da Indústria de Camisas para Homem e Roupas Brancas de São Paulo, os municípios de : Barra do Turvo, Cananéia , Eldorado, Iguape, Itanhaém, Itariri, Jacupiranga, Juquiá, Miracatu, Mongaguá, Pariquera-Açu, Pedro de Toledo, Peruíbe, Registro, Sete Barras, Caraguatatuba, Ilha Bela, São Sebastião e Ubatuba.

Pelo Sindicato da Indústria do Vestuário Feminino e Infanto-Juvenil de São Paulo, os municípios de Barra do Turvo, Cajati, Eldorado, Itariri, Jacupiranga, Juquiá, Pedro de Toledo, Pariquera-Açu, Miracatu e Sete Barras

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - MULTAS

Multa de 5% (cinco por cento) do Salário Normativo Qualificado vigente à época da imposição da penalidade, pelo descumprimento de qualquer cláusula da presente Convenção Coletiva, revertendo a favor da parte prejudicada, multa esta por infração e por empregado.

A presente multa não se aplica em relação às cláusulas para as quais a CLT, já estabeleça penalidade ou aquelas que, nesta Convenção, já tragam no seu próprio bojo punição pecuniária.

A multa será especialmente de 3%(três por cento) do Salário Normativo Qualificado, vigente à época da imposição da penalidade, por empregado, no caso de descumprimento da obrigação de fazer relativa à cláusula de fornecimento de demonstrativo de pagamento, revertendo em favor da parte prejudicada.

Parágrafo 1º: A parte prejudicada deverá notificar a outra, uma única vez, por escrito. Se sanada a irregularidade no prazo de 30(trinta) dias, a multa não será imposta.

Parágrafo 2º: No caso de reincidência, independentemente de a empresa haver sanado a irregularidade nos termos do parágrafo 1º, a multa será imposta em dobro, respeitadas as limitações do artigo 412 do Código Civil.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - COMPROMISSO

As partes comprometem-se a divulgar e a cumprir as condições ora pactuadas, em todos os seus termos, durante o prazo de vigência respectivo.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - AÇÃO DE CUMPRIMENTO

Tanto os empregados, quanto seu Sindicato representativo, poderão intentar ação de cumprimento, seja para fazer valer cláusula de pagamento de salários, na forma prevista no parágrafo único do artigo 872, da CLT, seja para cumprimento das cláusulas desta CCT, descumpridas pelo empregador, na forma prevista na Lei 8.984/95.

RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - 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 CLT.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - ACORDOS COLETIVOS MAIS FAVORÁVEIS

As condições mais favoráveis estabelecidas em acordo coletivo legal, e formalmente em ordem, prevalecerão com relação às normas vigentes nesta Convenção Coletiva de Trabalho, exceto aqueles que sofreram alterações por

força de negociação entre os Sindicatos convenentes.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - RECOMENDAÇÕES

I - Recomenda-se as empresas que estabeleçam convênios com farmácias e drogarias para aquisição de remédios pelos seus empregados, da mesma forma que recomenda-se as empresas que solicitem dentro de suas possibilidades, os serviços do MEC ou do FENAME para facilitar aos seus empregados aquisição de material escolar.

II - A título de recomendação, os sindicatos representativos das indústrias e o Sintinvest, pedem atenção para o seguinte:

Vacinação: dentro das suas possibilidades, recomenda-se que as empresas ofereçam aos seus empregados vacinas contra gripe, como forma de prevenir a doença.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA - DAS CONVENÇÕES ENTRE SINTIVEST E O SINDICOBAS

As convenções coletivas firmadas entre o SINTIVEST e o SINDICOBAS, devidamente homologadas e depositadas junto ao Ministério do Trabalho e Emprego até a presente data, não se aplicavam e não se aplicam nas seguintes cidades: Ubatuba, Caraguatatuba, São Sebastião, Ilha Bela, Mongaguá, Itanhaém, Peruíbe, Registro, Itariri, Pedro de Toledo, Miracatu, Eldorado, Sete Barras, Jacupiranga, Cajatí, Barra do Turvo, Pariquera-Açu, Iguape, Cananéia e Ilha Comprida.

RUTH COELHO MONTEIRO
PRESIDENTE
S T I VESTUARIO BX SANTISTA VALE RIBEIRA LIT PAULISTA

RONALD MORIS MASIJAH
PRESIDENTE
SIND.DA IND.DO VESTUARIO FEM.E INF-JUVENIL DE S.PAULO.

ANTONIO VALTER TROMBETA
PRESIDENTE
SIND.DA IND.DO VESTUARIO MASCULINO NO EST.DE S.PAULO.

NELSON ABBUD JOAO
PRESIDENTE
SINDICATO DA IND DE CAM P HOMEM E ROUPAS BRANCAS DE SP

ANEXOS

ANEXO I - ATA DA ASSEMBLEIA

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.