EXMO. SR. DR. DELEGADO REGIONAL DO TRABALHO DE OSASCO – SP

PROCESSO DRT-SP-

O Sindicato da Indústria do Vestuário Masculino no Estado de São Paulo – Sindiroupas, registro sindical D.N.T 25572, CNPJ nº 47.463.070/0001-40, Assembleia realizada em 06/07/2016, às 9:30 horas, na Escola SENAI "A. Jacob Lafer" Av. Santos Dumont, 300 - Ipiranguinha, Santo André - SP, Sindicato da Indústria de Camisas para Homem e Roupas Brancas de São Paulo – Sindicamisas, registro sindical D.N.T 429120, CNPJ nº 62.660.402/0001-70, Assembleia realizada em 06/07/2016, às 9:30 horas, na Escola SENAI "A. Jacob Lafer" Av. Santos Dumont, 300 - Ipiranguinha, Santo André - SP, Sindicato da Indústria do Vestuário Feminino e Infanto-Juvenil de São Paulo e Região – Sindivest, registro sindical D.N.T. 246121, CNPJ 47.463.153/0001-39, Assembleia realizada em 06/07/2016, às 9:30 horas, na Escola SENAI "A. Jacob Lafer" Av. Santos Dumont, 300 - Ipiranguinha, Santo André - SP, e o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Calçados, Roupas e Acessórios do Vestuário de Cotia e Região, registro sindical 004.142.02834-0, CNPJ nº 56.349.285/0001-25, Assembleia realizada em 29/05/2016, às 17:30 hs., em segunda convocação, na R. Prisciliana de Castro Pedroso, nº 118, sala 02, Centro, Cotia, São Paulo, por seus representantes legais, vem, através desta, na forma da Lei, requerer o depósito, registro e arquivamento da inclusa CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO ano base 2016/2017, firmada pelos representantes autorizados nas assembléias realizadas nas datas acima mencionadas na sede das respectivas entidades, que aprovou as reivindicações e concedeu poderes para negociação, ou, ainda, de aprovação das cláusulas objeto do presente instrumento normativo.

Termos em que,
P. Deferimento.

São Paulo, 15 de outubro de 2016

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias do do Vestuário de Cotia
Sra. Arlei Regalau
Presidente
CPF 011.590.128-06

Sindicato das Indústrias do Vestuário Masculino no Estado de São Paulo
Sindiroupas
Sr. Heitor Alves Filho
Presidente
CPF 019.932.598-72

EXMO. SR. DR. DELEGADO REGIONAL DO TRABALHO DE OSASCO – SP

PROCESSO DRT-SP-

O Sindicato da Indústria do Vestuário Masculino no Estado de São Paulo – Sindiroupas, registro sindical D.N.T 25572, CNPJ nº 47.463.070/0001-40, Assembleia realizada em 06/07/2016, às 9:30 horas, na Escola SENAI "A. Jacob Lafer" Av. Santos Dumont, 300 - Ipiranguinha, Santo André - SP, Sindicato da Indústria de Camisas para Homem e Roupas Brancas de São Paulo – Sindicamisas, registro sindical D.N.T 429120, CNPJ nº 62.660.402/0001-70, Assembleia realizada em 06/07/2016, às 9:30 horas, na Escola SENAI "A. Jacob Lafer" Av. Santos Dumont, 300 - Ipiranguinha, Santo André - SP, Sindicato da Indústria do Vestuário Feminino e Infanto-Juvenil de São Paulo e Região – Sindivest, registro sindical D.N.T. 246121, CNPJ 47.463.153/0001-39, Assembleia realizada em 06/07/2016, às 9:30 horas, na Escola SENAI "A. Jacob Lafer" Av. Santos Dumont, 300 - Ipiranguinha, Santo André - SP, e o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Calçados, Roupas e Acessórios do Vestuário de Cotia e Região, registro sindical 004.142.02834-0, CNPJ nº 56.349.285/0001-25, Assembleia realizada em 29/05/2016, às 17:30 hs., em segunda convocação, na R. Prisciliana de Castro Pedroso, nº 118, sala 02, Centro, Cotia, São Paulo, por seus representantes legais, vem, através desta, na forma da Lei, requerer o depósito, registro e arquivamento da inclusa CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO ano base 2016/2017, firmada pelos representantes autorizados nas assembléias realizadas nas datas acima mencionadas na sede das respectivas entidades, que aprovou as reivindicações e concedeu poderes para negociação, ou, ainda, de aprovação das cláusulas objeto do presente instrumento normativo.

Termos em que,
P. Deferimento.

São Paulo, 15 de outubro de 2016

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias do do Vestuário de Cotia
Sra. Arlei Regalau
Presidente
CPF 011.590.128-06

Sindicato das Indústrias do Vestuário Masculino no Estado de São Paulo
Sindiroupas
Sr. Heitor Alves Filho
Presidente
CPF 019.932.598-72

Sindicato da Indústria de Camisas para Homem e Roupas Brancas de São Paulo
Sr. Nelson Abbud João
Presidente
CPF 006.594.958-72

Sindicato da Indústria do Vestuário Feminino e Infanto-Juvenil de São Paulo e Região
Sr. Ronald Moris Masijah
Presidente
CPF 882.066.708-82

Dra. Maria Thereza El Cheik Pugliesi
Advogada
OAB/SP – 108.552
CPF 126.260.928-35

Dr. Francisco Salomão Junior
OAB/SP – 253.285
CPF 842.686.469-49

Sindicato da Indústria de Camisas para Homem e Roupas Brancas de São Paulo
Sr. Nelson Abbud João
Presidente
CPF 006.594.958-72

Sindicato da Indústria do Vestuário Feminino e Infanto-Juvenil de São Paulo e Região
Sr. Ronald Moris Masijah
Presidente
CPF 882.066.708-82

Dra. Maria Thereza El Cheik Pugliesi
Advogada
OAB/SP – 108.552
CPF 126.260.928-35

Dr. Francisco Salomão Junior
OAB/SP – 253.285
CPF 842.686.469-49

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Entre as partes, de um lado, Sindicato das Industrias do Vestuário Masculino no Estado de São Paulo – Sindiroupas, Sindicato da Indústria de Camisas para Homem e Roupas Brancas no Estado de São Paulo – Sindicamisas e Sindicato da Indústria do Vestuário Feminino e Infanto-Juvenil de São Paulo e Região - Sindivest e, de outro lado, o Sindicato dos Trabalhadores nas Industrias do Vestuário de Cotia, por seus representantes legais, fica estabelecida a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, na forma dos artigos 611 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, que se regerá pelas seguintes cláusulas:

REAJUSTE DE SALÁRIO
Índice de 9,49%

Será aplicado de forma escalonada em duas parcelas:

-1º parcela 5,00 %
-2º parcela 4,49%

a) Sobre os salários de **01 de Junho de 2016** será aplicado o percentual de **5,0% (cinco por cento) descontadas as antecipações, a vigorar a partir de 01 de julho de 2016, limitado ao teto de R$ 3.200,00** (três mil e duzentos reais). Salários com valor superior a R$ 3.200,00 em 01 de junho de 2016 será aplicado o percentual de 5,0% (cinco por cento) a vigorar a partir de 01 de julho de 2016 até o valor estabelecido (R$ 3.200,00), comportando a livre negociação entre as partes no que exceder o referido valor.

Para calcular o novo salário de julho/ 2016 proceda da seguinte forma:

Salário junho/2016 x 1,05% = Novo Salário
Explo: R$ 1000,00 (salário em junho/2016) x 1,05 = R$ 1050,00

b) A partir de **01 de janeiro de 2017** será aplicado sobre os salários de 01 de junho de 2016, ou seja, **sem o reajuste aplicado em 01 de julho de 2016** o percentual de **9,49% (nove vírgula quarenta e nove por cento) completando-se, assim, o pactuado**, a **vigorar a partir de 01 de janeiro de 2017**, limitado ao teto de **R$ 3.360,00 (três mil, trezentos e sessenta reais) referente à segunda parcela do reajuste**.

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Entre as partes, de um lado, Sindicato das Industrias do Vestuário Masculino no Estado de São Paulo – Sindiroupas, Sindicato da Indústria de Camisas para Homem e Roupas Brancas no Estado de São Paulo – Sindicamisas e Sindicato da Indústria do Vestuário Feminino e Infanto-Juvenil de São Paulo e Região - Sindivest e, de outro lado, o Sindicato dos Trabalhadores nas Industrias do Vestuário de Cotia, por seus representantes legais, fica estabelecida a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, na forma dos artigos 611 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, que se regerá pelas seguintes cláusulas:

REAJUSTE DE SALÁRIO
Índice de 9,49%

Será aplicado de forma escalonada em duas parcelas:

-1º parcela 5,00 %
-2º parcela 4,49%

a) Sobre os salários de **01 de Junho de 2016** será aplicado o percentual de **5,0% (cinco por cento) descontadas as antecipações, a vigorar a partir de 01 de julho de 2016, limitado ao teto de R$ 3.200,00** (três mil e duzentos reais). Salários com valor superior a R$ 3.200,00 em 01 de junho de 2016 será aplicado o percentual de 5,0% (cinco por cento) a vigorar a partir de 01 de julho de 2016 até o valor estabelecido (R$ 3.200,00), comportando a livre negociação entre as partes no que exceder o referido valor.

Para calcular o novo salário de julho/ 2016 proceda da seguinte forma:

Salário junho/2016 x 1,05% = Novo Salário
Explo: R$ 1000,00 (salário em junho/2016) x 1,05 = R$ 1050,00

b) A partir de **01 de janeiro de 2017** será aplicado sobre os salários de 01 de junho de 2016, ou seja, **sem o reajuste aplicado em 01 de julho de 2016** o percentual de **9,49% (nove vírgula quarenta e nove por cento) completando-se, assim, o pactuado**, a **vigorar a partir de 01 de janeiro de 2017**, limitado ao teto de **R$ 3.360,00 (três mil, trezentos e sessenta reais) referente à segunda parcela do reajuste**.

Salário de junho/2016 x 1,0949
Explo: R$ 1000,00 (salário em junho/2016) x 1,0949 = R$ 1094,90

Nota Explicativa – O percentual de reajuste em Janeiro/2017 é de 4,49%, porém para facilitar o cálculo, visto que a aplicação será sobre o salário de junho de 2016, aplicamos o percentual total sobre o salário base.

1ª - Reajuste Salarial

O reajuste sobre os salários a vigorar a partir de 01 de julho de 2016 será de um total de 9,49%.

a) **Sobre os salários de 01 de janeiro de 2016 será aplicado o percentual de 5% (cinco por cento) negociados entre as partes, a vigorar a partir de 01 de julho de 2016 e limitado ao teto de R$ 3200,00 (três mil e duzentos reais), comportando livre negociação no que exceder este valor;**

b) A partir de **01 de janeiro de 2017** será aplicado sobre os salários de 01 de julho de 2016, ou seja, **sem o reajuste aplicado em 01 de julho de 2016** o percentual de **9,49% (nove vírgula quarenta e nove por cento) completando-se, assim, o pactuado**, a **vigorar a partir de 01 de janeiro de 2017**, limitado ao teto de **R$ 3.360,00 (três mil, trezentos e sessenta reais) referente à segunda parcela do reajuste**.

O reajuste contido nesta cláusula atende aos termos das Leis 8.880/94, e 10192/01, bem como repõe as perdas salariais ocorridas no período de 01.07.2012 a 30.06.2013.

2ª - Compensações

Serão compensadas todas as antecipações, abonos, reajustes e aumentos salariais, espontâneos ou compulsórios, inclusive os decorrentes de acordo ou sentença normativa concedidos no período de 01.07.2015 a 30.06.2016, exceto os decorrentes de promoção, equiparação salarial, transferência, mérito, implemento de idade, término de aprendizagem e os aumentos reais expressamente concedidos a esse título.

3ª - Admissões Após a Data-Base

Aos empregados admitidos a partir de 01.07.2015, deverão ser observados os seguintes critérios:

Salário de junho/2016 x 1,0949
Explo: R$ 1000,00 (salário em junho/2016) x 1,0949 = R$ 1094,90

Nota Explicativa – O percentual de reajuste em Janeiro/2017 é de 4,49%, porém para facilitar o cálculo, visto que a aplicação será sobre o salário de junho de 2016, aplicamos o percentual total sobre o salário base.

1ª - Reajuste Salarial

O reajuste sobre os salários a vigorar a partir de 01 de julho de 2016 será de um total de 9,49%.

a) **Sobre os salários de 01 de janeiro de 2016 será aplicado o percentual de 5% (cinco por cento) negociados entre as partes, a vigorar a partir de 01 de julho de 2016 e limitado ao teto de R$ 3200,00 (três mil e duzentos reais), comportando livre negociação no que exceder este valor;**

b) A partir de **01 de janeiro de 2017** será aplicado sobre os salários de 01 de julho de 2016, ou seja, **sem o reajuste aplicado em 01 de julho de 2016** o percentual de **9,49% (nove vírgula quarenta e nove por cento) completando-se, assim, o pactuado**, a **vigorar a partir de 01 de janeiro de 2017**, limitado ao teto de **R$ 3.360,00 (três mil, trezentos e sessenta reais) referente à segunda parcela do reajuste**.

O reajuste contido nesta cláusula atende aos termos das Leis 8.880/94, e 10192/01, bem como repõe as perdas salariais ocorridas no período de 01.07.2012 a 30.06.2013.

2ª - Compensações

Serão compensadas todas as antecipações, abonos, reajustes e aumentos salariais, espontâneos ou compulsórios, inclusive os decorrentes de acordo ou sentença normativa concedidos no período de 01.07.2015 a 30.06.2016, exceto os decorrentes de promoção, equiparação salarial, transferência, mérito, implemento de idade, término de aprendizagem e os aumentos reais expressamente concedidos a esse título.

3ª - Admissões Após a Data-Base

Aos empregados admitidos a partir de 01.07.2015, deverão ser observados os seguintes critérios:

3ª - Admissões Após a Data-Base

Aos empregados admitidos a partir de 01.07.2015, 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 dos 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:

PROPORCIONALIDADE

Proporcionalidade em 01 de Julho de 2014 – Empregados admitidos em funções sem paradigma terão reajuste, na seguinte proporcionalidade:

Admitidos até Julho/2016	**=**	**5,0%**
Agosto/2015	**=**	**4,59%**
Setembro/2015	**=**	**4,18%**
Outubro/2015	**=**	**3,77%**
Novembro/2015	**=**	**3,36%**
Dezembro/2015	**=**	**2,95%**
Janeiro/2016	**=**	**2,54%**
Fevereiro/2016	**=**	**2,13%**
Março/2016	**=**	**1,72%**
Abril/2016	**=**	**1,31%**
Maio/2016	**=**	**0,90%**
Junho/2016	**=**	**0,49%**

Proporcionalidade em 01 de Janeiro de 2017 – Empregados admitidos em funções sem paradigma terão reajuste, na seguinte proporcionalidade:

Admitidos até Julho /2016	**=**	**4,49%**
Agosto/2015	**=**	**4,12%**
Setembro/2015	**=**	**3,75%**
Outubro/2015	**=**	**3,38%**
Novembro/2015	**=**	**3,01%**
Dezembro/2015	**=**	**2,64%**
Janeiro/2016	**=**	**2,27%**
Fevereiro/2016	**=**	**1,90%**
Março/2016	**=**	**1,53%**
Abril/2016	**=**	**1,16%**

3ª - Admissões Após a Data-Base

Aos empregados admitidos a partir de 01.07.2015, 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 dos 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:

PROPORCIONALIDADE

Proporcionalidade em 01 de Julho de 2014 – Empregados admitidos em funções sem paradigma terão reajuste, na seguinte proporcionalidade:

Admitidos até Julho/2016	**=**	**5,0%**
Agosto/2015	**=**	**4,59%**
Setembro/2015	**=**	**4,18%**
Outubro/2015	**=**	**3,77%**
Novembro/2015	**=**	**3,36%**
Dezembro/2015	**=**	**2,95%**
Janeiro/2016	**=**	**2,54%**
Fevereiro/2016	**=**	**2,13%**
Março/2016	**=**	**1,72%**
Abril/2016	**=**	**1,31%**
Maio/2016	**=**	**0,90%**
Junho/2016	**=**	**0,49%**

Proporcionalidade em 01 de Janeiro de 2017 – Empregados admitidos em funções sem paradigma terão reajuste, na seguinte proporcionalidade:

Admitidos até Julho /2016	**=**	**4,49%**
Agosto/2015	**=**	**4,12%**
Setembro/2015	**=**	**3,75%**
Outubro/2015	**=**	**3,38%**
Novembro/2015	**=**	**3,01%**
Dezembro/2015	**=**	**2,64%**
Janeiro/2016	**=**	**2,27%**
Fevereiro/2016	**=**	**1,90%**
Março/2016	**=**	**1,53%**
Abril/2016	**=**	**1,16%**

Maio/2016	=	**0,79%**
Junho/2016	=	**0,42%**

4ª - Salário Normativo

Fica assegurado para os empregados, à exceção do menor aprendiz, na forma da lei, um salário normativo que obedecerá aos seguintes critérios:

Fica assegurado para os empregados, à exceção do menor aprendiz, na forma da lei, um salário normativo que obedecerá aos seguintes critérios:

Em 01/07/2016

Não qualificado	=	**R$ 1043,70**
Qualificado	=	**R$ 1298,00**
Diferenciado	=	**R$ 1481,90**

Em 01/01/2017

Não qualificado	=	**R$ 1088,40**
Qualificado	=	**R$ 1353,50**
Diferenciado	=	**R$ 1545,30**

a) para os empregados não qualificados, assim entendidos aqueles que se exercitam nos serviços de faxina, auxiliar de cozinha, copa, segurança e ainda como office-boy e auxiliar de serviços gerais, o salário normativo em 01/07/2016 será de R$ 1043,70 (um mil e quarenta e três reais e setenta centavos) mensais; a partir de 01/01/2017 passará a R$ 1088,40 (um mil e oitenta e oito reais e quarenta centavos) mensais;

b) para os empregados qualificados, ou seja, aqueles não abrangidos na especificação acima, o salário normativo em 01/07/2016 será de R$ 1298,00 (um mil, duzentos e noventa e oito reais) mensais; a partir de 01/01/2017 passará a R$ 1353,50 (um mil, trezentos e cinqüenta e três reais e cinqüenta centavos) mensais;

c) para os empregados qualificados, mas que exerçam as funções diferenciadas de costureiro-piloteiro, encaixador, cortador, prensista passador, riscador, bordador, estampador, estilista, modelista e recepcionista, em 01/07/2016 será pago o salário normativo de R$ 1481,91 (um mil, quatrocentos e oitenta e um reais e noventa e um centavos); a partir de 01/01/2017 passará a R$ 1545,30 (um mil, quinhentos e quarenta e cinco reais e trinta centavos) mensais.

Parágrafo Único: Os salários normativos especificados nos itens acima, serão reajustados nas mesmas épocas, do mesmo modo e pelos mesmos percentuais que corrigirem os salários da categoria e concedidos por força de norma legal ou desta convenção.

Maio/2016	=	**0,79%**
Junho/2016	=	**0,42%**

4ª - Salário Normativo

Fica assegurado para os empregados, à exceção do menor aprendiz, na forma da lei, um salário normativo que obedecerá aos seguintes critérios:

Fica assegurado para os empregados, à exceção do menor aprendiz, na forma da lei, um salário normativo que obedecerá aos seguintes critérios:

Em 01/07/2016

Não qualificado	=	**R$ 1043,70**
Qualificado	=	**R$ 1298,00**
Diferenciado	=	**R$ 1481,90**

Em 01/01/2017

Não qualificado	=	**R$ 1088,40**
Qualificado	=	**R$ 1353,50**
Diferenciado	=	**R$ 1545,30**

a) para os empregados não qualificados, assim entendidos aqueles que se exercitam nos serviços de faxina, auxiliar de cozinha, copa, segurança e ainda como office-boy e auxiliar de serviços gerais, o salário normativo em 01/07/2016 será de R$ 1043,70 (um mil e quarenta e três reais e setenta centavos) mensais; a partir de 01/01/2017 passará a R$ 1088,40 (um mil e oitenta e oito reais e quarenta centavos) mensais;

b) para os empregados qualificados, ou seja, aqueles não abrangidos na especificação acima, o salário normativo em 01/07/2016 será de R$ 1298,00 (um mil, duzentos e noventa e oito reais) mensais; a partir de 01/01/2017 passará a R$ 1353,50 (um mil, trezentos e cinqüenta e três reais e cinqüenta centavos) mensais;

c) para os empregados qualificados, mas que exerçam as funções diferenciadas de costureiro-piloteiro, encaixador, cortador, prensista passador, riscador, bordador, estampador, estilista, modelista e recepcionista, em 01/07/2016 será pago o salário normativo de R$ 1481,91 (um mil, quatrocentos e oitenta e um reais e noventa e um centavos); a partir de 01/01/2017 passará a R$ 1545,30 (um mil, quinhentos e quarenta e cinco reais e trinta centavos) mensais.

Parágrafo Único: Os salários normativos especificados nos itens acima, serão reajustados nas mesmas épocas, do mesmo modo e pelos mesmos percentuais que corrigirem os salários da categoria e concedidos por força de norma legal ou desta convenção.

5a – Cesta de Alimentos

As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho fornecerão, mensalmente e gratuitamente aos seus trabalhadores, inclusive nas férias , e nos períodos de afastamentos por licença maternidade, auxílio doença e auxílio doença acidentários limitado ao período de 4 (quatro) meses, uma cesta básica de alimentos com a seguinte composição mínima, salvo condições mais favoráveis já existentes na empresa:

Composição

10 kg. de arroz tipo 1
04 kg. de feijão
01 kg. de macarrão
02 caixas de molho de tomate
02 pacotes de bolacha
02 latas de óleo
01 kg. de sal
01 kg. de pó de café
05 kg. de açúcar refinado
01 lata de goiabada
01 lata de leite em pó

a) - 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:

a.1) - 0% (zero por cento) do valor do benefício ao empregado que possuir 1 (uma) ausência no mês devidamente justificada ou 1 (um) atraso semanal;

a.2) – 10% (dez por cento) do valor do benefício ao empregado que possuir 2 (duas) ausências justificadas no mês ou 2 (dois) atrasos semanais;

a.3) – 20% (vinte por cento) do valor do benefício ao empregado que possuir no mês, mais de 2 (duas) ausências justificadas ou não justificadas, e mais de 2 (dois) atrasos justificados ou não, na semana.

b) Alternativamente, a empresa poderá pagar o valor correspondente à cesta básica, mediante recibo específico, em vale-cesta, não podendo este valor ser inferior a R$ 70,00 (setenta reais) em Julho/2016;

c) A cesta básica será fornecida, a cada um dos empregados, juntamente ao pagamento salarial mensal;

d) Em qualquer hipótese ficam garantidas as condições mais favoráveis já existentes na empresa.

5ª – Café da Manhã

5a – Cesta de Alimentos

As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho fornecerão, mensalmente e gratuitamente aos seus trabalhadores, inclusive nas férias , e nos períodos de afastamentos por licença maternidade, auxílio doença e auxílio doença acidentários limitado ao período de 4 (quatro) meses, uma cesta básica de alimentos com a seguinte composição mínima, salvo condições mais favoráveis já existentes na empresa:

Composição

10 kg. de arroz tipo 1
04 kg. de feijão
01 kg. de macarrão
02 caixas de molho de tomate
02 pacotes de bolacha
02 latas de óleo
01 kg. de sal
01 kg. de pó de café
05 kg. de açúcar refinado
01 lata de goiabada
01 lata de leite em pó

a) - 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:

a.1) - 0% (zero por cento) do valor do benefício ao empregado que possuir 1 (uma) ausência no mês devidamente justificada ou 1 (um) atraso semanal;

a.2) – 10% (dez por cento) do valor do benefício ao empregado que possuir 2 (duas) ausências justificadas no mês ou 2 (dois) atrasos semanais;

a.3) – 20% (vinte por cento) do valor do benefício ao empregado que possuir no mês, mais de 2 (duas) ausências justificadas ou não justificadas, e mais de 2 (dois) atrasos justificados ou não, na semana.

b) Alternativamente, a empresa poderá pagar o valor correspondente à cesta básica, mediante recibo específico, em vale-cesta, não podendo este valor ser inferior a R$ 70,00 (setenta reais) em Julho/2016;

c) A cesta básica será fornecida, a cada um dos empregados, juntamente ao pagamento salarial mensal;

d) Em qualquer hipótese ficam garantidas as condições mais favoráveis já existentes na empresa.

5ª – Café da Manhã

As empresas deverão conceder 10 (dez) minutos diários, no período da manhã e, fornecer café, leite e pão com manteiga a todos os seus trabalhadores. Ficam ressalvadas as condições mais favoráveis já existentes.

6ª - Aumentos por Promoção

a) Sempre que ocorrer promoção a mesma deverá ser comunicada por escrito ao empregado;

b) Toda promoção comportará um período experimental, não superior a 30(trinta) dias;

c) A toda promoção para função sem paradigma será garantido aumento salarial, de acordo com a política de salários de cada empresa, respeitado aumento mínimo de 10%(dez por cento);

d) Havendo paradigma, após o período experimental, será garantido o menor salário da função;

e) O aumento por promoção não será compensado nem deduzido por ocasião da primeira data-base subseqüente;

f) Vencido o período experimental a promoção deverá ser obrigatoriamente anotada na CTPS do empregado.

7ª - Salário Após a Experiência

Findo o contrato de experiência, desde que preenchidos os requisitos de equiparação salarial contidos no artigo 461 e parágrafos da CLT, a empresa igualará o salário do empregado ao dos outros funcionários exercentes da mesma função.

8ª - Salário Substituição

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) Ocorrendo o desligamento definitivo do substituído e desde que a substituição tenha sido por tempo superior a 120 dias, o substituto será promovido, a partir do desligamento do substituído, ao cargo que este ocupava com o correspondente salário, sem considerar vantagens pessoais.

9ª - Erros no Pagamento de Salários

As empresas deverão conceder 10 (dez) minutos diários, no período da manhã e, fornecer café, leite e pão com manteiga a todos os seus trabalhadores. Ficam ressalvadas as condições mais favoráveis já existentes.

6ª - Aumentos por Promoção

a) Sempre que ocorrer promoção a mesma deverá ser comunicada por escrito ao empregado;

b) Toda promoção comportará um período experimental, não superior a 30(trinta) dias;

c) A toda promoção para função sem paradigma será garantido aumento salarial, de acordo com a política de salários de cada empresa, respeitado aumento mínimo de 10%(dez por cento);

d) Havendo paradigma, após o período experimental, será garantido o menor salário da função;

e) O aumento por promoção não será compensado nem deduzido por ocasião da primeira data-base subseqüente;

f) Vencido o período experimental a promoção deverá ser obrigatoriamente anotada na CTPS do empregado.

7ª - Salário Após a Experiência

Findo o contrato de experiência, desde que preenchidos os requisitos de equiparação salarial contidos no artigo 461 e parágrafos da CLT, a empresa igualará o salário do empregado ao dos outros funcionários exercentes da mesma função.

8ª - Salário Substituição

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) Ocorrendo o desligamento definitivo do substituído e desde que a substituição tenha sido por tempo superior a 120 dias, o substituto será promovido, a partir do desligamento do substituído, ao cargo que este ocupava com o correspondente salário, sem considerar vantagens pessoais.

9ª - 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 por parte do empregado.

10ª - Horas Extras

As horas extraordinárias serão remuneradas na forma abaixo:

a) 70%(setenta por cento) de acréscimo em relação à hora normal, quando trabalhadas em qualquer dia compreendido entre segunda-feira e sábado, exceto nos sábados cujos expedientes sejam objeto de compensação, caso em que o acréscimo será de 100%;

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;

c) Quando a hora extraordinária exceder de 01(uma) hora diária, será concedido um intervalo de 10(dez) minutos e um lanche, a critério da empresa. Este benefício aplica-se exclusivamente às horas extras, excluindo-se, portanto, as prorrogações de jornada decorrentes de compensação de horas;

d) O intervalo destinado ao lanche na hora extra, prestada conforme item anterior, será considerado como tempo trabalhado para efeito de pagamento.

11ª - Adicional Noturno

A remuneração do trabalho noturno será acrescida do adicional de 40%(quarenta por cento), para fins do artigo 73 da CLT. Considera-se horário noturno aquele compreendido das 22:00 às 05:00 horas.

12ª - Interrupções do Trabalho

As interrupções do trabalho por responsabilidade exclusiva da empresa não poderão ser descontadas ou compensadas posteriormente, ressalvadas, entretanto, a possibilidade de acordos a respeito.

13ª - Salário Pago em Cheque ou Depósito Bancário

Os salários dos empregados que recebam mensalmente serão pagos até o 5o(quinto) dia útil do mês subseqüente ao vencido, ou em outro prazo que venha a ser estabelecido por legislação superveniente, dentro da jornada normal de trabalho, em moeda corrente do país. No caso de pagamento através de cheque ou hollerith, descontáveis em banco, sem que os empregados sejam prejudicados em seu horário para repouso e alimentação, respeitar-se-á a Portaria MTB 3281, de 07.12.84, ressalvada a manutenção de acordo específico mais benéfico, porventura existente.

14ª - Adiantamento de Salário - Vale Quinzenal

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 por parte do empregado.

10ª - Horas Extras

As horas extraordinárias serão remuneradas na forma abaixo:

a) 70%(setenta por cento) de acréscimo em relação à hora normal, quando trabalhadas em qualquer dia compreendido entre segunda-feira e sábado, exceto nos sábados cujos expedientes sejam objeto de compensação, caso em que o acréscimo será de 100%;

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;

c) Quando a hora extraordinária exceder de 01(uma) hora diária, será concedido um intervalo de 10(dez) minutos e um lanche, a critério da empresa. Este benefício aplica-se exclusivamente às horas extras, excluindo-se, portanto, as prorrogações de jornada decorrentes de compensação de horas;

d) O intervalo destinado ao lanche na hora extra, prestada conforme item anterior, será considerado como tempo trabalhado para efeito de pagamento.

11ª - Adicional Noturno

A remuneração do trabalho noturno será acrescida do adicional de 40%(quarenta por cento), para fins do artigo 73 da CLT. Considera-se horário noturno aquele compreendido das 22:00 às 05:00 horas.

12ª - Interrupções do Trabalho

As interrupções do trabalho por responsabilidade exclusiva da empresa não poderão ser descontadas ou compensadas posteriormente, ressalvadas, entretanto, a possibilidade de acordos a respeito.

13ª - Salário Pago em Cheque ou Depósito Bancário

Os salários dos empregados que recebam mensalmente serão pagos até o 5o(quinto) dia útil do mês subseqüente ao vencido, ou em outro prazo que venha a ser estabelecido por legislação superveniente, dentro da jornada normal de trabalho, em moeda corrente do país. No caso de pagamento através de cheque ou hollerith, descontáveis em banco, sem que os empregados sejam prejudicados em seu horário para repouso e alimentação, respeitar-se-á a Portaria MTB 3281, de 07.12.84, ressalvada a manutenção de acordo específico mais benéfico, porventura existente.

14ª - Adiantamento de Salário - Vale Quinzenal

Ressalvadas as condições mais favoráveis já existentes, as empresas concederão aos seus empregados que assim optarem, adiantamento salarial, vale, equivalente a, no mínimo 40%(quarenta por cento) do salário nominal mensal, desde que o empregado já tenha trabalhado, na quinzena, o período correspondente, descontadas as faltas injustificadas. O pagamento deverá ser efetuado no dia 20 e quando este coincidir com sábado, desde que não haja trabalho, deverá ser feito no dia imediatamente anterior. Quando o dia 20 recair no domingo, será feito no primeiro dia útil subseqüente.

15ª - Deficientes Físicos

As empresas deverão observar a legislação vigente, no tocante à admissão de deficiente físicos.

16ª - Exames Médicos

Todos os trabalhadores que atuem em área de produção serão submetidos a exames médicos e laboratoriais periódicos, de acordo com a Nr.07 em vigor ou legislação que a substitua.

17ª - Atraso no Pagamento de Salários

a) O não pagamento dos salários ajustados no prazo determinado por lei, ou seja, até o 5o(quinto) dia útil de cada mês subseqüente ao vencido, acarretará multa diária revertida ao trabalhador, a saber:

1) 2%(dois por cento) do maior salário normativo, quando a obrigação for satisfeita independentemente de medida judicial, sendo então pagas concomitantemente o principal e a respectiva multa.

2) 3%(três por cento) do maior salário normativo e da remuneração das férias nos prazos definidos em lei implicará, na mesma multa, conforme anteriormente estipulado.

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 supra coincidirem 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 subseqüente;

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.

18ª - Atraso ao Trabalho - Desconto do DSR

Ressalvadas as condições mais favoráveis já existentes, as empresas concederão aos seus empregados que assim optarem, adiantamento salarial, vale, equivalente a, no mínimo 40%(quarenta por cento) do salário nominal mensal, desde que o empregado já tenha trabalhado, na quinzena, o período correspondente, descontadas as faltas injustificadas. O pagamento deverá ser efetuado no dia 20 e quando este coincidir com sábado, desde que não haja trabalho, deverá ser feito no dia imediatamente anterior. Quando o dia 20 recair no domingo, será feito no primeiro dia útil subseqüente.

15ª - Deficientes Físicos

As empresas deverão observar a legislação vigente, no tocante à admissão de deficiente físicos.

16ª - Exames Médicos

Todos os trabalhadores que atuem em área de produção serão submetidos a exames médicos e laboratoriais periódicos, de acordo com a Nr.07 em vigor ou legislação que a substitua.

17ª - Atraso no Pagamento de Salários

a) O não pagamento dos salários ajustados no prazo determinado por lei, ou seja, até o 5o(quinto) dia útil de cada mês subseqüente ao vencido, acarretará multa diária revertida ao trabalhador, a saber:

1) 2%(dois por cento) do maior salário normativo, quando a obrigação for satisfeita independentemente de medida judicial, sendo então pagas concomitantemente o principal e a respectiva multa.

2) 3%(três por cento) do maior salário normativo e da remuneração das férias nos prazos definidos em lei implicará, na mesma multa, conforme anteriormente estipulado.

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 supra coincidirem 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 subseqüente;

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.

18ª - Atraso ao Trabalho - Desconto do DSR

a) A ocorrência de um atraso ao trabalho na semana, desde que não superior a 30(trinta) minutos, não acarretará o desconto do DSR correspondente. Nessa hipótese, a empresa não poderá impedir o cumprimento do restante da jornada de trabalho.

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.

b) Ocorrendo greve geral no transporte coletivo, as empresas envidarão esforços para fornecer meios de transporte aos seus empregados.

Não havendo essa possibilidade as empresas ressarcirão as despesas extraordinárias de transporte efetuados pelos empregados, limitadas aos valores cobrados pelos chamados "lotações".

19ª - 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.

20ª - Dias Pontes

As empresas liberarão o trabalho em dias úteis intercalados com feriados e fins de semana, através de compensação anterior ou posterior aos 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, através de consulta coletiva livre e democrática.

21ª - 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 1(um) dia no caso de internação hospitalar da esposa ou companheira, desde que coincidente com as jornadas de trabalho e mediante comprovação. Também deverão sempre ser considerados como dias úteis para contagem, as ausências disciplinadas pelo artigo 473 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT;

b) No caso de internação ou acompanhamento de filho(a), quando houver impossibilidade da esposa ou companheira efetuá-la, a ausência do empregado não será considerada para efeito de descanso semanal remunerado, feriado, férias e 13o salário.

c) Fica garantido uma única vez, a cada bimestre, a justificação do empregado, sem qualquer prejuízo salarial, no caso de internação de filho, desde que devidamente comprovada a internação.

22ª - Abono de Falta ao Estudante

a) A ocorrência de um atraso ao trabalho na semana, desde que não superior a 30(trinta) minutos, não acarretará o desconto do DSR correspondente. Nessa hipótese, a empresa não poderá impedir o cumprimento do restante da jornada de trabalho.

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.

b) Ocorrendo greve geral no transporte coletivo, as empresas envidarão esforços para fornecer meios de transporte aos seus empregados.

Não havendo essa possibilidade as empresas ressarcirão as despesas extraordinárias de transporte efetuados pelos empregados, limitadas aos valores cobrados pelos chamados "lotações".

19ª - 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.

20ª - Dias Pontes

As empresas liberarão o trabalho em dias úteis intercalados com feriados e fins de semana, através de compensação anterior ou posterior aos 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, através de consulta coletiva livre e democrática.

21ª - 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 1(um) dia no caso de internação hospitalar da esposa ou companheira, desde que coincidente com as jornadas de trabalho e mediante comprovação. Também deverão sempre ser considerados como dias úteis para contagem, as ausências disciplinadas pelo artigo 473 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT;

b) No caso de internação ou acompanhamento de filho(a), quando houver impossibilidade da esposa ou companheira efetuá-la, a ausência do empregado não será considerada para efeito de descanso semanal remunerado, feriado, férias e 13o salário.

c) Fica garantido uma única vez, a cada bimestre, a justificação do empregado, sem qualquer prejuízo salarial, no caso de internação de filho, desde que devidamente comprovada a internação.

22ª - Abono de Falta ao Estudante

a) Fica garantido o abono de faltas ao empregado estudante, para prestação de exames, 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.

b) O mesmo direito é assegurado ao dia ou dias necessários ao exame de um único vestibular, limitado a uma só Faculdade.

23ª - Comprovante de Pagamento de Salários

Fornecimento obrigatório de comprovante de pagamento de salários com a discriminação detalhada das horas trabalhadas, inclusive as extraordinárias, prêmios, adicional noturno, adicional de insalubridade, 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.

24ª - Mudança de Estabelecimento

Nos caso de mudança de estabelecimento empresarial para distância superior a 20(vinte) quilômetros, as empresas analisarão a situação de cada empregado que não as possa acompanhar, por residir em local cuja distância seja superior a 20(vinte) quilômetros do novo estabelecimento, procurando viabilizar o desligamento do mesmo sem justa causa.

25ª - Mudança de Endereço

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

26ª - Pagamento de Salários, 13º Salário e Férias

Garantidas condições mais favoráveis eventualmente já praticadas, as empresas ficam obrigadas a pagar salários, 13o salário e férias aos seus empregados dentro dos prazos estabelecidos e definidos em Lei. Ficam alertadas que o não cumprimento desses prazos sujeitará as empresas às cominações legais previstas.

27ª - Extrato do FGTS

Desde que fornecido pelo Banco depositário, a empresa obriga-se a encaminhar ao seu empregado o extrato da conta vinculada do FGTS.

28ª - Férias

a) Fica garantido o abono de faltas ao empregado estudante, para prestação de exames, 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.

b) O mesmo direito é assegurado ao dia ou dias necessários ao exame de um único vestibular, limitado a uma só Faculdade.

23ª - Comprovante de Pagamento de Salários

Fornecimento obrigatório de comprovante de pagamento de salários com a discriminação detalhada das horas trabalhadas, inclusive as extraordinárias, prêmios, adicional noturno, adicional de insalubridade, 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.

24ª - Mudança de Estabelecimento

Nos caso de mudança de estabelecimento empresarial para distância superior a 20(vinte) quilômetros, as empresas analisarão a situação de cada empregado que não as possa acompanhar, por residir em local cuja distância seja superior a 20(vinte) quilômetros do novo estabelecimento, procurando viabilizar o desligamento do mesmo sem justa causa.

25ª - Mudança de Endereço

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

26ª - Pagamento de Salários, 13º Salário e Férias

Garantidas condições mais favoráveis eventualmente já praticadas, as empresas ficam obrigadas a pagar salários, 13o salário e férias aos seus empregados dentro dos prazos estabelecidos e definidos em Lei. Ficam alertadas que o não cumprimento desses prazos sujeitará as empresas às cominações legais previstas.

27ª - Extrato do FGTS

Desde que fornecido pelo Banco depositário, a empresa obriga-se a encaminhar ao seu empregado o extrato da conta vinculada do FGTS.

28ª - 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 paga até 2(dois) dias antes do início do respectivo período de férias.

29ª - Aviso Prévio

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.

b) nas rescisões contratuais sem justa causa e nos pedidos de demissão, o acerto de contas e homologação serão providenciados pelas empresas nos prazos previsto no artigo 477 parágrafo 6º, da CLT e legislação complementar, ou seja:

1) - até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato; ou

2) - até o décimo dia, subseqüente à data da comunicação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento, ou seja, deve-se excluir o dia da notificação e incluir-se o dia do vencimento;

2.1) – na hipótese de aviso prévio indenizado e, conseqüente pagamento das verbas rescisórias até o 10º dia, se o termo final recair em sábado, domingo ou feriado, o pagamento deverá ser antecipado para o dia útil imediatamente anterior (Instrução Normativa/MTE nº 3/02, art. 11, § 2º);

3) – Inexiste a figura jurídica do "aviso prévio cumprido em casa". O aviso prévio ou é trabalhado ou indenizado. A dispensa do empregado de trabalhar no período de aviso prévio implica a necessidade de quitação das verbas rescisórias até o décimo dia, conforme estabelecido acima;

4) - 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 ou perante a DRT ou perante o Sindicato Profissional, quando se tratar de empregado com mais de 1(um) ano de serviço na empresa.

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.

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

29ª - Aviso Prévio

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.

b) nas rescisões contratuais sem justa causa e nos pedidos de demissão, o acerto de contas e homologação serão providenciados pelas empresas nos prazos previsto no artigo 477 parágrafo 6º, da CLT e legislação complementar, ou seja:

1) - até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato; ou

2) - até o décimo dia, subseqüente à data da comunicação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento, ou seja, deve-se excluir o dia da notificação e incluir-se o dia do vencimento;

2.1) – na hipótese de aviso prévio indenizado e, conseqüente pagamento das verbas rescisórias até o 10º dia, se o termo final recair em sábado, domingo ou feriado, o pagamento deverá ser antecipado para o dia útil imediatamente anterior (Instrução Normativa/MTE nº 3/02, art. 11, § 2º);

3) – Inexiste a figura jurídica do "aviso prévio cumprido em casa". O aviso prévio ou é trabalhado ou indenizado. A dispensa do empregado de trabalhar no período de aviso prévio implica a necessidade de quitação das verbas rescisórias até o décimo dia, conforme estabelecido acima;

4) - 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 ou perante a DRT ou perante o Sindicato Profissional, quando se tratar de empregado com mais de 1(um) ano de serviço na empresa.

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 aviso prévio, pela empregada que pedir demissão imediatamente após o vencimento da licença compulsória decorrente da maternidade.

e) A inobservância do prazo da letra "b" pela empresa implicará no disposto no § 8° do artigo 477 da CLT, ou seja, o pagamento da multa, a favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário devidamente corrigido pelo índice de variação da Ufir. Se o atraso for motivado por problemas da própria entidade homologadora, ou pelo não comparecimento do empregado, a empresa ficará isenta do pagamento da multa. No caso de ausência do empregado, se a homologação for no Sindicato Profissional, este órgão estará obrigado a certificar o fato no mesmo ato, entregando à empresa um comprovante de comparecimento.

30ª - Carta de Referência

No ato da homologação da rescisão do Contrato de Trabalho, a empresa fornecerá ao empregado uma carta de referência, bem como toda a documentação dos cursos que o empregado tenha concluído na empresa.

31ª - Equiparação Salarial

a) A equiparação salarial está disciplinada pelo disposto no art.461 e parágrafos da CLT, exigindo identidade funcional, trabalho com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não seja superior a dois anos.

b) Desde que preenchidos esses requisitos de equiparação, na forma da Lei, a empresa deverá igualar o salário do empregado ao de outro exercente da mesma função, sem fazer distinção de sexo, nacionalidade ou idade.

32ª - Teste 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 fornecem 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, também, a realização do teste coincida com os horários de refeições.

33ª - Contrato de Experiência

a) O contrato de experiência poderá ser celebrado por 30(trinta) dias e prorrogado por mais 30(trinta) dias, no máximo.

b) Não será exigido novo contrato de experiência nos casos de readmissão de empregado para a mesma função anteriormente exercida na mesma empresa, bem como nos casos de admissão de trabalhador que esteja prestando serviços na mesma função, como mão de obra legalmente contratada.

d) a empresa não poderá exigir o aviso prévio, pela empregada que pedir demissão imediatamente após o vencimento da licença compulsória decorrente da maternidade.

e) A inobservância do prazo da letra "b" pela empresa implicará no disposto no § 8° do artigo 477 da CLT, ou seja, o pagamento da multa, a favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário devidamente corrigido pelo índice de variação da Ufir. Se o atraso for motivado por problemas da própria entidade homologadora, ou pelo não comparecimento do empregado, a empresa ficará isenta do pagamento da multa. No caso de ausência do empregado, se a homologação for no Sindicato Profissional, este órgão estará obrigado a certificar o fato no mesmo ato, entregando à empresa um comprovante de comparecimento.

30ª - Carta de Referência

No ato da homologação da rescisão do Contrato de Trabalho, a empresa fornecerá ao empregado uma carta de referência, bem como toda a documentação dos cursos que o empregado tenha concluído na empresa.

31ª - Equiparação Salarial

a) A equiparação salarial está disciplinada pelo disposto no art.461 e parágrafos da CLT, exigindo identidade funcional, trabalho com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não seja superior a dois anos.

b) Desde que preenchidos esses requisitos de equiparação, na forma da Lei, a empresa deverá igualar o salário do empregado ao de outro exercente da mesma função, sem fazer distinção de sexo, nacionalidade ou idade.

32ª - Teste 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 fornecem 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, também, a realização do teste coincida com os horários de refeições.

33ª - Contrato de Experiência

a) O contrato de experiência poderá ser celebrado por 30(trinta) dias e prorrogado por mais 30(trinta) dias, no máximo.

b) Não será exigido novo contrato de experiência nos casos de readmissão de empregado para a mesma função anteriormente exercida na mesma empresa, bem como nos casos de admissão de trabalhador que esteja prestando serviços na mesma função, como mão de obra legalmente contratada.

34ª - Mão de Obra Temporária

Na execução dos serviços de sua atividade produtiva fabril ou atividade principal, no segmento representado pela categoria profissional abrangida por esta convenção, as empresas não poderão se valer senão de empregados por elas contratados sob o regime da CLT, salvo nos casos definidos na Lei 6019/74 e os casos de empreitada, cujos serviços não se destinem à produção propriamente dita.

35ª - Cartão de Ponto

a) As empresas com mais de 50(cinqüenta) empregados poderão dispensar os empregados da marcação de ponto nos horários de início e término do intervalo de refeição, desde que os empregados não deixem o recinto da empresa;

b) Na ocorrência de saída do empregado do recinto da empresa no horário de almoço, será ele obrigado a marcar o cartão no horário de entrada do 2o expediente, considerando-se corretos, para todos os efeitos o intervalo de almoço;

c) Para tal fim, deverão ser observados os termos da legislação em vigor, Portaria 3626, de 13.11.91, especialmente no que diz respeito à assinalação no cartão de ponto no horário destinado à refeição/descanso;

d) Ficará a critério da empresa a assinalação prévia do horário de descanso no cartão de ponto, através de impressão, carimbo ou meio mecânico;

e) O Sindicato Profissional assume o compromisso de não reivindicar horas extras no período de intervalo em relação às empresas que adotarem esse procedimento.

36ª - Atestados Médicos e Odontológicos

a) Serão reconhecidos os atestados médicos e/ou odontológicos na forma da legislação vigente. 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) Não será exigida a comprovação de aquisição de medicamentos. Os atestados que retratem caso de urgência médica serão reconhecidos sempre.

c) As empresas envidarão esforços para obter de seus convênios médicos, anuência para os atendimentos em caso de emergência, devidamente comprovada, independentemente da expedição de guia de atendimento médico.

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

37ª - CIPA

34ª - Mão de Obra Temporária

Na execução dos serviços de sua atividade produtiva fabril ou atividade principal, no segmento representado pela categoria profissional abrangida por esta convenção, as empresas não poderão se valer senão de empregados por elas contratados sob o regime da CLT, salvo nos casos definidos na Lei 6019/74 e os casos de empreitada, cujos serviços não se destinem à produção propriamente dita.

35ª - Cartão de Ponto

a) As empresas com mais de 50(cinqüenta) empregados poderão dispensar os empregados da marcação de ponto nos horários de início e término do intervalo de refeição, desde que os empregados não deixem o recinto da empresa;

b) Na ocorrência de saída do empregado do recinto da empresa no horário de almoço, será ele obrigado a marcar o cartão no horário de entrada do 2o expediente, considerando-se corretos, para todos os efeitos o intervalo de almoço;

c) Para tal fim, deverão ser observados os termos da legislação em vigor, Portaria 3626, de 13.11.91, especialmente no que diz respeito à assinalação no cartão de ponto no horário destinado à refeição/descanso;

d) Ficará a critério da empresa a assinalação prévia do horário de descanso no cartão de ponto, através de impressão, carimbo ou meio mecânico;

e) O Sindicato Profissional assume o compromisso de não reivindicar horas extras no período de intervalo em relação às empresas que adotarem esse procedimento.

36ª - Atestados Médicos e Odontológicos

a) Serão reconhecidos os atestados médicos e/ou odontológicos na forma da legislação vigente. 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) Não será exigida a comprovação de aquisição de medicamentos. Os atestados que retratem caso de urgência médica serão reconhecidos sempre.

c) As empresas envidarão esforços para obter de seus convênios médicos, anuência para os atendimentos em caso de emergência, devidamente comprovada, independentemente da expedição de guia de atendimento médico.

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

37ª - CIPA

As empresas obrigadas por lei a constituir CIPA, comunicarão ao Sindicato, quando do processo de apuração da eleição da CIPA para que um representante da entidade profissional possa acompanhá-la.
O processo eleitoral será acompanhado pela CIPA em exercício. No prazo de 15(quinze) dias após a realização das eleições o Sindicato dos trabalhadores será comunicado do resultado do pleito, com a indicação dos eleitos, especificando-se os cargos efetivos e suplentes.

38ª - Atendimento de Primeiros Socorros

Durante a jornada de trabalho as empresas deverão estar equipadas com materiais necessários a prestação de primeiros socorros, levando-se em conta as características das atividades desenvolvidas. O material deve estar em local adequado para este fim. Para os casos de urgência as empresas manterão veículo apropriado para o transporte do enfermo.

39ª - Comunicação de Acidentes de Trabalho - CAT

a) As empresas, em casos de acidente de trabalho, doença profissional e afastamento do empregado por motivo de benefício, deverão enviar uma cópia do Comunicado de Acidente de Trabalho, CAT ou do afastamento do empregado, ao Sindicato Profissional, no máximo até 10(dez) dias após a sua emissão.

b) Ocorrendo acidente fatal no trajeto a mesma comunicação deverá ser feita, no prazo máximo de 5(cinco) dias úteis.

40ª - Licença para Casamento

No caso de casamento do empregado, a licença remunerada será de 3(três) dias úteis consecutivos ou até 5(cinco) dias corridos, a partir da data do casamento ou do dia imediatamente anterior. 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.

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.

41ª - Licença Para Dirigentes Sindicais

O Sindicato dos Trabalhadores poderá convocar por 01(um) dia a cada mês o diretor eleito que esteja trabalhando, obrigando-se a empresa a remunerar esse dia e o repouso semanal remunerado. Quando a empresa tiver mais de um diretor eleito, a convocação será de um único deles. A convocação jamais poderá ocorrer nos 7(sete) dias que antecederem o início do período de férias. O Sindicato dos Trabalhadores, por seu representante legal deverá fazer a convocação obrigatoriamente por escrito, e com antecedência mínima de 48 horas, sem o que a mesma não terá validade.

42ª - Preenchimento de Formulários para Previdência Social

As empresas obrigadas por lei a constituir CIPA, comunicarão ao Sindicato, quando do processo de apuração da eleição da CIPA para que um representante da entidade profissional possa acompanhá-la.
O processo eleitoral será acompanhado pela CIPA em exercício. No prazo de 15(quinze) dias após a realização das eleições o Sindicato dos trabalhadores será comunicado do resultado do pleito, com a indicação dos eleitos, especificando-se os cargos efetivos e suplentes.

38ª - Atendimento de Primeiros Socorros

Durante a jornada de trabalho as empresas deverão estar equipadas com materiais necessários a prestação de primeiros socorros, levando-se em conta as características das atividades desenvolvidas. O material deve estar em local adequado para este fim. Para os casos de urgência as empresas manterão veículo apropriado para o transporte do enfermo.

39ª - Comunicação de Acidentes de Trabalho - CAT

a) As empresas, em casos de acidente de trabalho, doença profissional e afastamento do empregado por motivo de benefício, deverão enviar uma cópia do Comunicado de Acidente de Trabalho, CAT ou do afastamento do empregado, ao Sindicato Profissional, no máximo até 10(dez) dias após a sua emissão.

b) Ocorrendo acidente fatal no trajeto a mesma comunicação deverá ser feita, no prazo máximo de 5(cinco) dias úteis.

40ª - Licença para Casamento

No caso de casamento do empregado, a licença remunerada será de 3(três) dias úteis consecutivos ou até 5(cinco) dias corridos, a partir da data do casamento ou do dia imediatamente anterior. 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.

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.

41ª - Licença Para Dirigentes Sindicais

O Sindicato dos Trabalhadores poderá convocar por 01(um) dia a cada mês o diretor eleito que esteja trabalhando, obrigando-se a empresa a remunerar esse dia e o repouso semanal remunerado. Quando a empresa tiver mais de um diretor eleito, a convocação será de um único deles. A convocação jamais poderá ocorrer nos 7(sete) dias que antecederem o início do período de férias. O Sindicato dos Trabalhadores, por seu representante legal deverá fazer a convocação obrigatoriamente por escrito, e com antecedência mínima de 48 horas, sem o que a mesma não terá validade.

42ª - Preenchimento de Formulários 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.

43ª - Sindicalização

As empresas deverão colocar a disposição do Sindicato, a cada semestre, local e meio 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.

44ª - Representantes dos Empregados

As empresas com mais de 200(duzentos) empregados deverão dar cumprimento ao disposto no artigo 11 da Constituição Federal, promovendo a eleição, através do voto direto e secreto dos trabalhadores, de um único representante dos empregados, para o fim exclusivo de promover o entendimento direto destes com os empregadores, sendo o nome eleito enviado ao Sindicato Profissional através de um comunicado escrito.

45ª - Complemento do Auxílio Doença

a) Será assegurado complementação de salário ao empregado afastado por doença, do 16º dia até o limite do 120º 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 120º dia de afastamento, respeitando também o limite máximo de 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

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.

43ª - Sindicalização

As empresas deverão colocar a disposição do Sindicato, a cada semestre, local e meio 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.

44ª - Representantes dos Empregados

As empresas com mais de 200(duzentos) empregados deverão dar cumprimento ao disposto no artigo 11 da Constituição Federal, promovendo a eleição, através do voto direto e secreto dos trabalhadores, de um único representante dos empregados, para o fim exclusivo de promover o entendimento direto destes com os empregadores, sendo o nome eleito enviado ao Sindicato Profissional através de um comunicado escrito.

45ª - Complemento do Auxílio Doença

a) Será assegurado complementação de salário ao empregado afastado por doença, do 16º dia até o limite do 120º 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 120º dia de afastamento, respeitando também o limite máximo de 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

46ª - Mensalidades Associativas

As empresas, em conformidade ao disposto no artigo 545 da CLT, descontarão as mensalidades do Sindicato, diretamente dos salários de seus empregados, sócios deste, e apontarão tal desconto no recibo de pagamento do salário mensal. O valor dos descontos das mensalidades será recolhido pela empresa ao Sindicato beneficiário em sua tesouraria ou através da instituição bancária que este indicar, até o dia 10 do mês subseqüente ao competente para o desconto.

No mês de agosto de 2016, o Sindicato Profissional enviará as empresas uma listagem completa com o nome de cada empregado associado, e, nas vezes, subseqüentes, encaminhará listagem contendo apenas as exclusões e inclusões de sócios. Referida listagem deverá estar nas empresas até o 15o dia útil do mês competente ao desconto.

O valor da mensalidade associativa é de 1%(um por cento) do salário base mensal de cada empregado.

47ª – Seguro de Vida

As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, em substituição ao auxílio-funeral, deverão firmar para os seus empregados, um SEGURO DE VIDA e ACIDENTES PESSOAIS, observadas as seguintes condições:

I – R$ 7.500,00 (sete mil e quinhentos reais), em caso de morte do empregado(a) por qualquer causa, independentemente do local ocorrido;

II – R$ 7.500,00 (sete mil e quinhentos reais), em caso de Invalidez Permanente TOTAL ou PARCIAL do empregado(a), causada por acidente, independentemente do local ocorrido; atestado por médico devidamente qualificado, discriminando detalhadamente, no laudo médico, as seqüelas definitivas, mencionado o grau ou percentagem, respectivamente da invalidez deixada pelo acidente;

III –R$ 7.500,00 (sete mil e quinhentos reais), em caso de Invalidez Permanente Total por Doença Adquirida no Exercício Profissional, será pago ao próprio empregado segurado o pagamento de 100% (cem por cento) de forma antecipada do capital segurado básico mínimo exigido pela Convenção Coletiva de Trabalho da Categoria, mediante declaração médica, em modelo próprio fornecido pela seguradora, assinada pelo médico ou junta medica, responsável (eis) pelo laudo, caracterizando a incapacidade decorrente da Doença Profissional, obedecendo o seguinte critério de pagamento:

§ 1º - Ficando entendido que: a indenização em que o segurado fará jus através da cobertura PAED, somente será devida no caso em que o próprio segurado seja considerado INVÁLIDO DE FORMA DEFINITIVA E PERMANENTE POR CONSEQUÊNCIA DE DOENÇA PROFISSIONAL, cuja doença seja caracterizada como DOENÇA PROFISSIONAL que o impeça de desenvolver definitivamente suas

46ª - Mensalidades Associativas

As empresas, em conformidade ao disposto no artigo 545 da CLT, descontarão as mensalidades do Sindicato, diretamente dos salários de seus empregados, sócios deste, e apontarão tal desconto no recibo de pagamento do salário mensal. O valor dos descontos das mensalidades será recolhido pela empresa ao Sindicato beneficiário em sua tesouraria ou através da instituição bancária que este indicar, até o dia 10 do mês subseqüente ao competente para o desconto.

No mês de agosto de 2016, o Sindicato Profissional enviará as empresas uma listagem completa com o nome de cada empregado associado, e, nas vezes, subseqüentes, encaminhará listagem contendo apenas as exclusões e inclusões de sócios. Referida listagem deverá estar nas empresas até o 15o dia útil do mês competente ao desconto.

O valor da mensalidade associativa é de 1%(um por cento) do salário base mensal de cada empregado.

47ª – Seguro de Vida

As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, em substituição ao auxílio-funeral, deverão firmar para os seus empregados, um SEGURO DE VIDA e ACIDENTES PESSOAIS, observadas as seguintes condições:

I – R$ 7.500,00 (sete mil e quinhentos reais), em caso de morte do empregado(a) por qualquer causa, independentemente do local ocorrido;

II – R$ 7.500,00 (sete mil e quinhentos reais), em caso de Invalidez Permanente TOTAL ou PARCIAL do empregado(a), causada por acidente, independentemente do local ocorrido; atestado por médico devidamente qualificado, discriminando detalhadamente, no laudo médico, as seqüelas definitivas, mencionado o grau ou percentagem, respectivamente da invalidez deixada pelo acidente;

III –R$ 7.500,00 (sete mil e quinhentos reais), em caso de Invalidez Permanente Total por Doença Adquirida no Exercício Profissional, será pago ao próprio empregado segurado o pagamento de 100% (cem por cento) de forma antecipada do capital segurado básico mínimo exigido pela Convenção Coletiva de Trabalho da Categoria, mediante declaração médica, em modelo próprio fornecido pela seguradora, assinada pelo médico ou junta medica, responsável (eis) pelo laudo, caracterizando a incapacidade decorrente da Doença Profissional, obedecendo o seguinte critério de pagamento:

§ 1º - Ficando entendido que: a indenização em que o segurado fará jus através da cobertura PAED, somente será devida no caso em que o próprio segurado seja considerado INVÁLIDO DE FORMA DEFINITIVA E PERMANENTE POR CONSEQUÊNCIA DE DOENÇA PROFISSIONAL, cuja doença seja caracterizada como DOENÇA PROFISSIONAL que o impeça de desenvolver definitivamente suas

funções e que pela qual não se pode esperar recuperação ou reabilitação com os recursos terapêuticos disponíveis no momento de sua constatação e desde que a data do início de tratamento e/ou diagnóstico da Doença Profissional caracterizada seja posterior à data de sua inclusão no seguro, e enquanto haver sua permanência contratual na empresa contratante, devidamente comprovada por relação ou proposta de adesão.

§ 2º- Desde que efetivamente comprovada e antecipada a indenização de invalidez de Doença Profissional, o segurado será excluído do seguro, em caráter definitivo, não cabendo o direito de nenhuma outra indenização futura ao mesmo segurado, mesmo que este segurado venha desempenhar outras funções na empresa ou em qualquer outra atividade nesta ou outra empresa, no País ou Exterior.

§ 3º: Caso não seja comprovada a caracterização da Invalidez adquirida no exercício profissional, o segurado continuará em vigor, observadas as demais condições contratuais.

§ 4º: Caso o segurado já tenha recebido indenizações contempladas pelo Benefício PAED, ou outro semelhante, em outra seguradora, fica o mesmo segurado sujeito às condições desta cláusula, sem direito a qualquer indenização.

IV – R$ 3.750,00 (três mil, setecentos e cinquenta reais), em caso de Morte do Cônjuge do empregado(a) por qualquer causa;

V - R$ 1.875,00 (um mil, oitocentos e setenta e cinco), em caso de Morte qualquer causa de cada filho de até 21 (vinte e um) anos, limitado a 4(quatro);

VI - R$ 1.875,00 (um mil oitocentos e setenta e cinco reais) , em favor do empregado quando ocorrer o nascimento de filho(a) portador(a) de invalidez causada por doença congênita, a qual, o impeça de exercer atividade remunerada, e que seja caracterizada por atestado médico até o sexto mês após o dia do seu nascimento;

VII – Ocorrendo a morte do empregado(a) por qualquer causa, independentemente do local ocorrido, os beneficiários do seguro deverão receber 50 Kg de alimentos;

VIII – Na ocorrência de morte do empregado(a) por qualquer causa, a apólice de Seguro de Vida em Grupo deverá contemplar uma cobertura para os gastos com a realização do funeral, no valor de até R$ 2.160,00 (dois mil cento e sessenta reais);

IX – Ocorrendo a morte do empregado(a) por qualquer causa, a empresa ou empregador receberá uma indenização de até 10% (dez por cento) do Capital Básico vigente, a título de reembolso das despesas efetivas para o acerto rescisório trabalhista, devidamente comprovado.

funções e que pela qual não se pode esperar recuperação ou reabilitação com os recursos terapêuticos disponíveis no momento de sua constatação e desde que a data do início de tratamento e/ou diagnóstico da Doença Profissional caracterizada seja posterior à data de sua inclusão no seguro, e enquanto haver sua permanência contratual na empresa contratante, devidamente comprovada por relação ou proposta de adesão.

§ 2º- Desde que efetivamente comprovada e antecipada a indenização de invalidez de Doença Profissional, o segurado será excluído do seguro, em caráter definitivo, não cabendo o direito de nenhuma outra indenização futura ao mesmo segurado, mesmo que este segurado venha desempenhar outras funções na empresa ou em qualquer outra atividade nesta ou outra empresa, no País ou Exterior.

§ 3º: Caso não seja comprovada a caracterização da Invalidez adquirida no exercício profissional, o segurado continuará em vigor, observadas as demais condições contratuais.

§ 4º: Caso o segurado já tenha recebido indenizações contempladas pelo Benefício PAED, ou outro semelhante, em outra seguradora, fica o mesmo segurado sujeito às condições desta cláusula, sem direito a qualquer indenização.

IV – R$ 3.750,00 (três mil, setecentos e cinquenta reais), em caso de Morte do Cônjuge do empregado(a) por qualquer causa;

V - R$ 1.875,00 (um mil, oitocentos e setenta e cinco), em caso de Morte qualquer causa de cada filho de até 21 (vinte e um) anos, limitado a 4(quatro);

VI - R$ 1.875,00 (um mil oitocentos e setenta e cinco reais) , em favor do empregado quando ocorrer o nascimento de filho(a) portador(a) de invalidez causada por doença congênita, a qual, o impeça de exercer atividade remunerada, e que seja caracterizada por atestado médico até o sexto mês após o dia do seu nascimento;

VII – Ocorrendo a morte do empregado(a) por qualquer causa, independentemente do local ocorrido, os beneficiários do seguro deverão receber 50 Kg de alimentos;

VIII – Na ocorrência de morte do empregado(a) por qualquer causa, a apólice de Seguro de Vida em Grupo deverá contemplar uma cobertura para os gastos com a realização do funeral, no valor de até R$ 2.160,00 (dois mil cento e sessenta reais);

IX – Ocorrendo a morte do empregado(a) por qualquer causa, a empresa ou empregador receberá uma indenização de até 10% (dez por cento) do Capital Básico vigente, a título de reembolso das despesas efetivas para o acerto rescisório trabalhista, devidamente comprovado.

X – As indenizações deverão ser processadas e pagas aos beneficiários do segurado, no prazo não superior a 24 (vinte e quatro) horas após a entrega da documentação necessária exigida pela Seguradora.

XI – Ficam ressalvadas as condições mais favoráveis estabelecidas pelas empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo Primeiro: Cesta Natalidade – Ocorrendo o nascimento de filho(a) da segurada (cobre somente titular do sexo feminino) a mesma receberá, a título de doação, a CESTA NATALIDADE, caracterizadas como um KIT MÃE e um KIT BEBÊ, com conteúdos específicos para atender às primeiras necessidades básicas da beneficiária e seu bebê, limitado a duas cestas e, desde que o comunicado seja formalizado pela empresa até 30 (trinta) dias após o parto da funcionária contemplada.

NOTA: A CESTA NATALIDADE supracitada trata-se de uma cortesia da seguradora para a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho – 2012/2013.

Parágrafo Segundo: Estabelecem as partes convenentes do presente instrumento normativo de trabalho, que as empresas que já tenham firmado Seguro de Vida para os seus trabalhadores poderão mantê-lo na forma segurada até o vencimento da respectiva apólice.

48ª - Garantia de Emprego ao Trabalhador Acidentado

a) Garantia de emprego ou salário, a partir da data de retorno à atividade, ao empregado afastado por acidente do trabalho, se incapacitado de exercer a sua efetiva função e, se em condições de desempenhar função compatível com seu estado físico. Essa garantia será por um período igual ou do afastamento havido, até o limite de 120(cento e vinte) dias, excluídos os casos de contrato a prazo, dispensa por justa causa, acordo entre as partes e pedido de demissão.

b) Ao empregado capacitado de exercer sua função, a garantia prevista nesta cláusula será igual ao tempo do afastamento, limitado a um prazo máximo de 60(sessenta) dias.

c) Ocorrendo os pressupostos previstos na Lei 8213, de 24.07.91, regulamentada pelo Decreto Lei 356, de 07.12.91, deverão ser observados as disposições ali contidas.

49ª - Abono de Aposentadoria

Ao empregado com 3(três) ou mais anos de serviços contínuos na mesma empresa e que dela se desligar espontaneamente, por motivo de aposentadoria, será pago abono equivalente a 1(um) salário nominal, correspondente ao último salário percebido pelo empregado. 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 tenham plano de aposentadoria complementar.

50ª - PIS

As empresas deverão providenciar o pagamento do PIS nas suas próprias dependências. As empresas que não o fizerem deverão conceder abono de 6(seis) horas para o empregado recebê-lo, analisando os casos em que o domicílio bancário esteja situado em outro município para abonar o tempo necessário.

51ª - Auxílio Natalidade

As empresas que mantenham convênio com o INSS obrigam-se, por força desta Convenção, a efetuar em suas dependências o pagamento do auxílio-natalidade a seus empregados.

52ª - Salário de Admissão

Garantia ao empregado admitido para a mesma função de outro desligado, de igual salário do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais e ressalvados os casos de supervisão e gerência.

53ª - Compensação de Horas - Sábados Compensados

Quando o feriado coincidir com o sábado, as empresas que trabalham sob o regime de compensação de horas destinado a eliminação do expediente aos sábados, poderão alternativamente: reduzir a jornada diária de trabalho subtraindo os minutos relativos à compensação, ou pagar o excedente como horas extras diárias, conforme previsto na cláusula 9ª, letra b, desta convenção.

As empresas deverão comunicar aos empregados a alternativa adotada, com um mínimo de 15(quinze) dias de antecedência do sábado feriado.

54ª - 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.

55ª - Prestação de Serviços Externos

Na ocorrência de serviços externos que demandem deslocamento para outros municípios, as empresas deverão fornecer ao empregado estadia, se for o caso, transporte e alimentação, ou, na impossibilidade, reembolsá-los dessas despesas, desde que devidamente comprovadas e de acordo com as normas da empresa.

56ª - Anotação na Carteira de Trabalho

a) Todo empregado admitido terá sua Carteira de Trabalho anotada pela empresa no prazo máximo de 48(quarenta e oito) horas e os respectivos documentos devolvidos em 72 horas da data de admissão, sendo que a falta de registro, a partir da assinatura desta convenção, sujeitará a empresa a uma multa em favor do empregado no valor equivalente a 30% do Maior Salário Normativo (diferenciado), por mês trabalhado sem registro e, sem prejuízo das sanções administrativas cabíveis.

b) Os documentos serão entregues contra recibo às empresas, dentro de prazo que possibilite a empresa cumprir o item anterior desta cláusula.

57ª - Baixa na CTPS

Quando solicitado pelo empregado, a empresa dará baixa na CTPS do mesmo, anotando o último dia de trabalho, sem prejuízo das alegações de defesa das partes

58ª - Obtenção da CTPS

Uma única vez a cada semestre, as empresas justificarão a falta dada ao trabalho pelo empregado para obtenção de nova CTPS.

59ª - Dispensa do Empregado por Justa Causa

O empregado demitido sob acusação de prática de falta grave, deverá ser avisado, no ato, por escrito e contra recibo, das razões determinantes de sua demissão, sob pena de presunção de dispensa imotivada.

60ª - 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.

61ª - Complementação do 13º Salário

a) Ao empregado afastado a partir de 16 de Dezembro de 2011, percebendo auxílio previdenciário, será garantido no primeiro ano de afastamento a complementação do 13o salário.

b) Esta complementação será igual à diferença entre o valor pago pela Previdência Social e o salário nominal do empregado, limitado ao teto previdenciário.

62ª - Licença à Empregada Adotante

A empregada que adotar ou obtiver a guarda judicial para adoção será concedida licença maternidade nos termos do Art.392-A, da CLT, a saber:

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

63ª - Amamentação

Ocorrendo caso concreto de empregada-mãe que esteja amamentando, a empresa obriga-se a fornecer local adequado em suas dependências para amamentação do filho até que este complete 6(seis) meses de idade, pelo prazo de 30(trinta) minutos, a cada 4(quatro) horas de efetivo trabalho em jornada diária. Fica facultado, mediante acordo por escrito entre a empresa e a empregada, que os prazos previstos nesta cláusula poderão ensejar que a empregada entre uma hora mais tarde no início do expediente, ou saia uma hora antes do término do expediente normal de trabalho.

64ª - Uniformes, Equipamentos, 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.

65ª - Medidas de Proteção

a) As empresas envidarão esforços para adotar medidas de proteção prioritariamente de ordem coletiva, em relação às condições de trabalho e segurança do empregado.

b) Nos ambientes onde haja perigo ou risco de acidente, o primeiro dia de trabalho do empregado será destinado, parcial ou integralmente, a treinamento com o material de proteção individual, EPI, e conhecimento daquela área, bem como da atividade a ser exercida e dos programas de prevenção desenvolvidos na própria empresa, em conjunto com um elemento da CIPA, pelo menos, quando houver este organismo.

c) As empresas se obrigam a aperfeiçoar as condições de trabalho existentes, obedecendo as Normas Regulamentadoras, Nrs, em vigor.

66ª - Utilização dos Sanitários

As empresas manterão abertos os sanitários, desde 10(dez) minutos antes do início da jornada de trabalho e até 10(dez) minutos após o término da mesma. Suas instalações deverão estar em perfeitas condições de uso e supridas com artigos necessários a higiene pessoal, tais como, água e materiais higiênicos.

67ª - Revista

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

68ª - Empregado em Véspera de Aposentadoria

Fica garantido o emprego ou salário pelo prazo de doze meses anteriores à aquisição do direito de aposentadoria por tempo de serviço, idade ou compulsória ao empregado que a época, faltando um ano para se aposentar, já esteja trabalhando na empresa pelo menos há 5(cinco) anos e que tenha notificado o interesse de se aposentar.

69ª - Cargo de Chefia

No preenchimento de cargo de chefia as empresas não poderão discriminar entre empregados do sexo masculino e feminino.

70ª - Vale Transporte

a) Ficam as empresas alertadas de que deverão cumprir a legislação referente ao vale-transporte, nos termos da Lei 7418/85, com alterações da Lei 7619/87 e Decreto No 95.247/87.

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

71ª - Recreação e Lazer

As empresas com mais de 200(duzentos) empregados em 01 de julho de 2012, deverão manter local de lazer para seus empregados, com jogos, televisão e jornais, utilizáveis nos horários de descanso.

72ª - Aviso Prévio - Empregado com Mais de 45 Anos de Idade

a) Nas rescisões por iniciativa do empregador aos empregados que contem com idade igual ou superior a 45 anos na data da comunicação da dispensa, será concedido aviso prévio de 45(quarenta e cinco) dias.

b) O aviso prévio será de 60(sessenta) dias se o empregado tiver mais de 45 anos de idade e concomitantemente mais de 2(dois) anos de serviço na mesma empresa.

c) Para fins de redução diária da jornada em 2(duas) horas ou por 7(sete) dias corridos, na forma do artigo 488 e parágrafo único da CLT, o período do aviso prévio a ser considerado será sempre o de 30(trinta) dias, caso venha a ser exigido trabalho, pagando a empresa o complemento de 15(quinze) dias ou 30(trinta) dias, conforme o caso, em caráter indenizatório.

73ª - Rescisões do Contrato de Trabalho

Nas rescisões contratuais sem justa causa e nos pedidos de demissão, o acerto de contas e homologação serão providenciados pela empresa nos prazos e condições previstos na Lei 7855, de 24.10.89, que alterou a redação do artigo 477 da CLT.

74ª - Auxílio Creche

As empresas independentemente do número de empregados, e que não possuam local apropriado, poderão optar entre:

a) Celebrar o convênio previsto no parágrafo 2o do artigo 389 da CLT ou,

b) Pagar diretamente à empregada-mãe, a título de auxílio-creche, um valor mensal correspondente a 20%(vinte por cento) do salário normativo do empregado qualificado estipulado nesta Convenção.

c) As empresas que optarem pelo convênio creche, ficam cientes que a creche conveniada não poderá ser situada em local superior a quatro quilômetros de distância da sede da empresa.

d) Caso seja impraticável esse enquadramento, as empresas, obrigatoriamente, pagarão o auxílio-creche à empregada-mãe, nos termos da letra "b" supra.

e) O referido auxílio será devido pelo prazo de 32(trinta e dois) meses, contados a partir do retorno da empregada do licenciamento legal e, dado o seu caráter substitutivo dos preceitos legais, o auxílio-creche não integrará, para qualquer efeito, o salário da empregada.

f) Para fazer jus ao citado auxílio a empregada-mãe é obrigada a apresentar à empresa a Certidão de Nascimento do filho.

g) O pagamento do auxílio objeto desta cláusula cessará automaticamente e já não será mais devido, no mês seguinte em que ocorrer a situação prevista na letra "e" supra.

h) O auxílio-creche objeto desta cláusula será pago independentemente de comprovação de despesa.

i) Reconhecem as partes que a presente estipulação convencional supre inteiramente as disposições da Portaria 3296, de 03.09.86.

75ª - Quadro de Avisos e Receptor para Boletins

O Sindicato dos Trabalhadores utilizará um quadro de avisos e um receptor para boletins, ambos fornecidos pela empresa, que serão mantidos em local de fácil acesso e visibilidade, destinando-se o primeiro a afixação de comunicados, informações e convocações, e o segundo a conservação dos boletins a serem distribuídos.

Todo material a ser exposto no quadro de avisos e no receptor, será previamente submetido à aprovação da empresa.

76ª - Atividades Sociais Esportivas

Recomenda-se as empresas a incentivarem a participação de seus empregados nas atividades sociais e esportivas promovidas pelo Sindicato Profissional, desde que não coincidam com o horário de trabalho.

77ª - Recrutamento Profissional

Recomenda-se que as empresas comuniquem periodicamente ao Sindicato Profissional as vagas existentes, assim como os pré-requisitos necessários à ocupação das mesmas.

78ª - 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;

a) 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 dos 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.

79ª - Garantia à Empregada Gestante

É assegurada a estabilidade provisória à empregada gestante até 60(sessenta) dias após o término do período de licenciamento legal. A garantia prevista cessará no caso de rescisão do contrato por mútuo acordo entre empregado e empregador, com obrigatória assistência do respectivo Sindicato da categoria profissional.

Se rescindido o contrato de trabalho a empregada deverá avisar o empregador de seu estado gravídico, devendo comprová-lo no prazo de 30(trinta) dias a partir da comunicação da dispensa, exceto nos casos de gestação atípica, cujo prazo será de 60(sessenta) dias.

80ª - Eleições Sindicais

Desde que avisados pela entidade profissional, com no mínimo 72(setenta e duas) horas de antecedência e através de correspondência protocolada junto às empresas, estas garantirão o ingresso, em seus estabelecimentos, das urnas eleitorais com seus responsáveis legais, por ocasião do pleito destinado a renovação da administração da entidade sindical profissional, cujos votos serão coletados em local apropriado e estabelecido, de comum acordo, entre a empresa e o sindicato dos trabalhadores.

81ª - Autorização para Descontos

Mediante autorização expressa do empregado, as empresas efetuarão os respectivos descontos concernentes à concessão de benefícios em que haja a participação parcial ou total do empregado, tais como alimentação, convênio médico, transporte, etc, ficando tais descontos legitimados pela convenção coletiva de trabalho nos termos do artigo 462 da CLT.

82ª - Estacionamento para Bicicletas

Nas empresas com mais de 20(vinte) empregados, onde os trabalhadores utilizem bicicletas como meio de transporte para dirigir-se ao trabalho, será garantido local adequado para o seu estacionamento.

83ª - Medicamentos

As empresas, a seu critério, envidarão esforços para estabelecer convênios com farmácias e drogarias para aquisição de remédios pelos seus empregados.

84ª - Abreugrafia

As empresas que exigirem exames abreugráficos por ocasião da admissão arcarão com esta despesa.

85ª - Água Potável

As empresas obrigam-se a fornecer água potável aos seus empregados. Esta deverá sofrer análise bacteriológica semestral. Ficam garantidas as condições mais favoráveis já existentes.

86ª - Produtos de Higiene

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

87ª - Assistência Médica na Empresa

As empresas que em Julho de 2016 contem com mais de 200(duzentos) empregados e, que trabalhem mais de um turno, ficam obrigadas a manter, em tempo parcial, um médico de plantão em um dos turnos de trabalho, respeitadas condições mais favoráveis.

88ª - Assistência Médica a Desempregados

As empresas que mantenham convênio médico e que venham a dispensar empregado sem justa causa, deverão assegurar a assistência médica do convênio até o final do mês seguinte em que recair a data do pagamento ou da homologação da rescisão do contrato, salvo no caso do mesmo obter novo emprego antes de findo esse período. Fica assegurada a assistência do convênio nos casos de cirurgia já marcada antes do aviso prévio, cuja realização não invalidará a rescisão nem significará compromisso da empresa ou novação do contrato, mesmo com eventual posterior beneficio previdenciário.

89ª - Utilização dos sanitários e sua manutenção

As empresas manterão os sanitários abertos em condições de uso, durante todo o expediente.

90ª - Contribuição Profissional

A autorização individual do empregado, representada pela Assembléia Geral através de sua autonomia e soberania, na forma da CF em seu artigo 8º, inciso IV e observados os termos do artigo 545 da CLT e legislação vigente, deliberou o desconto da Contribuição Assistencial, na forma a seguir descrita:

As empresas descontarão do salário, férias e décimo terceiro salário já reajustado, de todos os trabalhadores desta convenção, a título de Contribuição Assistencial, percentual equivalente a 1.5%(um e meio por cento) do salário nominal de cada empregado, quando do pagamento dos salários, desconto este que deverá ser recolhido em conta vinculada, junto ao banco definido pelo Sindicato beneficiário, com vencimento no dia 10 do mês do desconto.

As empresas enviarão ao Sindicato Profissional por ocasião dos descontos, juntamente com a guia de recolhimento quitada, a relação nominal dos empregados, contendo data de admissão, função e valor descontado.

91ª. - Contribuição Assistencial Patronal – Sindivest/Sindiroupas/Sindicamisas

Deverá ser recolhida mediante boleto enviado pela entidade Patronal. O valor do recolhimento segue tabela proporcional ao número de trabalhadores que constem em folha de pagamento de Julho/2016. As normas da Contribuição Assistencial seguem os preceitos da Legislação vigente.

92ª – Relação de empregados admitidos e demitidos

As empresas abrangidas por esta convenção coletiva fornecerão, trimestralmente, ao Sindicato Profissional, até 30 dias após o encerramento do trimestre civil, informações numéricas sobre

quantidade de empregados existentes, admitidos e demitidos. As mesmas informações deverão ser enviadas ao Sindicato Patronal..

93ª - Recibos de Mensalidade do Sindicato

a) O Sindicato Profissional encaminhará mensalmente a empresa, até o dia 20, relação de seus associados - empregados.

b) As empresas descontarão em folha de pagamento as mensalidades sindicais desses trabalhadores, desde que por eles expressamente autorizados.

c) A transferência do respectivo valor ao Sindicato será feita através de depósito bancário, em conta corrente a ser indicada, no prazo máximo de 5(cinco) dias da data legal de pagamento do salário.

d) Não será exigido 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.

e) Caberá à empresa retornar ao Sindicato a relação recebida, com as indicações do desconto e cópia do comprovante bancário do depósito.

94ª - Atraso nas Contribuições

A empresa que deixar de recolher ao Sindicato beneficiado, dentro do prazo estipulado por lei ou convenção, as contribuições associativas mensais, incorrerá em multa no valor correspondente à 10%(dez por cento) do montante monetariamente corrigido. Nos casos de reincidência devidamente comprovada, a multa será de 15%(quinze por cento), também do montante monetariamente corrigido.

95ª - Transporte de Acidentado e Doentes

Obriga-se o empregador a transportar o empregado com urgência, para local apropriado, onde haja atendimento médico (pronto-socorro) em caso de acidente ou mal súbito, desde que ocorra no local e em horário de trabalho.

96ª - Câmara de Entendimento Privado

Os Sindicatos signatários da presente convenção coletiva de trabalho,

Considerando a prerrogativa dos Sindicatos de representar e defender os interesses da categoria e de promover a conciliação nos dissídios de trabalho;

Considerando o dever de colaboração com o Estado no estudo e solução dos problemas;

Considerando o atual estágio dos feitos na Justiça do Trabalho, nem sempre resolvidos em prazo desejável;

Considerando a necessidade de cooperação mútua para a solução pacífica dos conflitos oriundos da relação de emprego;

Considerando que esses propósitos constituem a base para um relacionamento cooperativo e socialmente responsável;

Considerando finalmente que o entendimento, o diálogo, a negociação e o acordo constituem os mecanismos recomendáveis na busca de solução para os problemas e demandas;

Resolvem instituir a Câmara de Entendimento Privado, constituindo órgão de apreciação, mediação e solução de pendências trabalhistas, já ajuizadas ou ainda por ajuizar, que funcionará nos seguintes princípios:

a) Caberá às partes envolvidas disciplinar seu funcionamento com a elaboração e aprovação de um regulamento, no prazo de 45(quarenta e cinco) dias desta data;

b) A Câmara funcionará em sessões periódicas, de acordo com os interesses das entidades sindicais, obrigatoriamente com a presença dos interessados, funcionário e empresa, esta pessoalmente ou representada por preposto nomeado, um diretor de cada entidade sindical e os respectivos advogados, não havendo hierarquia ou subordinação entre seus membros e que deverão buscar exclusivamente o entendimento, para o qual aplicarão as normas e princípios de Direito, disposições de Leis e da Convenção Coletiva de Trabalho;

c) O funcionamento da Câmara, nas suas sessões, será precedido por levantamento de casos ajuizados ou por ajuizar, por parte do Sindicato dos Trabalhadores, que os enviará à correspondente entidade patronal, cabendo exclusivamente a esta o contato com as empresas, associadas ou não, para saber da conveniência de submeter ou não, o caso à apreciação da Câmara.

d) A apreciação e solução de feitos já ajuizados e pendentes deverá ser submetida à homologação perante a Justiça do Trabalho.

e) Os casos por ajuizar, apreciados, debatidos e resolvidos, deverão ser submetidos à homologação sindical com efeitos e validade do artigo 477, parágrafo 1o da CLT e não mais poderão ser questionados quanto à matéria neles discutida. A solução desses casos terá efeito de transação, na forma disciplinada pelo artigo 840 do Novo Código Civil, somente admitindo rescisão se provado o vício de consentimento, artigo 849 do Novo Código Civil. O termo de Conciliação lavrado, se não for cumprido na data ajustada, será de pronto exeqüível perante a Justiça do Trabalho e se houver qualquer fixação de pagamento parcelado, deverá prever multa pelo inadimplemento, sem prejuízo dos juros e da atualização monetária.

f) Não havendo conciliação, as partes poderão solicitar a lavratura de termo fornecido pela Câmara, com o resumo do caso apreciado, que elas poderão usar se assim o pretenderem, inclusive judicialmente.

g) No regulamento previsto na letra "a" deverão ser observados os princípios ora estatuídos e será disciplinada a suspensão dos trabalhos da Câmara na hipótese de serem desvirtuados os fundamentos ajustados.

h) Na ocorrência de Lei que venha a disciplinar a matéria, a Câmara adaptará e/ou alterará seu regulamento para adequar-se aos critérios da legislação pertinente.

i) Obrigam-se as partes a não propor ação judicial, referente ao cumprimento de quaisquer das cláusulas da presente Convenção, sem antes submeter a divergência à tentativa de solução pacífica e direta, através da Câmara, a ser convocada em prazo máximo de 15 dias.

j) Fica acertado, ainda, que as partes se reunirão em Câmara pelo menos uma vez, a cada bimestre, em datas a serem agendadas de comum acordo.

97ª - Multas

Multa de 5%(cinco por cento) do Salário Normativo Diferenciado 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 inflação 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 4%(quatro por cento) do Salário Normativo Diferenciado, 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 15(quinze) dias, a multa não será imposta.

Parágrafo 2º: No caso de reincidência, independentemente da 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.

98ª - 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.

99ª - Normas Constitucionais

A promulgação da legislação ordinária e/ou complementar regulamentadora dos preceitos constitucionais substituirá, onde aplicável, direitos e deveres previstos nesta Convenção, ressalvando-se sempre as condições mais favoráveis aos empregados, vedada, em qualquer hipótese, a acumulação.

100ª - Vigência

A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência no período de 01 de Julho de 2016 a 30 de Junho de 2017.

101ª - Abrangência

Instrumento válido e de aplicação imediata para toda a categoria econômica e profissional abrangida pela base legal e territorial do Sindicato dos Trabalhadores nas Industrias do Vestuário de Cotia e Região.

102ª - Ação de cumprimento

Os empregados ou seu Sindicato poderão intentar ação de cumprimento na forma e para fins especificados no artigo 872, parágrafo único, da CLT.

103ª - Competência

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

Recomendação: O Sindicato da Industria do Vestuário Masculino no Estado de São Paulo, Sindicato da Indústria de Camisas para Homem e Roupas Brancas de São Paulo e Sindicato da Indústria do Vestuário Feminino e Infanto-Juvenil de São Paulo, recomendam às empresas que ofereçam aos seus empregados, condições mais favoráveis para a compra de mercadorias por elas produzidas.

As partes consignam o nº do processo ..... referente à homologação perante o Ministério do Trabalho e Emprego – Superintendência Regional de São Paulo em Cotia.

Por estarem justos e acertados e para que produza seus jurídicos e legais efeitos, assinam as partes convenentes a presente Convenção Coletiva de Trabalho, em 05(cinco) vias, comprometendo-se, consoante dispõe o artigo 614 da CLT, promover o depósito de uma via da mesma, para fins de registro e arquivo, na Delegacia Regional do Trabalho em São Paulo.

São Paulo, 15 de outubro de 2016

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias do Vestuário de Cotia
Sra. Arlei Regalau
Presidente
CPF 011.590.128-06

Sindicato da Industria do Vestuário Masculino no Estado de São Paulo
Sr. Heitor Alves Filho
Presidente
CPF 019.932.598-72

Sindicato da Indústria de Camisas para Homem e Roupas Brancas de São Paulo
Sr.Nelson Abbud João
Presidente
CPF 006.594.958-72

Sindicato da indústria do Vestuário Feminino e Infanto-Juvenil de São Paulo e Região
Sr. Ronald Moris Masijah
Presidente
CPF 882.066.708-82