

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2016/2017

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP006649/2017
DATA DE REGISTRO NO MTE: 10/07/2017
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR033832/2017
NÚMERO DO PROCESSO: 46266.002757/2017-74
DATA DO PROTOCOLO: 14/06/2017

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

SINDICATO DOS TRAB NAS IND DO VESTUARIO MOGI DAS CRUZES, CNPJ n. 45.992.526/0001-33, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). CELIO BATISTA DA COSTA;

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 julho de 2016 a 30 de junho de 2017 e a data-base da categoria em 01º de julho.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores nas Indústrias do Vestuário e Confecções**, com abrangência territorial em **Mogi Das Cruzes/SP**.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

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) 01/07/2016 – 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 01/07/2016, reajuste de 5% (cinco por cento), o salário normativo será de R\$ 975,00 (novecentos e setenta e cinco reais) mensais. Para os empregados qualificados, ou seja, aqueles não abrangidos na especificação acima, a partir de 01/07/2016, reajuste de 5% (cinco por cento), o salário normativo será de R\$ 1.166,50 (um mil e cento e sessenta e seis e cinquenta centavos) mensais. Para os empregados diferenciados, a saber: costureira piloteira, encaixador, riscador, estilista e modelista o salário normativo será de R\$ 1.301,00 (um mil trezentos e um reais) mensais.
- 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, reajuste de 4,49% (quatro e quarenta e nove por cento), o salário normativo será de R\$ 1.016,50 (um mil e dezesseis reais e cinquenta centavos) mensais.
- c) Para os empregados qualificados, ou seja, aqueles não abrangidos na especificação acima, a partir de 01/01/2017, reajuste de 4,49% (quatro e quarenta e nove por cento), o salário normativo será de R\$ 1.216,00 (um mil, duzentos e dezesseis reais) mensais.
- d) Para os empregados diferenciados, a saber: costureira piloteira, encaixador, riscador, estilista e modelista o salário normativo será de R\$ 1.356,50 (um mil, trezentos e cinquenta e seis reais e cinquenta centavos) 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 de 9,49% (nove, quarenta e nove por cento) respeitados os limites estipulados acima. Os trabalhadores eventualmente desligados entre 01/06/2016 a 31/01/2017 farão jus ao reajuste de 9,49% (nove vírgula quarenta e nove por cento), limitado o teto e a tabela proporcional, percentual que deverá ser incorporado ao último salário para efeitos de aviso prévio e verbas rescisórias.

CLÁUSULA QUARTA - SALÁRIO PARA ADMISSÃO

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

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE SALARIAL

REAJUSTE SALARIAL

O reajuste integral da categoria acordado é de 9,49% (Nove e quarenta e nove por cento) para todos os salários, a ser aplicado em duas parcelas, da seguinte forma:

- a) Sobre os salários de 01 de Julho de 2015, será aplicado o percentual de 5% (cinco por cento), a vigorar a partir de 01 de Julho de 2016, limitado ao teto de R\$ 3.200,00 (três mil duzentos reais estabelecido (R\$ 3.200,00), comportando a livre negociação entre as partes no que exceder o referido valor.
- b) A partir de 01 de janeiro de 2017 será aplicado sobre os salários já reajustados de 01 de julho de 2016 o percentual de 4,49% (quatro vírgula quarenta e nove por cento), a vigorar a partir de

01 de janeiro de 2017, limitado ao teto de R\$ 3.360,00 (três mil trezentos e sessenta reais). Salários com valor superior a R\$ 3.360,00 caberá a livre negociação entre as partes no que exceder o referido valor, totalizando assim o percentual acordado de 9.49% (nove, quarenta e nove por cento) de reajuste para a categoria.

CLÁUSULA SEXTA - COMPENSAÇÕES

COMPENSAÇÕES

Compensações Poderão ser compensados todas as antecipações concedidas no período de 01.07.15 a 30.06.16, exceto as decorrentes de promoção, equiparação salarial ou transferência;

CLÁUSULA SÉTIMA - MULTAS

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 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 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 OITAVA - PROMOÇÕES

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

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA NONA - ATRASO NO PAGAMENTO DE SALÁRIOS, FÉRIAS E 13º SALÁRIO

ATRASO NO PAGAMENTO 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%(hum 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 estabelecidos, coincidirem com sábados, o pagamento deverá ser antecipado para o dia útil imediatamente anterior e, no caso de recaírem em domingos e feriados o pagamento será feito no primeiro dia útil 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 DÉCIMA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS MEDIANTE A CHEQUES

PAGAMENTOS DE SALÁRIOS MEDIANTE A CHEQUE

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 empregado 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. Quando o pagamento for feito em dinheiro, deverá ser feito dentro da jornada normal de trabalho.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ERRO NO PAGAMENTO DE SALÁRIOS

ERRO 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 DÉCIMA SEGUNDA - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO - VALES

ADIANTAMENTO DE SALÁRIOS - VALES

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, 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 TERCEIRA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO EXTRATO DE FGTS

COMPROVANTE 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 QUARTA - PRAZO PARA QUITAÇÃO DE RESCISÃO CONTRATUAL

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. Fica convencionado entre as partes que o prazo para a homologação será de até 20 dias após o desligamento do trabalhador, ressalvando-se que o pagamento das verbas devidas será realizado nos prazos legais, conforme descrito no item 1, da presente cláusula. 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. Os trabalhadores eventualmente

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Gratificação de Função

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - SUBSTITUIÇÃO TEMPORÁRIA

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

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - HORAS EXTRAS

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 de Tempo de Serviço

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ABONO DE APOSENTADORIA

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

Adicional Noturno

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ADICIONAL NOTURNO

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 NONA - ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA

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 VIGÉSIMA - CESTA BÁSICA

CESTA BÁSICA

As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho concederão mensalmente o benefício mensalmente, inclusive nas férias e nos períodos de afastamento do trabalho por licença maternidade, auxílio doença, auxílio doença acidentário, limitado ao período de 04 (quatro) meses, uma cesta de alimentos aos seus empregados ativos, registrados até o último dia do mês anterior ao da sua entrega. A cesta básica de alimentos a que se refere esta cláusula terá a seguinte composição:

10 kgs. de arroz tipo 1

02 kgs. de feijão tipo 1

03 kgs. de açúcar

500 gramas de café

500 gramas de achocolatado

02 latas de óleo

02 Caixas de molho de tomate 380 gramas cada

02 Pacotes de macarrão de 500 gramas cada

(todos os itens da cesta básica obrigatoriamente terão que ser tipo 1)

a- Todos os trabalhadores e trabalhadoras terão direito à cesta de alimentos. Fica 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 que possuir 01 (uma) no mês devidamente

justificada ou 1 (um) atraso semanal; 6

a.2 - 10% (dez por cento) do valor do benefício ao empregado que possuir 2 (duas) ausências justificadas ou não justificadas, e mais de 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;

a.4. Alternativamente, desde que acordado com o sindicato profissional, a empresa poderá pagar o valor correspondente à cesta básica, mediante recibo específico, em vale-cesta;

b. 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 de 2015 poderá ser entregue até do dia 25 de julho);

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

Auxílio Transporte

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - VALE TRANSPORTE

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 VIGÉSIMA SEGUNDA - SEGURO DE VIDA

SEGURO DE VIDA

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

I – R\$ 10.000,00 (dez mil reais), em caso de morte do empregado(a) por qualquer causa, independentemente do local ocorrido;

II – Até R\$ 10.000,00 (dez mil reais), em caso de Invalidez Permanente TOTAL ou PARCIAL do empregado(a), causada por acidente, independentemente do local ocorrido; atestado por médico devidamente qualificado, discriminando detalhadamente, no laudo médico, as seqüelas definitivas,

mencionado o grau ou percentagem, respectivamente da invalidez deixada pelo acidente;

III – R\$ 10.000,00 (dez mil reais), em caso de Invalidez Permanente Total por Doença Adquirida no Exercício Profissional, será pago ao próprio empregado segurado o pagamento de 100% (cem por cento) de forma antecipada do capital segurado básico mínimo exigido pela Convenção Coletiva de Trabalho da Categoria, mediante declaração médica, em modelo próprio fornecido pela seguradora, assinada pelo médico ou junta medica, responsável (eis) pelo laudo, caracterizando a incapacidade decorrente da Doença Profissional, obedecendo o seguinte critério de pagamento:

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

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

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

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

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

IV – R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), em caso de Morte do Cônjuge do empregado(a) por qualquer causa;

V - R\$ 2.500,00 (dois mil e quinhentos reais), em caso de Morte qualquer causa de cada filho de até 21 (vinte e um) anos, limitado a 4(quatro);

VI - R\$ 2.500,00 (dois mil e quinhentos reais) , em favor do empregado quando ocorrer o nascimento de filho(a) portador(a) de invalidez causada por doença congênita, a qual, o impeça de exercer atividade remunerada, e que seja caracterizada por atestado médico até o sexto mês após o dia do seu nascimento;

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

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

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

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

XI - Ocorrendo o nascimento de filho(a) da segurada (cobre somente titular do sexo feminino) a mesma receberá, a título de doação, a CESTA NATALIDADE, caracterizadas como um KIT MÃE e um KIT BEBÊ, com conteúdos específicos para atender às primeiras necessidades básicas da beneficiária e seu bebê, limitado a duas cestas e, desde que o comunicado seja formalizado pela empresa até 30 (trinta) dias após o parto da funcionária contemplada. Parágrafo Único: A CESTA NATALIDADE supracitada trata-se de uma cortesia para a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, podendo ser renovada no próximo instrumento.

XII – Ficam ressalvadas as condições mais favoráveis estabelecidas pelas empresas abrangidas por esta

Auxílio Creche

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AUXILIO CRECHE

AUXILIO 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-mãe, nos termos da letra "b" supra.

e) O referido auxílio será devido pelo prazo de 18(dezoito) meses, contados a partir do retorno da empregada do licenciamento legal.

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.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - READMISSÃO DE EMPREGADO

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 QUINTA - ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO

ANOTAÇÕES 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 10% do Não Qualificado, previsto nesta convenção, por mês trabalhado sem registro e sem prejuízo das sanções administrativas cabíveis.

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

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 SEXTA - TESTE ADMISSIONAL

- TESTE ADMISSIIONAL

- 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, a realização do teste coincida com os horários de refeição.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ADMISSÕES APÓS A DATA BASE

ADMISSÕES APÓS A DATA-BASE

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

- ?? julho/2015 = 5,00%
- ?? agosto/2015 = 4,59%
- ?? setembro/2015 = 4,18%
- ?? outubro/2015 = 3,77%
- ?? novembro/2015 = 3,36%
- ?? dezembro/2015 = 2,95%
- ?? janeiro/2016 = 2,54%
- ?? fevereiro/2016 = 2,13%
- ?? março/2016 = 1,72%
- ?? abril/2016 = 1,31%
- ?? maio/2016 = 0,90%
- ?? junho/2016 = 0,49%%

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

- ?? julho/2015 = 4,49%
- ?? agosto/2015 = 4,12%
- ?? setembro/2015 = 3,75%
- ?? outubro/2015 = 3,38%
- ?? novembro/2015 = 3,01%
- ?? dezembro/2015 = 2,64%
- ?? janeiro/2016 = 2,27%
- ?? fevereiro/2016 = 1,90%
- ?? março/2016 = 1,53%
- ?? abril/2016 = 1,16%
- ?? maio/2016 = 0,79%
- ?? junho/2016 = 0,42%

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - FICHA DE REGISTRO DE EMPREGADO

FICHA DE REGISTRO DO EMPREGADO

Sempre que solicitado pelo empregado, as empresas viabilizarão a entrega, no ato da homologação, de cópia xerox da ficha registro do empregado, para fins de instruir futuramente,

processo de aposentadoria perante o INSS

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ENTREGA DE DOCUMENTOS NAS RESCISÕES CONTRATUAIS

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 - CARTA DE REFERÊNCIA

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.

Aviso Prévio

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - AVISO PRÉVIO

AVISO PRÉVIO

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.

Suspensão do Contrato de Trabalho

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CARTA DE AVISO DE DISPENSA

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.

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

Ferramentas e Equipamentos de Trabalho

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS DE TRABALHO

FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS 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 QUARTA - GARANTIA DA EMPREGADA GESTANTE

GARANTIA A EMPREGADA GESTANTE

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

Estabilidade Serviço Militar

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - SERVIÇO MILITAR

SERVIÇO MILITAR

Fica garantido emprego ou salário ao empregado em idade de prestação de serviço militar, desde a incorporação até trinta dias após o desligamento ou baixa no serviço militar

Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - GARANTIA DE EMPREGO AO TRABALHADOR ACIDENTADO/DOENÇA PROFISSIONAL OU DOENÇA

GARANTIA DE EMPREGO AO TRABALHADOR ACIDENTADO/DOENÇA PROFISSIONAL OU DOENÇA

- a) Garantia de emprego ou salário, a partir da data de retorno a atividade, ao empregado afastado por acidente do trabalho ou doença profissional, 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 60(sessenta) 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.

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.

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA

EMPREGADOS 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 TRIGÉSIMA OITAVA - AUTOMAÇÃO

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - AQUECIMENTO DE REFEIÇÕES

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

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - REVISTA

REVISTA

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - AMAMENTAÇÃO

AMAMENTAÇÃO

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

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Compensação de Jornada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DIAS PONTES

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 e, desde que previamente fixada a época da respectiva compensação.

Faltas

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ABONO DE FALTAS DO ESTUDANTE

ABONO DE FALTAS DO ESTUDANTE

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADA

AUSÊNCIAS JUSTIFICADA

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, por 2(dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que declarada em sua Carteira de Trabalho, viva sob sua dependência econômica; por 1(hum) dia no caso de internação hospitalar do cônjuge, ou filho dependente; por 2(dois) dias no caso de falecimento de sogro ou sogra, desde que coincidentes com as jornadas de trabalho, e mediante comprovação. 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - ATRASO AO TRABALHO - DESCONTO DO DSR

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.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - HORÁRIO DE TRANSPORTE

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

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

Férias Coletivas

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - FÉRIAS COLETIVAS

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 Adoção

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - LICENÇA A EMPREGADA ADOTANTE

LICENÇA A EMPREGADA ADOTANTE

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

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

Outras disposições sobre férias e licenças

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - LICENÇA PARA CASAMENTO

LICENÇA PARA CASAMENTO

Na hipótese do casamento do empregado, fica assegurada uma licença remunerada de 5(cinco) dias úteis, excluído o dia do casamento

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - LICENÇA PATERNIDADE

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.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - COINCIDÊNCIA DE FÉRIAS COM LICENÇA DE CASAMENTO

COINCIDÊNCIA DE FÉRIAS COM LICENÇA DE 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..

Saúde e Segurança do Trabalhador

Condições de Ambiente de Trabalho

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - ÁGUA POTÁVEL

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 - PRODUTOS DE HIGIÊNE

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

Equipamentos de Proteção Individual

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

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

Uniforme

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - UNIFORMES

UNIFORMES

As empresas deverão fornecer gratuitamente os uniformes e EPI's - Equipamentos de Proteção Individual, quando exigidos pelas empresas ou por Lei.

CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - CIPA

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 avisos, 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

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

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

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.

Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - PREENCHIMENTOS E FORMULÁRIOS PARA PREVIDÊNCIA SOCIAL

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 SEGUNDA - SINDICALIZAÇÃO

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.

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - QUADRO DE AVISOS

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.

Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - LICENÇA - AUSÊNCIA PARA DIRIGENTES SINDICAIS

LICENÇA (AUSÊNCIA) 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

Acesso a Informações da Empresa

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - MUDANÇA DE ENDEREÇO

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 SEXAGÉSIMA SEXTA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS ADMITIDOS E DEDITIDOS

RELAÇÃO DE EMPREGADOS ADMITIDOS E DEDITIDOS

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

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO PROFISSIONAL

CONTRIBUIÇÃO PROFISSIONAL

As empresas descontarão do 1º (primeiro) salário pago após a assinatura desta Convenção Coletiva de Trabalho, de todos os trabalhadores abrangidos pela mesma, observados os preceitos legais e jurisprudência que rege a matéria, inclusive, quanto ao direito de oposição do

empregado, desde que se manifeste de próprio punho, até 10 dias antes do recebimento do referido salário já reajustado, a Contribuição Assistencial na forma a seguir descrita: 5%(cinco por cento) dos salários já reajustados do mês de Julho/2016 e mesmo percentual em Dezembro/16, a título de Contribuição Assistencial com teto de R\$60,00 (sessenta reais). O montante arrecadado deverá ser depositado na CEF ou outra forma indicada, mediante guias próprias fornecidas pela entidade profissional, até o dia 10 de agosto de 2016, referente à primeira parcela, e até dia 10 de Janeiro de 2017 referente à segunda parcela.

RETRIBUTIVA

Observados os Parâmetros legais que rege a matéria, inclusive ao direito de oposição do trabalhador, desde que se manifeste até 10 dias antes de receber o salário já reajustado, será descontado percentual de 1.5%(um e meio por cento), mensalmente, sob um teto máximo de R\$40,00(quarenta reais), sendo este valor repassado para o Sindicato Profissional até o dia 10 do mês subsequente

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL SINDIROUPAS/SINDICAMISAS/SINDVEST

Recolhimento necessário para a subsistência da entidade patronal

Em conformidade com o Precedente Normativo 119, até o dia 10.08.2016 as empresas, recolherão em favor do Sindicato da Indústria do Vestuário, uma única vez, a Contribuição Assistencial, cuja guia será posteriormente enviada..

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - MENSALIDADES ASSOCIATIVAS

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 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

Outras disposições sobre representação e organização

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - COMPETÊNCIA

COMPETÊNCIA

Os empregados ou seu Sindicato poderão intentar ação de cumprimento na forma e para fins

especificados no artigo 872, parágrafo único, da CLT

Disposições Gerais

Regras para a Negociação

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - ACORDOS COLETIVOS- NORMAS MAIS FAVORÁVEIS

ACORDOS COLETIVOS- NORMAS MAIS FAVORÁVEIS

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

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - COMPROMISSO

COMPROMISSO

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

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - AÇÃO DE CUMPRIMENTO

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.

Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO

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 QUINTA - RECOMENDAÇÕES

RECOMENDAÇÕES

Recomendação: 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 às 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 possibilitem aos seus trabalhadores a vacinação contra gripe.

CELIO BATISTA DA COSTA
Presidente
SINDICATO DOS TRAB NAS IND DO VESTUARIO MOGI DAS CRUZES

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

ANEXOS
ANEXO I - LISTA DE PRESENÇA ASSEMBLÉIA 18.05.2016

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - ATA DA ASSEMBLÉIA

[Anexo \(PDF\)](#)[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>.