

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2015/2016

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP000384/2016
DATA DE REGISTRO NO MTE: 11/01/2016
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR075670/2015
NÚMERO DO PROCESSO: 46254.000005/2016-27
DATA DO PROTOCOLO: 04/01/2016

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

SINDICATO DOS TRAB NAS INDUSTRIAS DO VESTUARIO DE BAURU, CNPJ n. 54.725.957/0001-24, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MARTA EUGENIO PINTO MARTINEZ;

CONFEDERACAO NACIONAL DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS TEXTIL, VESTUARIO, COURO E CACALDOS, CNPJ n. 07.931.122/0001-40, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). EUNICE CABRAL;

FEDERACAO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE CALCADOS, CHAPEUS, CONFECÇÕES E DO VESTUARIO DO ESTADO DE SAO PAULO , CNPJ n. 11.955.164/0001-99, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). REGINALDO DE SOUZA ARANTES;

E

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

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

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

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de junho de 2015 a 31 de maio de 2016 e a data-base da categoria em 01º de junho.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores nas Indústrias do Vestuário**, com abrangência territorial em **Águas de Santa Bárbara/SP, Agudos/SP, Arealva/SP, Areiópolis/SP, Avaré/SP, Bariri/SP, Barra Bonita/SP, Bauru/SP, Botucatu/SP, Cafelândia/SP, Cerqueira César/SP, Dois Córregos/SP, Duartina/SP, Jacanga/SP, Ibitinga/SP, Igarçu do Tietê/SP, Itaju/SP, Itapuí/SP, Jaú/SP, Lençóis Paulista/SP, Lins/SP, Macatuba/SP, Mineiros do Tietê/SP, Pederneiras/SP, Pirajuí/SP, Piratininga/SP, Pratânia/SP, Presidente Alves/SP, Reginópolis/SP, São Manuel/SP e Uru/SP.**

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

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

a) para os empregados não qualificados, assim entendidos aqueles que se exercitam nos serviços de faxina, auxiliar de cozinha, copa, segurança, office-boy, serviços gerais e nas demais funções auxiliares, o salário normativo, a partir de 01/06/2015 será de R\$ 927,50 mensais; a partir de 01/01/2016 será de R\$ 962,42 mensais.

b) para os empregados qualificados, ou seja, aqueles não abrangidos na especificação acima, o salário normativo, a partir de 01/06/2015 será de R\$ 1.061,06 mensais; a partir de 01/01/2016 será de R\$ 1.101,00 mensais.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

a) Sobre os salários de 01 de Junho de 2014, será aplicado o percentual de 6% (seis por cento), a vigorar a partir de 01 de Junho de 2015, limitado ao teto de R\$ 3.000,00 (três mil reais). Salários com valor superior a R\$ 3.000,00 em 01 de junho de 2014 será aplicado o percentual de 6% (seis por cento) a vigorar a partir de 01 de junho de 2015 até o valor estabelecido (R\$ 3.000,00), comportando a livre negociação entre as partes no que exceder o referido valor.

b) A partir de 01 de janeiro de 2016 será aplicado sobre os salários já reajustados em 01 de junho de 2015, o percentual de 3,766% (três vírgula setecentos e sessenta e seis por cento), a vigorar a partir de 01 de janeiro de 2016, limitado ao teto de R\$ 3.180,00 (três mil cento e oitenta reais). Salários com valor superior a R\$ 3.180,00 em 01 de junho de 2015, será aplicado o percentual de 3,766% (três vírgula setecentos e sessenta e seis por cento) a vigorar a partir de 01 de janeiro de 2016 até o valor estabelecido (R\$ 3.180,00), comportando a livre negociação entre as partes no que exceder o referido valor.

c) Exemplo: Profissional que recebia R\$ 3.500,00 em 01 de Junho de 2014 terá reajuste de 6% sobre R\$ 3.000,00 a partir de 01/06/2015 e o restante de R\$ 500,00 poderá ser objeto de negociação entre as partes. O mesmo ocorrerá em janeiro/2016, o profissional que recebia 3.500,00 em 01 de junho de 2014 terá reajuste de 3,766% sobre R\$ 3.180,00 e o restante de R\$ 320,00 poderá ser objeto de negociação entre as partes.

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

CLÁUSULA QUINTA - COMPENSAÇÕES

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 01.06.14 a 31.05.15, exceto os decorrentes de promoção, equiparação salarial, transferência, mérito, implemento de idade, término de aprendizagem e os aumentos reais expressamente concedidos a esse título.

CLÁUSULA SEXTA - ADMISSÕES APÓS A DATA-BASE

Aos empregados admitidos a partir de 01.06.14 deverão ser observados os seguintes critérios:

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

b) sobre o salário de admissão de empregados admitidos em funções sem paradigma e de

admitidos por empresas constituídas após a data-base, deverá ser aplicado o percentual de acordo com a tabela a seguir, considerando-se, também, como mês de serviço, as frações superiores a 15(quinze) dias.

Proporcionalidade em 01 de Junho de 2015 – Empregados admitidos em funções sem paradigma terão reajuste, na seguinte proporcionalidade:

- junho/2014 = 6,00%
- julho/2014 = 5,50%
- agosto/2014 = 5,00%
- setembro/2014= 4,50%
- outubro/2014 = 4,00%
- novembro/2014= 3,50%
- dezembro/2014= 3,00%
- janeiro/2015 = 2,50%
- fevereiro/2015 = 2,00%
- março/2015 = 1,50%
- abril/2015 = 1,00%
- maio/2015 = 0,50%

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

- junho/2014 = 3,766%
- julho/2014 = 3,453%
- agosto/2014 = 3,14%
- setembro/2014= 2,827%
- outubro/2014 = 2,514%
- novembro/2014= 2,201%
- dezembro/2014= 1,888%
- janeiro/2015 = 1,575%
- fevereiro/2015 = 1,262%
- março/2015 = 0,949%
- abril/2015 = 0,636%
- maio/2015 = 0,323%

CLÁUSULA SÉTIMA - ATRASO NOS PAGAMENTOS DE SALÁRIOS, FÉRIAS E 13º SALÁRIO

- a) Quando o 5º dia útil do mês recair no sábado, as empresas deverão antecipar o pagamento dos salários para o primeiro dia útil imediatamente anterior.
- b) O não pagamento dos salários ajustados no prazo determinado por Lei, ou seja, até o 5º dia útil de cada mês subsequente ao vencido, salvo quando este recair no sábado, procedendo-se na forma descrita anteriormente, acarretará multa diária revertida ao trabalhador a saber:
- 1) 1%(um 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) 2%(dois por cento) do maior salário normativo, quando a obrigação for satisfeita através de medida judicial.
- c) O não pagamento do 13º salário e da remuneração das férias nos prazos definidos em Lei, implicará na mesma multa, conforme anteriormente estipulado nesta cláusula.
- d) Nos casos em que o vencimento nos prazos acima definidos coincidir com sábados, o pagamento deverá ser antecipado para o dia útil imediatamente anterior e, no caso de recair em domingos e feriados o pagamento será feito no primeiro dia útil subsequente.
- e) As multas previstas nos itens 1 e 2 da letra “b” supra, não poderão ser exigidas nos casos controversos de diferenças salariais e, não poderão superar nunca a dois salários nominais do empregado.

CLÁUSULA OITAVA - 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.

CLÁUSULA NONA - ADIANTAMENTO DE SALÁRIOS - VALE

As empresas concederão aos empregados, adiantamento salarial equivalente a 40%(quarenta por cento) do salário mensal, até o dia 20 de cada mês.

Os empregados que não desejarem o vale, deverão se manifestar mensalmente de forma expressa.

Estarão excluídas da aplicação desta cláusula as empresas que possuam convênios com supermercados, postos de abastecimento ou cooperativas de consumo, desde que os seus trabalhadores manifestem livremente, até o dia 10 de cada mês, a vontade de participarem do benefício e de não receberem o vale.

O pagamento do adiantamento salarial, vale, será devido inclusive, nos meses em que ocorrerem o pagamento das parcelas do 13º salário.

CLÁUSULA DÉCIMA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO - EXTRATO DO FGTS

As empresas deverão fornecer obrigatoriamente aos seus empregados, comprovantes de pagamento, com a discriminação das importâncias pagas e descontos efetuados, contendo a

identificação da empresa e os recolhimentos ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço.

As empresas ficam alertadas de que deverão cumprir rigorosamente as disposições da Lei 8036/90, especialmente seu art.17, a fim de possibilitar ao Banco depositário do FGTS o atendimento ao art.22 do Decreto 99.684/90, ou seja, a remessa pelo Banco, do extrato do FGTS, bimestralmente, diretamente ao próprio trabalhador.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS MEDIANTE CHEQUES

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

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

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

Artigo 2º - Os pagamentos efetuados na forma do artigo 1º obrigam o empregador a assegurar ao empregado:

** Horário que permita o desconto imediato do cheque.*

** Transporte, caso o acesso ao estabelecimento de crédito exija a utilização do mesmo.*

** Condição que impeça qualquer atraso no recolhimento dos salários e da remuneração das férias.*

Artigo 3º - Esta portaria entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário, especialmente a Portaria 3.245 de 28 de Julho de 1971.

-

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

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - HORAS-EXTRAS

Ressalvadas as condições mais favoráveis praticadas pelas empresas, as horas extraordinárias serão remuneradas na forma abaixo:

a) 50%(cinquenta por cento) de acréscimo em relação à hora normal, para as duas primeiras horas extras diárias, quando trabalhadas em qualquer dia compreendido de segunda-feira e sábado, inclusive.

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 e as que excederem às duas horas do item "a".

-

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL NOTURNO

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

OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA

O adicional de transferência, previsto no artigo 469, parágrafo 3º da CLT será de 30%(trinta por cento).

A empresa deverá comunicar o fato com antecedência de 60(sessenta) dias da data da mudança.

Sendo a transferência definitiva e na impossibilidade de o empregado poder acompanhar a empresa, esta viabilizará a dispensa sem justa causa.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - CESTA DE ALIMENTOS

As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho fornecerão mensalmente aos seus trabalhadores registrados até o último dia do mês anterior ao de sua entrega, inclusive nas férias, uma cesta básica de alimentos com a seguinte composição mínima, salvo condições mais favoráveis existentes na empresa:

Composição

10 kg. de arroz tipo 1
03 kg. de feijão
01 kg. de macarrão
02 caixas (340g cada) de molho de tomate
02 pacotes (500g cada) de bolacha
02 latas (900ml cada) de óleo
01 kg. de sal
01 kg. de pó de café
03 kg. de açúcar refinado
02 latas (400g cada) de Leite em Pó
01 lata (400g) de sardinha de 400g

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 não possuir nenhuma falta ou atraso durante o mês;

a.2) - 1% (um por cento) do valor do benefício ao empregado que possuir apenas 1 (uma) ausência no mês devidamente justificada e/ou 1 (um) atraso semanal, na forma estabelecida na cláusula 43ª do presente instrumento normativo de trabalho;

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

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

a.5) Dado ao caráter oneroso da presente cláusula, eventual renúncia do empregado ao direito à cesta de alimentos, deverá ser manifestada por escrito, de próprio punho, perante o Sindicato, com cópia para a empresa.

b) - Os empregados farão jus ao benefício no mês seguinte à sua admissão, no mês de demissão e no período de férias.

c) - A partir de 01/01/2016, as empresas também concederão cestas básicas de alimentos aos empregados com afastamentos por licença maternidade, auxílio doença e auxílio doença acidentário, limitado ao período de 4 (quatro) meses; nessas hipóteses, o benefício será integralmente custeado pelas empresas, ou seja, sem incidir qualquer percentual de desconto dos salários dos empregados afastados.

d) - Eventual alteração na composição da cesta de alimentos deverá ser feita de comum acordo entre empregados e empregador, enviando-se uma cópia da referida alteração ao Sindicato Profissional para ciência e posterior arquivamento.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - VALE TRANSPORTE

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

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

-

AUXÍLIO DOENÇA/INVALIDEZ

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A 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.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO FUNERAL

a) No caso de falecimento do empregado a empresa pagará, a título de auxílio funeral, a quantia correspondente ao valor de um salário nominal. O auxílio será pago juntamente com o saldo salarial e algum outro direito remanescente, diretamente à pessoa da família habilitada ao recebimento e terá caráter indenizatório.

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

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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 25%(vinte e cinco 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 as suas empregadas-mães, nos termos da letra “b” supra.

e) O referido auxílio será devido pelo prazo de 11(onze) 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.

APOSENTADORIA

CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - EMPREGADO EM VÉSPERA DE APOSENTADORIA

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

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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 1/30 avos do salário por dia de atraso.

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

c) As anotações na CTPS serão feitas na data-base da categoria, na rescisão contratual e a qualquer tempo, quando justificadamente, for exigido do empregado, por órgãos públicos ou não, a comprovação de seus salários registrados em CTPS.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - READMISSÃO DE EMPREGADO

Não será exigido contrato de experiência nos casos de readmissão de empregado para a mesma função anteriormente exercida na mesma empresa, desde que a readmissão seja em prazo inferior a 6(seis) meses.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - SALÁRIO PARA ADMISSÃO

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

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CARTA DE REFERÊNCIA

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CARTA DE AVISO DE DISPENSA

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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - AVISO PRÉVIO - REDUÇÃO DA JORNADA OU REDUÇÃO DOS DIAS DE CUMPRIMENTO

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.

Também, para os fins previstos no § único do Artigo 1º da Lei 12.506/2011, o acréscimo de 03 (três) dias por ano de serviço terá sempre caráter indenizatório, aplicando-se somente em caso de dispensa imotivada, não se falando assim em acréscimo no caso de encerramento de contrato de trabalho por pedido de demissão;

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - HOMOLOGAÇÕES

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ENTREGA DE DOCUMENTOS NAS RESCISÕES CONTRATUAIS

As empresas deverão obrigatoriamente à época das rescisões contratuais, entregar ao trabalhador dispensado, independentemente do tempo de serviço, a documentação pertinente à extinção do contrato de trabalho.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - PRAZO PARA QUITAÇÃO DE RESCISÃO CONTRATUAL

As empresas deverão efetuar o pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação, até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato, ou até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento, conforme disposições da Lei 7.855/89, que alterou parágrafos 6º a 8º do artigo 477 da CLT.

Parágrafo Único: Havendo atraso na rescisão contratual que implique nas sanções do parágrafo 8º do mencionado artigo 477 da CLT, a multa equivalente ao salário do trabalhador será considerada “pro rata die”, quando o pagamento for efetuado após 30 dias de mora.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - SUBSTITUIÇÃO TEMPORÁRIA

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

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

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - PROMOÇÕES

a) sempre que ocorrer promoção a mesma deverá ser comunicada por escrito ao empregado e obrigatoriamente anotada na CTPS.

b) a toda promoção por função sem paradigma será garantido reajuste salarial, de acordo com a política de salários de cada empresa, respeitado aumento mínimo de 10%(dez por cento).

c) Havendo paradigma, será garantido o menor salário da função.

d) O aumento por promoção não será compensado nem deduzido por ocasião da primeira data-base subsequente, garantindo-se à empresa o direito de compensar reajustes espontâneos e antecipações havidas entre a data-base e da data da promoção.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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.

AValiação DE DESEMPENHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - TESTE ADMISIONAL

a) A realização de testes práticos operacionais não poderá ultrapassar a 4(quatro) horas.

b) Quando estes coincidirem com os horários de refeições, as empresas que tenham refeitório ou que forneçam refeições, as concederão aos trabalhadores em teste.

c) Aquelas que não possuam as condições anteriores mencionadas, fornecerão aos trabalhadores em teste um lanche, a critério da empresa, desde que, também, a realização do teste coincida com os horários de refeições.

NORMAS DISCIPLINARES

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - REVISTA

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

FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS DE TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - FORNECIMENTO DE FERRAMENTAS E INSTRUMENTOS DE TRABALHO

- a) As empresas fornecerão, sem qualquer ônus aos empregados, as ferramentas e instrumentos de trabalho necessários e utilizados no local de trabalho, para a prestação dos serviços respectivos.
- b) 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.

ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - GARANTIA À EMPREGADA GESTANTE

- a) Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa, da empregada gestante desde a confirmação da gravidez até 05(cinco) meses após o parto.
- b) A empregada gestante não poderá ser despedida, a não ser nas hipóteses de justa causa, contrato por prazo determinado ou pedido de demissão.
- c) A empresa não poderá exigir o Aviso Prévio pela empregada que pedir demissão imediatamente após o vencimento da licença compulsória decorrente de maternidade.

-

ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - SERVIÇO MILITAR

Fica garantido emprego ou salário ao empregado em idade de prestação de serviço militar, desde o alistamento até a respectiva incorporação ao serviço militar ou tiro de guerra e nos trinta dias após o desligamento.

ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - GARANTIA DE EMPREGO AO TRABALHADOR ACIDENTADO

- a) Garantia de emprego ou salário, a partir da data de retorno a 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 90(noventa) 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.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - BANCO DE HORAS - FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA

Os signatários do presente instrumento normativo, resolvem estabelecer a flexibilização da jornada através de mecanismos de compensação de horas de trabalho, considerando a relevância da questão e, demonstrando interesses comuns na manutenção dos postos de trabalho. Fica instituído o **Banco de Horas**, mediante as cláusulas e condições a seguir descritas:

I – O presente instrumento é firmado com base no art.59, § 2º da Consolidação das Leis do Trabalho, com a redação dada pela Lei 9601/98, e posterior alteração dada pela Medida Provisória nº1709-1/98, que permite a dispensa do acréscimo salarial, quando o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, ampliando o prazo desse mecanismo para 1(um) ano;

II – As disposições deste Banco de Horas abrangem todos os empregados que mantêm contrato de trabalho com as indústrias sujeitas a esta Convenção Coletiva, bem como àqueles que forem admitidos durante a sua vigência;

III – O presente Banco de Horas terá a mesma vigência da Convenção Coletiva de Trabalho;

IV – Ocorrendo à necessidade de utilização do sistema de flexibilização, a empresa deverá obrigatoriamente, comunicar tal procedimento aos trabalhadores e ao Sindicato Profissional, com antecedência mínima de 48(quarenta e oito) horas;

V – A duração do trabalho semanal, no período considerado normal de trabalho será de 44:00(quarenta e quatro) horas, havendo o descanso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

VI – A realização de jornada suplementar respeitará o limite permitido por lei, ou seja 10(dez) horas diárias;

VII – Nas ocasiões em que a demanda pelos produtos produzidos pela empresa for maior, a empresa poderá optar pela realização do trabalho suplementar aos sábados;

VIII - A realização da jornada extraordinária aos sábados fica restrita a 2(dois) sábados por mês, e sua duração não excederá a 8(oito) horas. Nesta hipótese será fornecido vale-transporte;

IX – O número de horas trabalhadas a menor que a jornada semanal de 44:00(quarenta e quatro horas), será levado a débito dos empregados, sendo posteriormente compensadas até o limite e forma descritos nas cláusulas V e VI;

X – O número de horas trabalhadas a maior do que a jornada semanal de 44:00(quarenta e quatro horas), deverá ser deduzido de eventual saldo devedor do empregado;

XI – Eventuais compensações não poderão ser realizadas em domingos ou feriados;

XII – Ao final de cada período de 30(trinta) dias, deverá ser efetuado um controle individual das horas trabalhadas, apurando-se o número de horas realizadas no período e, caso o total apurado

aponte horas excedentes à jornada normal de trabalho, estas deverão ser contabilizadas no Banco de Horas;

XIII – As compensações de horas deverão ocorrer em período não superior a 120(cento e vinte) dias. Porém, na ocorrência de débitos ou créditos de horas, haverá transferência automática para o período seguinte, até que seja completamente esgotado o período de vigência, conforme disposto na cláusula III, do presente instrumento;

XIV – Esgotado o período de vigência do Banco de Horas, se verificada a existência de horas a crédito do empregado, estas serão pagas no mês seguinte como horas extras, acrescidas do adicional de 50%(cinquenta por cento), quando realizadas de 2^a a 6^a e, 100% se realizadas no sábado; em caso de débito será automaticamente anulado.

Das Dispensas e Demissões

XV – Se a empresa dispensar o empregado e houver crédito de horas a favor do mesmo, a empresa pagará referido saldo com hora extra, na forma prevista na cláusula XIV, calculado com base no salário do mês da rescisão, juntamente com as demais verbas trabalhistas;

XVI – Na hipótese de a empresa dispensar o empregado devedor de horas, o débito ficará automaticamente anulado;

XVII – Na hipótese de o empregado devedor ou credor de horas, pedir demissão, a quitação de tais débitos far-se-á à razão de 1(uma) hora para 1(uma) hora, por ocasião do pagamento das verbas rescisórias, saldo que deverá ser calculado sobre o salário do mês da rescisão;

XVIII – Eventual saldo devedor do empregado não poderá ser descontado ou compensado do período de férias;

XIX – As férias dos empregados serão contabilizadas com base na jornada padrão de 44:00(quarenta e quatro) horas semanais;

XX – Os casos omissos serão apreciados pelas partes convenientes, dentro do mesmo espírito de cooperação que originou o presente Banco de Horas.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DIAS "PONTES"

As empresas poderão liberar o trabalho de seus empregados em dias úteis intercalados com feriados e fins de semana, especificamente nos dias de Carnaval, além dos feriados municipais regionais que recaírem em terças e quintas-feiras, através de compensação anterior ou posterior, dos respectivos dias, desde que aceita a liberação e forma de compensação por, no mínimo 2/3(dois terços) do total de seus empregados, inclusive mulheres e menores.

DESCANSO SEMANAL

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ATRASO AO TRABALHO - DESCONTO DO DSR

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.

FALTAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - AUSÊNCIA JUSTIFICADA

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo de salário, até 02 (dois) dias úteis em caso de falecimento de sogra ou sogro e 02 (dois) dias por semestre no caso de internação hospitalar da esposa (o) ou companheira (o) ou filho (a), desde que coincidente com as jornadas de trabalho e mediante comprovação.

No caso de internação do filho por mais de 02 dias, a trabalhadora poderá solicitar licença não remunerada para o período compreendido entre o 3º (terceiro) e o 15º (décimo quinto) dias em que se afastar do emprego, sendo que os proventos de reflexo em 13º salário, férias e 1/3, serão assegurados para esse período.

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

Caso o empregado (a), necessite acompanhar filho (a) ao médico, para consulta, por período superior a 1 (um) dia por bimestre, serão assegurados os proventos relativos ao 13º salário, DSR, férias e 1/3, desde que devidamente comprovado o comparecimento ao médico.

As demais ausências justificadas não previstas nesta Clausula serão disciplinadas pela legislação vigente, em especial àquelas elencadas no Artigo 473 da CLT.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - ABONO DE FALTAS DO ESTUDANTE

Serão abonadas as faltas do empregado estudante para prestação de exames em estabelecimento de ensino oficial autorizado ou reconhecido e desde que coincidentes com o horário de trabalho, pré-avisado o empregador com o mínimo de 72(setenta e duas) horas e comprovação posterior.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - HORÁRIO DE TRANSPORTE

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

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - FÉRIAS

A) As empresas comunicarão aos seus 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 Ministério do Trabalho com antecedência mínima de 15(quinze) dias, enviando cópia da comunicação à entidade sindical profissional.

C) O início das férias individuais ou coletivas não poderá coincidir com sábados, domingos 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 Constituição Federal, deverá ser pago até 2(dois) dias antes do início do respectivo período de férias.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - COINCIDÊNCIA DE FÉRIAS COM LICENÇA PARA O CASAMENTO

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

FÉRIAS COLETIVAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - FÉRIAS COLETIVAS

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

LICENÇA REMUNERADA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - LICENÇA PARA CASAMENTO

No caso de casamento do empregado, a licença remunerada será de 03 (três) dias úteis, 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.

LICENÇA MATERNIDADE

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - LICENÇA PATERNIDADE

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

LICENÇA ADOÇÃO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - LICENÇA À EMPREGADA ADOTANTE

As empresas concederão licença remunerada á empregada adotante na forma prevista no artigo 392 – A da CLT, a saber:

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

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - ÁGUA POTÁVEL

As empresas obrigam-se a fornecer água potável aos seus empregados. Esta deverá sofrer análise bacteriológica semestral, desde que haja esta possibilidade na cidade em que se encontra a empresa. Ficam garantidas as condições mais favoráveis já existentes.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - AQUECIMENTO DE REFEIÇÕES

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

EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

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

UNIFORME

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - UNIFORMES

As empresas deverão fornecer gratuitamente os uniformes e EPI, equipamentos de proteção individual, quando exigidos pelas empresas ou por Lei.

CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - CIPA

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

As empresas com mais de 20(vinte) empregados, no prazo mínimo de 15(quinze) dias após a realização das eleições, deverão comunicar ao Sindicato Profissional o resultado, indicando o nome dos titulares e suplentes eleitos.

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

EXAMES MÉDICOS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - EXAMES MÉDICOS

Serão realizados obrigatoriamente os exames médicos admissionais, demissionais e periódicos, na forma estabelecida pela NR7 da Portaria 3214/78, sem ônus para o trabalhador.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

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

-

PRIMEIROS SOCORROS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - 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, inclusive das empregadas parturientes.

-

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - PRODUTOS DE HIGIENE

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

OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - TRANSPORTE DE ACIDENTADOS E DOENTES

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

RELAÇÕES SINDICAIS SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - SINDICALIZAÇÃO

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

ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - QUADRO DE AVISOS

O Sindicato dos Trabalhadores utilizará um quadro de avisos, fornecido pela empresa, que será mantido em local de fácil acesso e visibilidade, destinando-se a afixação de comunicados, informações e convocações.

REPRESENTANTE SINDICAL

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - LICENÇA (AUSÊNCIAS) PARA DIRIGENTES SINDICAIS

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

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - MENSALIDADE ASSOCIATIVA

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

A transferência do respectivo valor ao Sindicato será feita através de depósito bancário, em conta corrente a ser indicada ou diretamente ao Sindicato, no prazo máximo de 05 dias da data legal de pagamento do salário. Não será exigido o desconto nos casos de desligamento contratual no curso do mês e bem assim na ocorrência de suspensão do contrato por benefício previdenciário, independente de maior formalidade ou comunicação.

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO PROFISSIONAL - TRABALHADORES

As empresas descontarão dos salários de seus trabalhadores, observados os preceitos legais e jurisprudenciais que regem a matéria, inclusive quanto ao direito de oposição pelo trabalhador, desde que manifeste por escrito e de próprio punho, a título de Contribuição Negocial, conforme definido em Assembléia Geral, 4%(quatro por cento) dos salários do mês de Junho e Novembro de 2015, 2%(dois por cento) dos salários de Julho, Agosto, Setembro, Outubro, Dezembro de 2015, Janeiro, Fevereiro, Março, Abril e Maio de 2016, ambas incidindo sobre a remuneração total do trabalhador a ser descontada em folha e, repassada, respectivamente no 5o. dia útil do mês subsequente ao trabalho, mediante guias próprias fornecidas pela entidade Profissional, respeitando o limite teto de desconto que será no valor equivalente ao percentual da contribuição incidindo sobre quatro salários normativos do qualificado.

Parágrafo 1º Os trabalhadores que forem admitidos na vigência desta convenção coletiva terão o desconto efetuado em seu primeiro salário no importe de 4%, independentemente do disposto no caput desta cláusula.

Parágrafo 2º O não cumprimento, por parte das empresas, dos prazos estabelecidos nesta cláusula, incorrerá em multa de 10% no primeiro mês e 2% nos meses subsequentes, sem prejuízo de correção monetária, em favor do Sindicato Profissional.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL - SINDIROUPAS/SINDICAMISAS/SINDIVEST

Observados os preceitos legais e jurisprudência que define as contribuições aos Sindicatos, será enviada guia de recolhimento da contribuição assistencial anual para pagamento até 30 de setembro de 2015. O pagamento poderá ser feito junto a rede bancária ou na própria sede do Sindicato Patronal, mediante cheque nominal, ou ainda através do envio de cheque nominal à entidade patronal, quando enviaremos recibo do pagamento efetuado. Este recurso é indispensável para o bom funcionamento da entidade patronal.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS ADMITIDOS E DEMITIDOS

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

**DISPOSIÇÕES GERAIS
APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - 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.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - MULTAS

Multa de 1%(hum por cento) ao mês do Salário Normativo Qualificado vigente à época da imposição da penalidade, pelo descumprimento de qualquer cláusula da presente Convenção Coletiva, revertendo a favor da parte prejudicada, multa esta por 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 2%(dois por cento) do Salário Normativo Qualificado, vigente à época da imposição da penalidade, por empregado, no caso de descumprimento da obrigação de fazer relativa à cláusula de fornecimento de demonstrativo de pagamento, revertendo em favor da parte prejudicada.

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

Parágrafo 2o: No caso de reincidência, independentemente 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.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - COMPROMISSO

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

RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial, da presente Convenção, ficará subordinado às normas estabelecidas pelo artigo 615 da CLT.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - ACORDOS COLETIVOS

Os Acordos Coletivos, devidamente formalizados e arquivados junto ao Ministério do Trabalho, prevalecerão em relação às normas vigentes nesta Convenção Coletiva de Trabalho e na forma da Lei.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - COMPETÊNCIA

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

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - RECOMENDAÇÕES - CONVÊNIOS

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

Recomenda-se às empresas que adotem a prática da Ginástica Laboral durante o expediente, como forma de diminuir a incidência de doenças profissionais e inibir a fadiga, o estresse e a tensão muscular, através de exercícios específicos de compensação aos esforços repetitivos, e com a indicação correta às posturas adequadas nos respectivos postos operacionais.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - RECOMENDAÇÕES - ERGONOMIA

Em cumprimento aos subitens 17.1.2 e 17.3.3 da Norma Regulamentadora NR-17, juntamente com o subitem 12.9.7 da Norma regulamentadora NR-12 ambas editadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego que tratam do assunto de assentos utilizados nos postos de trabalho e que visam estabelecer parâmetros que permitam a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar conforto, segurança e desempenho eficiente, a partir de 01/07/2012, as indústrias do vestuário de São Paulo deverão fornecer aos seus trabalhadores cadeiras ergonômicas, e, para aqueles que ocupem posições estáticas o equipamento necessário ao descanso dos membros inferiores, em conformidade as especificidades ergonômicas da FUNDACENTRO/SP.

As indústrias que ainda não estão enquadradas nas exigências contidas nas normas regulamentadoras supracitadas, no tocante a equipamentos e assentos relativos à ERGONOMIA deverão fazê-lo no período de 12 (doze) meses, a partir da assinatura do presente instrumento normativo.

- Recomenda-se, que as indústrias ao adquirirem as cadeiras solicitem da empresa fornecedora o respectivo laudo técnico que comprove a realização de testes de gramatura de tecido, resistência mínima à tração, resistência mínima ao rasgamento, esgarço, ensaios de espumas flexíveis de POLIURETANO, teste de impacto ao sentar, testes do mecanismo reclinável, teste de durabilidade de amortecedores, ensaio para determinação das forças atuantes em molas a compressão, assim como, as mesmas deverão ter uma garantia mínima de 3 (três) anos.

A seguir, a descrição técnica das cadeiras ergonômicas para os trabalhadores (as) que exercem suas funções em bancadas baixas e altas e, àquelas destinadas especificamente às costureiras, em conformidade ao laudo realizado pelo Ministério do Trabalho e Emprego - FUNDACENTRO:

a) **Altura ajustável à estatura do trabalhador e à natureza da função exercida, de modo que uma pessoa baixa possa sentar-se confortavelmente, e por meio de dispositivos, uma pessoa alta possa regulá-los de modo a sentir-se confortavelmente instalada ao sentar-se. A cadeira deve possuir regulagem de altura do assento devendo essa regulagem ser a gás.**

b) **Característica de pouca ou nenhuma conformação na base do assento. O assento deve ser de espuma injetada de poliuretano (mínimo 50 kg/m³). As estruturas do assento e do encosto deverão ser em madeira compensada moldada anatomicamente, para promoverem uma boa circulação sanguínea, bem como para promover o apoio adequado à coluna lombar. O encosto deverá possuir as seguintes características mínimas:**

? **Raio de curvatura mínimo de 400 mm;**

? **Profundidade do apoio lombar de 13 a 25 mm;**

? **O encosto deverá possuir uma blindagem de proteção, na parte posterior, em polipropileno;**

? **A profundidade entre o fim das coxas e a parte frontal da cadeira deverá ter 40 cm de comprimento e 40 cm na sua largura, a fim de não causar desconforto provocado pela pressão do assento sobre o fim da coxa, ou trombose por bloqueios à circulação sanguínea.**

c) **O assento deve possuir em sua borda frontal um arredondamento. O assento deve ser de espuma injetada de poliuretano (mínimo 50 kg/m³) com a finalidade de evitar desconforto e anestesia da pele das nádegas e coxas;**

Encosto com forma levemente adaptada ao corpo para a proteção da região lombar, sua inclinação deve variar somente de 3 a 5 graus para permitir a sustentação do tronco. O encosto deve proteger a região lombar, a abertura entre o assento e encosto da cadeira (superfície do assento x parte inferior do encosto) não deve ultrapassar 15 cm. O encosto deve ser de espuma injetada de poliuretano (mínimo 50 kg/m³) e seu comprimento não deve superar 33 cm. O encosto deverá possuir uma blindagem de proteção, na parte posterior, em polipropileno;

d) **A base da cadeira deve ser fixa, com 5 (cinco) sapatas (pentagonal), para total estabilidade do sistema, chapas de aço ABNT 1010/1020.**

Para garantir a durabilidade do sistema, as bases deverão apresentar resistência, conforme abaixo descrito:

? **Resistência mínima à tração da base: 38 kgf/mm²**

? **Alongamento máximo admitido na ruptura: 22%**

? **Módulo de elasticidade mínima de 17.000 kgf/mm², para evitar a deformação da base e suas consequentes implicações e prejuízos ao bom funcionamento do produto.**

? **As pás (pés) da base, em aço, deverão receber um perfil de proteção de polipropileno.**

? **O tubo central da cadeira deve ter mola amortecedora de espessura e arame mínimo de 6 mm para evitar impactos do sentar brusco, apresentando amortecimento inclusive na regulagem mínima.**

? **Deve ser o tubo selado de ar-comprimido, para regulagem de altura em “n” posições, permitindo a adequação da altura da cadeira. O acionamento da regulagem de altura deverá ser através de um simples toque na alavanca, disposta sob o assento.**

? **Deve o tubo ter blindagem dupla telescópica de polipropileno. A Blindagem evita o acúmulo**

de pó nos mecanismos do tubo central.

- e) As dimensões da cadeira devem obedecer a Norma da ABNT de N° 13.962;
- f) A cadeira não deve possuir braços;
- g) O revestimento tanto do assento como do encosto devem ser em tecido 100% poliéster com gramatura mínima de 300g/m²;
- h) A cadeira deve ser giratória permitindo movimentos de lateralidade.
- i) Cadeira para as bancadas altas de produção, cadeira tipo caixa, deve ser utilizada em todas bancadas de trabalho altas e devem possuir dimensões que obedecem a Norma da ABNT (Associação Brasileira de Normas Técnicas) de N° 13.962 e possuir um aro apoia-pés regulável.
- j) A cadeira para bancada alta deve atender as especificações descritas nos itens a, b, c, d, e, f, g e h, com as seguintes dimensões:
 - ? A altura da superfície do assento (intervalo de regulagem) com valor mínimo de 670 mm e valor máximo de 720 mm;
 - ? A altura do assento ao apoia - pés com valor mínimo de 420 mm e valor máximo 500 mm;
 - ? Raio do aro apoia – pés de 230 mm.

A cadeira fornecida para as trabalhadoras(es) que exerçam suas funções em bancadas (mesas), assim como, para as costureiras deve ter altura de superfície do assento (intervalo de regulagem) de valor mínimo de 420 mm e valor máximo 500 mm.

As indústrias que tiverem dúvidas sobre as disposições contidas nesta cláusula deverão procurar os Sindicatos Patronais.

MARTA EUGENIO PINTO MARTINEZ
PRESIDENTE
SINDICATO DOS TRAB NAS INDUSTRIAS DO VESTUARIO DE BAURU

EUNICE CABRAL
PRESIDENTE
CONFEDERACAO NACIONAL DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS TEXTIL, VESTUARIO, COURO E CACALDOS

REGINALDO DE SOUZA ARANTES
PRESIDENTE
FEDERACAO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE CALCADOS, CHAPEUS, CONFECcoes E DO VESTUARIO DO ESTADO DE SAO PAULO

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

ANTONIO VALTER TROMBETA
PRESIDENTE

SIND.DA IND.DO VESTUARIO MASCULINO NO EST.DE S.PAULO.

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

ANEXOS
ANEXO I - ATA

[Anexo \(PDF\)](#)

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