

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2016/2017

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP002978/2017
DATA DE REGISTRO NO MTE: 17/03/2017
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR002813/2017
NÚMERO DO PROCESSO: 46219.001975/2017-57
DATA DO PROTOCOLO: 14/02/2017

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

FEDERACAO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DO VESTUARIO, CNPJ n. 38.756.920/0001-07, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOAO APARECIDO LIMA;

S.T.I. DE CONF.ROUP.ACES.DO VEST. GERAL BARUERI REGIAO, CNPJ n. 65.698.557/0001-93, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). JOAO APARECIDO LIMA ;

SINDICATO TRAB. INDS. DE CONFEC. E VESTUARIO GUARULHOS, CNPJ n. 63.897.813/0001-46, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). JOAO APARECIDO LIMA ;

E

SINDICATO DA INDUSTRIA DO VESTUARIO MASCULINO NO ESTADO DE SAO PAULO, CNPJ n. 47.463.070/0001-40, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). MARIA THEREZA EL CHEIK PUGLIESI ;

SINDICATO DA INDUSTRIA DE CAMISAS PARA HOMEM E ROUPAS BRANCAS DE SAO PAULO - SINDICAMISAS, CNPJ n. 62.660.402/0001-70, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). MARIA THEREZA EL CHEIK PUGLIESI ;

SINDICATO DA INDUSTRIA DO VESTUARIO FEMININO E INFANTO-JUVENIL DE SAO PAULO E REGIAO, CNPJ n. 47.463.153/0001-39, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). MARIA THEREZA EL CHEIK PUGLIESI ;

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 2016 a 31 de maio de 2017 e a data-base da categoria em 01º de junho.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) Trabalhadores nas Indústrias de confecções de roupas, oficiais alfaiates, costureiras, luvas, bolsas, pentes, botões e peles de resguardo, que abrange somente as bases territoriais e de categorias em intersecção com o que consta nos Registros Sindicais das partes, com abrangência territorial em SP, com abrangência territorial em 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) 01/06/2016 - Para os empregados não qualificados, assim entendidos aqueles que se exercitam nos serviços de faxina, auxiliar de cozinha, copa e ainda como office-boy e auxiliar de serviços gerais, a partir de 01/06/2016, o salário normativo será de R\$ 1.055,00 (hum mil e cinquenta e cinco reais) mensais, ou R\$ 4,79 (quatro reais e setenta e nove centavos) por hora; Para os empregados qualificados, ou seja, aqueles não abrangidos na especificado acima, a partir de 01/06/2016, o salário normativo será de R\$ 1.167,00 (hum mil cento e sessenta e sete reais) mensais, ou R\$ 5,30 (cinco reais e trinta centavos) por hora.

b) 01/01/2017 - Para os empregados não qualificados, assim entendidos aqueles que se exercitam nos serviços de faxina, auxiliar de cozinha, copa e ainda como office-boy e auxiliar de serviços gerais, a partir de 01/01/2017, o salário normativo será de R\$ 1.095,00 (hum mil e noventa e cinco reais) mensais, ou R\$ 4,97 (quatro reais e noventa e sete centavos) por hora; Para os empregados qualificados, ou seja, aqueles não abrangidos na especificação acima, a partir de 01/01/2017, o salário normativo será de R\$ 1.211,00 (hum mil duzentos e onze reais) mensais, ou R\$ 5,50 (cinco reais e cinquenta centavos) por hora.

Os salários normativos acima especificados serão equiparados ao Salário Mínimo Paulista, caso o valor deste quando reajustado, no curso da vigência desta Convenção Coletiva, estipule um valor mensal maior que os fixados neste documento.

Para a próxima data base o valor do salário a ser considerado para reajuste será o que contiver a aplicação integral do reajuste negociado respeitados os limites estipulados acima.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

O reajuste integral da categoria acordado é de 9.82 (nove virgula oitenta e dois dezes por cento) aplicado da seguinte forma.

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

b) Sobre os salários já reajustados na forma do item “a” será aplicado o percentual de 4.59% (quatro virgula cinquenta e no por cento) a vigorar a partir de 01 de janeiro de 2017.

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 01.06.15 a 31.05.16, 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 - EVENTUAIS DIFERENÇAS SALARIAIS

Eventuais diferenças salariais e de benefícios, em favor do empregado, deverão ser quitadas pelas empresas em duas parcelas iguais, sendo a primeira até 20 de outubro de 2016 e a segunda até o quinto dia útil do mês de novembro de 2016.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA SÉTIMA - 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.

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 do empregado.

CLÁUSULA NONA - SALÁRIO PAGO EM CHEQUE, DEPÓSITO BANCÁRIO OU CARTÃO MAGNÉTICO

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

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

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

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

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

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

CLÁUSULA DÉCIMA - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO - VALE QUINZENAL

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

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

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

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

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS AO ANALFABETO

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

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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 subsequente ao vencido, 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, pagos o principal e a multa devida;

2) 2% (dois por cento) do maior salário normativo, quando a obrigação for satisfeita através de medida judicial;

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

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

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

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO DE SALÁRIOS - EXTRATO DO FGTS

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

As empresas ficam alertadas de que deverão cumprir rigorosamente as disposições da Lei 8036/90, especialmente seu artigo 17, a fim de possibilitar ao Banco depositário do FGTS o atendimento ao artigo 22 do decreto 99.684/70, ou seja, a remessa pelo Banco, do extrato do FGTS, bimestralmente diretamente ao próprio trabalhador.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Gratificação de Função

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUMENTOS POR PROMOÇÃO

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

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

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

d) O aumento por promoção não será compensado nem deduzido por ocasião da primeira data-

base subsequente, garantindo-se à empresa o direito de compensar reajustes espontâneos e antecipações havidas entre a data-base e a data da promoção;

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - HORAS EXTRAS

As horas extraordinárias serão remuneradas na forma abaixo:

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

b) 100% (cem por cento) de acréscimo em relação à hora normal, quando trabalhadas em domingos e feriados ou no dia destinado ao repouso semanal ou em sábados compensados e as que superarem as da letra "a" desta cláusula;

Adicional Noturno

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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.

Outros Adicionais

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA

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

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

c) Tendo a transferência definitiva e na impossibilidade do empregado poder acompanhar a empresa, esta viabilizará a dispensa sem justa causa;

d) Visando a eventual recolocação do empregado, as empresas nessas condições, encaminharão uma ficha cadastral e funcional do empregado à Bolsa de Empregos do Sindicato Patronal e Sindicato dos Trabalhadores;

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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 Morte/Funeral

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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 supramencionado;

Auxílio Creche

CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXÍLIO CRECHE

Durante a vigência da presente Convenção Coletiva, as empresas independentemente do número de empregados, que não mantenham creche ou convênio com creches, na forma da legislação pertinente, pagarão às suas empregadas o valor mensal correspondente a 25% (vinte e cinco por cento) do maior salário normativo da categoria vigente no respectivo mês.

Este auxílio será concedido a cada criança, porém limitado ao período máximo de 18 (dezoito) meses, a contar do mês em que a empregada retornar da licença gestante.

Este benefício é garantido para toda criança com idade estabelecida nesta cláusula, inclusive para aquelas cujas mães forem admitidas pelas empresas da categoria econômica após a data-base (01/06).

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

O auxílio-creche objeto desta cláusula não integrará, para nenhum efeito o salário da empregada.

Outros Auxílios

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO AO FILHO EXCEPCIONAL

As empresas pagarão aos seus empregados que tenham filhos excepcionais, devidamente comprovados por laudo médico, auxílio mensal equivalente a 20% (vinte por cento) do maior salário normativo por filho excepcional.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - PIS

As empresas deverão providenciar o pagamento do PIS nas suas próprias dependências. As

empresas que não o fizerem deverão conceder abono de 4 (quatro) horas para o empregado recebê-lo, analisando os casos em que o domicílio bancário esteja situado em outro município para abonar o tempo necessário.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CESTA BÁSICA DE ALIMENTOS

As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho concederão mensalmente uma cesta básica de alimentos aos seus empregados, registrados até o último dia do mês anterior ao da sua entrega. A cesta básica de alimentos a que se refere esta cláusula, conterà a seguinte composição:

10 kgs. de arroz tipo1

03 kgs. de feijão tipo 1

03 kgs. de açúcar cristal

500 gramas de café

02 latas de óleo

02 caixas de molho de tomate 380 gramas cada

02 pacotes de macarrão de 500 gramas cada

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

a.1 0% (zero por cento) do valor do benefício ao empregado que possuir 01 (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, desde que acordado por escrito com o sindicato profissional, a empresa poderá pagar o valor correspondente à cesta básica, mediante recibo específico, em vale-cesta;

c. A cesta básica prevista nesta cláusula será concedida para todos os trabalhadores e trabalhadoras inclusive nas férias e nos casos de afastamento do trabalho por licença à maternidade, auxílio-doença e auxílio doença acidentário, limitado porém ao período consecutivo de 04 (quatro) meses;

d. A cesta básica será fornecida mensalmente a cada um dos empregados e empregadas da empresa, sendo que a entrega deverá ocorrer até o dia 25 do mês seguinte ao de referência (a cesta referente a junho poderá ser entregue até do dia 25 de julho);

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ABONO DE APOSENTADORIA

Ao empregado com 4 (quatro) 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 mantenham plano de aposentadoria complementar.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ADMISSÕES APÓS A DATA-BASE

Empregados admitidos a partir de 01.06.15, 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

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

Junho/2015 = 5,00%

Julho/2015 = 4,59%

Agosto/2015 = 4,18%

Setembro/2015 = 3,77%

Outubro/2015 = 3,36%

Novembro/2015 = 2,95%

Dezembro/2015 = 2,54%

Janeiro/2016 = 2,13%

Fevereiro/2016 = 1,72%

Março/2016 = 1,31%

Abril/2016 = 0,90%

Maió/2016 = 0,44%

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

Junho/2015 = 4,59%

Julho/2015 = 4,21%

Agosto/2015 = 3,83%

Setembro/2015 = 3,45%

Outubro/2015 = 3,07%

Novembro/2015 = 2,69%

Dezembro/2015 = 2,31%

Janeiro/2016 = 1,93%

Fevereiro/2016 = 1,55%

Março/2016 = 1,17%

Abril/2016 = 0,79%

Mai/2016 = 0,41%

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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 forneçam refeições, as concederão aos empregados em teste;

c) Aquelas que não possuam as condições acima fornecerão aos empregados em teste um lanche, a critério da empresa, desde que, a realização do teste coincida com os horários de refeições;

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - READMISSÃO DE EMPREGADO

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

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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 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 - CARTA AVISO DE DISPENSA

A empresa deverá entregar aos empregados carta-aviso, nos casos de dispensa sob alegação de falta grave, contra-recibo, declinando as razões determinantes da demissão.

Aviso Prévio

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - AVISO PRÉVIO/PRAZO PARA QUITAÇÃO DA RESCISÃO CONTRATUAL

a) Na hipótese de o empregado ser dispensado pela empresa de prestar sua atividade profissional durante o prazo do aviso prévio, tal decisão será comunicada por escrito ao empregado, ficando ele desobrigado de comparecer à empresa para marcação de ponto ou registro de presença, fazendo jus, no entanto, à remuneração integral;

b) nas rescisões contratuais sem justa causa e nos pedidos de demissão, o pagamento das verbas rescisórias, assim como a homologação pelo órgão competente, serão providenciados pelas empresas nos prazos previstos no art.477, parágrafo 6º da CLT, ou seja:

**** até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato, ou,***

**** até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento. Ficam as empresas alertadas que o chamado Aviso Prévio “cumprido em casa” não possui respaldo legal;***

**** deverá sempre constar do aviso prévio a data e o local em que será feito o pagamento e/ou a homologação das verbas rescisórias, ou seja:***

**** na própria empresa, se o empregado registrar até o final do aviso prévio, menos de 01 (hum) ano de serviço e perante o Sindicato dos Empregados, quando se tratar de empregado com mais de 01***

(hum) ano de serviço, vide cláusula 27 da CCT;

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) Fica ressalvado que quando motivado pelo empregador a falta de homologação pelo órgão competente, bem como, a falta de entrega de todos os documentos referentes à rescisão contratual, principalmente TRCT homologado e Guias do Seguro Desemprego, nos prazos do item "b", acarretará em favor do empregado, uma multa equivalente a 01 (hum) salário do empregado, sem prejuízo do disposto no art. 477, inciso 8º da CLT;

e) No momento da concessão do Aviso Prévio a empregadora já buscará agendamento da homologação da rescisão junto à entidade ou órgão homologador;

f) O empregado que contar com 01 (hum) ano, ou mais, de serviço prestado à empresa, no decorrer do cumprimento do aviso prévio trabalhado, seja nos casos de pedido de demissão ou dispensa sem justa causa, obter uma nova colocação (novo emprego), devidamente comprovado ao empregador, será liberado do cumprimento do restante do aviso prévio sem nem um tipo de multa ou outro ônus, fazendo jus ao recebimento dos dias efetivamente trabalhados juntamente com as demais verbas rescisórias a que tiver direito;

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS ADMITIDOS E DEDITOS

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

Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

Qualificação/Formação Profissional

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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.

Atribuições da Função/Desvio de Função

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - SUBSTITUIÇÃO TEMPORÁRIA

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

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

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

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

Ferramentas e Equipamentos de Trabalho

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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;

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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.

Estabilidade Geral

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - COMPLEMENTO DO AUXÍLIO DOENÇA E ESTABILIDADE NO RETORNO AO TRABALHO

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

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

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

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

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 empresa não poderá exigir o Aviso Prévio pela empregada que pedir demissão imediatamente após o vencimento da licença compulsória decorrente de maternidade.

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - GARANTIA À MÃE QUE AMAMENTE

a) Na hipótese de funcionária-mãe que esteja amamentando, obriga-se a empresa a fornecer local adequado em suas dependências para amamentação da criança, até que esta complete 06 (seis) meses de idade e pelo prazo de 30 (trinta) minutos a cada 04 (quatro) horas de efetivo trabalho, em jornada diária;

b) Mediante acordo escrito, poderão a empresa e a funcionária-mãe acordar que este período seja concedido integralmente no início ou no fim da jornada normal de trabalho;

Estabilidade Serviço Militar

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR

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

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

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

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

Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIA DE EMPREGO AO TRABALHADOR ACIDENTADO

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

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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

Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ÁGUA POTÁVEL

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - AQUECIMENTO DE REFEIÇÕES

As empresas que não possuem refeitório, se comprometem a oferecer condições para os empregados aquecerem suas refeições e consumirem seus alimentos em condições de boa acomodação e higiene, principalmente quanto ao oferecimento de espaço físico necessário para que os trabalhadores estejam bem acomodados durante sua refeição.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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.

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - ANOTAÇÃO NA CARTEIRA DE TRABALHO

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

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

b) As anotações na CTPS serão feitas pelo empregador:

b.1) Na data base da categoria;

b.2) Na rescisão contratual;

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

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - REVISTA

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

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Controle da Jornada

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - 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 QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS

a) 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. Também deverão sempre ser considerados para contagem, como dias úteis, as ausências disciplinadas pelo artigo 473 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT;

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

c) 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;

d) Caso o empregado(a), necessite acompanhar filho(a) ao médico, para consulta, por período superior a 01 (hum) dia por bimestre, os proventos de 13º salário, Férias e 1/3, além de DSR, serão assegurados para esse período, desde que devidamente comprovado o comparecimento ao médico;

e) Caso o empregado (a) necessite comparecer à escola onde seu filho estiver matriculado no ensino infantil e/ou fundamental até duas vezes por semestre para fins de reuniões regulares de pais e mestres, devidamente comprovada, este período será considerado como ausência justificada, desde que ele retorne à empresa e cumpra o restante da jornada diária, permitida, ainda, a compensação do respectivo período.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - 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.

Turnos Ininterruptos de Revezamento

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - JORNADA DE TRABALHO EM REGIME DE TURNOS ININTERRUPTOS E REVEZAMENTO

As empresas que utilizarem o sistema de turno ininterrupto de revezamento obedecerão rigorosamente a disposição legal sobre a matéria a fim de que a jornada de trabalho não exceda o máximo legal e os descansos previstos para o trabalhador e trabalhadora atingido por tal aplicação de turno de revezamento.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - DIAS PONTES

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

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - 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 MTB com a antecedência mínima de 15 (quinze) dias, enviando cópia da comunicação ao Sindicato dos empregados;

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

d) A remuneração das férias, inclusive o terço de que trata o inciso XVII do artigo 7º da CF, deverá ser pago até 2 (dois) dias antes do início do respectivo período de férias;

e) O empregado estudante terá direito de fazer coincidir suas férias com as férias escolares;

Férias Coletivas

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

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

Licença Remunerada

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - 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.

Licença Adoção

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - LICENÇA À EMPREGADA ADOTANTE

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

- a) - 120 dias para criança até 1 ano de idade;***

- b) - 60 dias, para criança a partir de 1 ano até 4 anos de idade;***

- c) - 30 dias, para criança a partir de 4 anos até 8 anos de idade;***

Outras disposições sobre férias e licenças

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - COINCIDÊNCIA DE FÉRIAS COM LICENÇA CASAMENTO

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - LICENÇA PATERNIDADE

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

Saúde e Segurança do Trabalhador

Condições de Ambiente de Trabalho

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR (MEIO AMBIENTE DO TRABALHO)

As empresas deverão observar e cumprir as Normas Regulamentadoras de Trabalho, proceder à realização do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA (NR-9), bem como, adaptar as condições de trabalho às especificações previstas na NR-17 que trata de Ergonomia. Com relação a ambiente de trabalho, deverão ser observados os termos abaixo:

I - As empresas deverão manter o local de trabalho em condições adequadas de higiene, ficando expressamente vedado a permanência de animais de quaisquer espécies em suas dependências e, no caso do surgimento de aracnídeos e animais peçonhentos, as atividades deverão se imediatamente paralisadas até que o ambiente seja totalmente saneado e, não apresente risco ao trabalhador;

II - As empresas, independentemente do número de trabalhadores, deverão manter os refeitórios limpos e em condições adequadas para esta finalidade;

III - Os banheiros deverão contar com o material necessário à higiene (papel higiênico, sabonete e papel para enxugar as mãos), assim como, os vasos sanitários deverão conter o respectivo assento e válvula hidra em funcionamento;

Os Sindicatos signatários da presente Convenção Coletiva de Trabalho poderão disponibilizar às empresas o laudo realizado pelos técnicos da FUNDACENTRO no que se refere à descrição técnica ergonômica das cadeiras para o setor produtivo do vestuário, especificamente.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - ERGONOMIA

Em cumprimento aos subitens 17.1.2 e 17.3.3 da Norma Regulamentadora NR-17, juntamente com o subitem 12.97 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, as indústrias abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, deverão fornecer aos seus trabalhadores cadeiras ergonômicas, assim como, o equipamento necessário ao descanso dos membros inferiores para aqueles que ocupem posições estáticas, 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 que ateste a realização dos testes de gramatura de tecido, resistência mínima à tração, resistência mínima ao rasgamento, esgarço, ensaios de espumas flexíveis de POLIURETANO, teste de impacto de sentar, testes do mecanismo reclinável, teste de durabilidade de amortecedores, ensaio para determinação das forças atuantes em molas a compressão, bem como as mesmas deverão ter uma garantia mínima de 3 (três) anos.

A seguir, a descrição técnica das cadeiras ergonômicas a serem fornecidas pelos empregadores aos trabalhadores (as) que exercem suas funções em bancadas baixas e altas e, para as costureiras, de acordo ao laudo da 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 específicos 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/m^3). 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 á coluna lombar. O encosto deverá possuir as seguintes características mínimas:

ü Raio de curvatura mínimo de 400 mm;

ü Profundidade do apoio lombar de 13 a 25 mm;

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

ü 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 á circulação sanguínea;

c) O assento deve possuir em sua borda frontal um arredondamento, devendo o mesmo, ser de espuma injetada de poliuretano (mínimo 50 kg/m^3) 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 às bases deverão apresentar resistência, conforme abaixo descrito:

ü Resistência mínima à tração da base: 38 kgf/mm²;

ü Alongamento máximo admitido na ruptura: 22%;

ü 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;

ü As pás (pés) da base, em aço, deverão receber um perfil de proteção de polipropileno;

ü 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;

ü 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;

ü 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 Nº 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 Norma da ABNT (Associação Brasileira de Normas Técnicas) de Nº 13.962 e possuir um aro apóia-pés regulável;

j) A cadeira para bancada alta deve atender as especificações descritas nos itens a, b, c, d, e, f, g e h ter as seguintes dimensões:

ü A altura da superfície do assento (intervalo de regulagem) deve ser valor mínimo de 670 mm e valor máximo de 720 mm;

ü A altura do assento ao apóia - pés deve ser valor mínimo 420 mm e valor máximo 500 mm;

ü Raio do aro apóia – pés deve ser de 230 mm;

A cadeira fornecida para os trabalhadores(as) que trabalhem em bancadas (mesas) e para as costureiras devem 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 ou dificuldades no cumprimento das disposições contidas nesta cláusula deverão procurar os Sindicatos Patronais.

CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - CIPA

As empresas convocarão eleições para CIPA com 50(cinqüenta) 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 (quinze) 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 SEXAGÉSIMA QUARTA - EXAMES MÉDICOS

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

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

a) Serão reconhecidos os atestados médicos e/ou odontológicos passados por facultativo do Sindicato da categoria profissional, desde que obedecidas às exigências da Portaria MTAS 3370, de 09.10.84. Tais atestados não serão questionados quanto à sua origem, se portarem o carimbo do Sindicato e a assinatura do seu facultativo. Fica exclusivamente a critério médico consignar ou não,

o Código Internacional de Doença-CID. Excetuam-se os casos previstos no artigo 73, parágrafo 1º, do Decreto 611/92;

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

Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - 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;

Relações Sindicais

Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - 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.

Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - LICENÇA (AUSÊNCIAS) PARA DIRIGENTES SINDICAIS

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

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - MENSALIDADES ASSOCIATIVAS

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

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

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

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

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL - SINDIVEST/SINDIROUPAS/SINDICAMISAS

Observados os preceitos legais e jurisprudência que define as contribuições aos Sindicatos, serão encaminhadas às empresas as circulares e os boletos para o recolhimento da Contribuição Assistencial 2016. Se a sua empresa não recebeu o boleto, entre em contato com a entidade Patronal, que providenciaremos novo documento para o devido e imprescindível recolhimento.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - MUDANÇA DE ENDEREÇO

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

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - QUADRO DE AVISOS

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

Disposições Gerais

Mecanismos de Solução de Conflitos

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - COMPETÊNCIA

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

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - COMPROMISSO

Fica compromissado que será implantado a cláusula de Seguro de Vida Obrigatório para todos os trabalhadores e trabalhadoras da categoria atingidos pela CCT, nos termos, no mínimo, similares ao que as entidades patronais signatárias já mantêm com outras entidades profissionais de seu âmbito de abrangência territorial .

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - ACORDOS COLETIVOS MAIS FAVORÁVEIS

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

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - AÇÃO DE CUMPRIMENTO

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

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - MULTAS

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

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

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

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

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

Outras Disposições

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - 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.

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

A título de recomendação, os Sindicatos representativos das Indústrias e a Federação dos Trabalhadores pedem atenção para o seguinte:

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

JOAO APARECIDO LIMA
Presidente
FEDERACAO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DO VESTUARIO

MARIA THEREZA EL CHEIK PUGLIESI
Procurador
SINDICATO DA INDUSTRIA DO VESTUARIO MASCULINO NO ESTADO DE SAO PAULO

MARIA THEREZA EL CHEIK PUGLIESI
Procurador
SINDICATO DA INDUSTRIA DE CAMISAS PARA HOMEM E ROUPAS BRANCAS DE SAO PAULO - SINDICAMISAS

MARIA THEREZA EL CHEIK PUGLIESI
Procurador
SINDICATO DA INDUSTRIA DO VESTUARIO FEMININO E INFANTO-JUVENIL DE SAO PAULO E REGIAO

JOAO APARECIDO LIMA
Procurador
S.T.I. DE CONF.ROUP.ACES.DO VEST. GERAL BARUERI REGIAO

JOAO APARECIDO LIMA
Procurador
SINDICATO TRAB. INDS. DE CONFEC. E VESTUARIO GUARULHOS

ANEXOS
ANEXO I - BARUERI

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - FETIVESP

[Anexo \(PDF\)](#)

[Anexo \(PDF\)](#)

[Anexo \(PDF\)](#)

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO III - GUARULHOS

[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>.