**EXMO. SR. DR. SUBDELEGADO DA REGIONAL DO TRABALHO DE SANTO ANDRÉ**

**PROCESSO DRT-SP-**

**O Sindicato da Indústria do Vestuário Masculino no Estado de São Paulo – Sindiroupas, registro sindical D.N.T 25572, CNPJ nº 47.463.070/0001-40, Assembleia realizada em 20/06/2013, às 10:30 horas, na R. Mário Amaral, nº 172, 2º and., Paraíso, São Paulo, Capital, Sindicato da Indústria de Camisas para Homem e Roupas Brancas de São Paulo – Sindicamisas, registro sindical D.N.T 429120, CNPJ nº 62.660.402/0001-70, Assembleia realizada em 20/06/2013 às 10:30 horas, na R. Mário Amaral, nº 172, Paraíso, São Paulo, Capital, Sindicato da Indústria do Vestuário Feminino e Infanto-Juvenil de São Paulo e Região – Sindivest, registro sindical D.N.T. 246121, CNPJ 47.463.153/0001-39, Assembleia realizada em 20/06/2013, às 10:30 horas, na R. Mário Amaral, nº 172, 2º and., Paraíso, São Paulo, Capital, e o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Confecções de Roupas para Crianças, Adultos, Masculinas, Femininas, Unissex, Profissionais, Roupas Íntimas, Esportivas, para Brinquedos e Similares, Confecções de Acessórios em Geral, Meias, Fraldas Descartáveis ou não, Absorventes Higiênicos, Chapéus, Guardas-Chuvas, Botões, Embalagens Plásticas, Roupas de Cama, Mesa, Banho, Cortinas, Capas para Bancos e Similares; Oficiais Alfaiates, Empregados em Domicílio e Costureiras de Santo André, São Bernardo do Campo, São Caetano do Sul, Diadema, Mauá, Ribeirão Pires e Rio Grande da Serra, registro sindical DNT nº 46.000.003232/98, CNPJ nº 58.159.138/0001-18, Assembleia realizada em 03 de agosto de 2013, a Av. Artur de Queiros, nº 52 - B, Casa Branca, Santo André , por seus representantes legais, vêm, através desta, na forma da Lei, requerer o depósito, registro e arquivamento da inclusa CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO ano base 2013/2014, firmada pelos representantes autorizados nas assembléias realizadas nas datas acima mencionadas na sede das respectivas entidades, que aprovou as reivindicações e concedeu poderes para negociação, e, ainda, aprovou as cláusulas objeto do presente instrumento normativo. Para tanto, apresentam 6 (seis) vias originais do instrumento a ser depositado, registrado e arquivado, nos termos do inciso II do art. 4º, da Instrução Normativa SRT/MTE nº 1, de 24.03.2004.**

**Termos em que,**
**P. Deferimento.**

**São Paulo, 20 de setembro de 2013**

**Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Confecções de Roupas para Crianças Adultos, Masculinas, Femininas, Unissex, Profissionais, Roupas Íntimas, Esportivas, para Brinquedos e Similares, Confecções de Acessórios em Geral, Meias, Fraldas Descartáveis ou não, Absorventes Higiênicos, Chapéus, Guarda-Chuvas, Botões, Embalagens Plásticas, Roupas de Cama, Mesa, Banho, Cortinas, Capas para Bancos e Similares; Oficiais Alfaiates, Empregados em Domicílio e Costureiras de Santo André, São Bernardo do Campo, São Caetano do Sul, Diadema, Mauá, Ribeirão Pires e Rio Grande da Serra**

**Sra. Aparecida Leite Ferreira -Presidente**

**CPF 097.263.198-46**

**Sindicato da Indústria do Vestuário Masculino no Estado de São Paulo**

**Sr. Antonio Valter Trombeta**

**Presidente**

**CPF 592.888.258-00**

**Sindicato da Indústria de Camisas para Homem e Roupas Brancas de São Paulo**

**Sr.Nelson Abbud João**

**Presidente**

**CPF 006.594.958-72**

**Sindicato da Indústria do Vestuário Feminino e Infanto- Juvenil São Paulo e Região**

**Sr. Ronald Moris Masijah**

**Presidente**

**CPF 882.066.708-82**

**Dr. Erisvaldo Pereira de Freitas**

**OAB/SP – 196.001**

**CPF 839.401.464-04**

**Dra.Maria Thereza El Cheik Pugliesi**

**OAB/SP – 108.552**

**CPF 126.260.928-35**

# CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - 2013

**Entre as partes, de um lado, Sindicato das Indústrias do Vestuário Masculino no Estado de São Paulo, Sindicato da Indústria de Camisas para Homem e Roupas Brancas de São Paulo e Sindicato da Indústria do Vestuário Feminino e Infanto-Juvenil de São Paulo e Região e, de outro lado, o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Confecções de Roupas para Crianças, Adultos, Masculinas, Femininas, Unissex, Profissionais, Roupas Íntimas, Esportivas, para Brinquedos e Similares, Confecções de Acessórios em Geral, Meias, Fraldas Descartáveis ou não, Absorventes Higiênicos, Chapéus, Guarda-Chuvas, Botões, Embalagens Plásticas, Roupas de Cama, Mesa, Banho, Cortinas, Capas para Bancos e Similares; Oficiais Alfaiates, Empregados em Domicílio e Costureiras de Santo André, São Bernardo do Campo, São Caetano do Sul, Diadema, Mauá, Ribeirão Pires e Rio Grande da Serra, por seus representantes legais, fica estabelecida a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, na forma dos artigos 611 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, que se regerá pelas seguintes cláusulas:**

## 1ª - Reajuste Salarial

**Sobre os salários de 01 de julho de 2012 será plicado o percentual de 8% (oito por cento), negociado entre as partes, a vigorar a partir de 01 de julho de 2013, limitado ao teto de R4 2700,00 (dois mil e setecentos reais), comportando livre negociação sobre o que exceder este valor.**

**Exemplo: Trabalhador que recebia R$ 2.800,00, em 01 de Julho de 2012, terá reajuste de 8,00% sobre R$ 2.700,00. O restante do salário - R$ 100,00, será objeto de negociação entre as partes (empregado e empregador), portanto até o limite de R$ 2.700,00, o reajuste de 8,00% está garantido.**

## 2ª - Compensações

**Serão compensadas todas as antecipações, abonos, reajustes e aumentos salariais, espontâneos ou compulsórios, inclusive os decorrentes de acordo ou sentença normativa concedidos no período de 01.07.2012 a 30.06.2013, exceto os decorrentes de promoção, equiparação salarial, transferência, mérito, implemento de idade, término de aprendizagem e os aumentos reais expressamente concedidos a esse título.**

## 3ª - Admissões Após a Data-Base

**Aos empregados admitidos a partir de 01.07.2012, 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:

| Mês de admissão | Percentual Devido |
|---|---|
| Admitidos até Julho/2012 | 8,00% |
| Agosto/2012 | 7,31% |
| Setembro/2012 | 6,68% |
| Outubro/2012 | 6,10% |
| Novembro/2012 | 5,58% |
| Dezembro/2012 | 5,10% |
| Janeiro/2013 | 4,66% |
| Fevereiro/2013 | 4,26% |
| Março/2013 | 3,89% |
| Abril/2013 | 3,56% |
| Maio/2013 | 3,25% |
| Junho/2013 | 2.97% |

4ª - Salário Normativo em 01 de Julho de 2013

Fica assegurado para os empregados, à exceção do menor aprendiz, na forma da lei, um salário normativo no mês de Julho/13 que obedecerá os seguintes critérios e valores:

a) para os empregados não qualificados, assim entendidos aqueles que se exercitam nos serviços de faxina, auxiliar de cozinha, copa, office-boy e, auxiliar de serviços gerais, o salário normativo será de R$ 765,00 (setecentos e sessenta e cinco reais) mensais;

b) para os empregados qualificados, ou seja, aqueles não abrangidos na especificação acima, o salário normativo será de R$ 920,00 (novecentos e vinte reais) mensais;

Os salários normativos acima estabelecidos serão corrigidos na mesma época, do mesmo percentual que vierem a corrigir, na forma da Lei e desta convenção, os salários da categoria.

5ª - Cesta de Alimentos

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

5 kgs. de arroz tipo I
3 kgs. de feijão tipo I
4 kgs. de açúcar
1 kg. de pó de café
2 latas de óleo
02 caixas de molho de tomate

2 pacotes de macarrão
2 pacotes de bolacha

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

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

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

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

b) Alternativamente, a empresa poderá pagar o valor correspondente à cesta básica, mediante recibo específico, em vale-cesta, não podendo este valor ser inferior a R$ 53,00 (cinquenta e três reais) em Julho/2013;

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

d) Às empresas que em 01 de julho de 2012 já pagavam valor superior ao estabelecido neste instrumento, deverão reajustá-lo através do índice salarial – 8,00%. Exemplo: Empresa que concedia vale-cesta de R$ 50,00 (até 1° de julho de 2013) irá pagar R$ 50,00 + 8,00% = R$ 54,00.

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

6ª - Café da Manhã

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

7ª - Aumentos por Promoção

a) Sempre que ocorrer promoção a mesma deverá ser comunicada por escrito ao empregado, e obrigatoriamente anotada na CTPS;

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

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

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

8ª - 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.

9ª - 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 31° 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 os empregados de cargos administrativos de Supervisão, Chefia e Gerência.

10ª - 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, a partir do recebimento do "Holeritte"/ "comprovante de pagamento".

11ª – Horas Extras

As horas extras serão remuneradas na forma a seguir:

a) 70%(setenta por cento) de acréscimo em relação à hora normal, as 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 remunerado.

12ª – Adicional Noturno

A remuneração do trabalho noturno (das 22:00 às 05:00) será acrescida do adicional de 40%(quarenta por cento), em relação à hora diurna, para fins do artigo 73 da CLT.

13ª – Salário pago em cheque ou dinheiro

a) as empresas que pagam salários através de cheques 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 de 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, na presença de duas testemunhas.

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 aqui na forma do artigo 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.

Artigo 3º - As empresas que trabalhem com cartão magnético bancário para saque automático em caixa eletrônico devem observar o disposto no artigo 2º desta cláusula. Entretanto, fica ressalvado, que no caso específico do adiantamento salarial (vale), as empresas ficam desobrigadas de conceder tempo para o saque em caixa eletrônico.

Artigo 4º - O pagamento em dinheiro deverá ser feito no local e horário de trabalho.

14ª – Adiantamento de salário (vale quinzenal)

As empresas fornecerão aos empregados, adiantamento salarial equivalente a 40% (quarenta por cento) do salário mensal, até o dia 20 (vinte) de cada mês. Se este coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias já compensados, deverá ser feito no dia imediatamente anterior.

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

15ª – Exames Médicos

Serão realizados obrigatoriamente os exames médicos admissionais, demissionais e periódicos, na forma estabelecida pela Nr.07 da portaria 3214/78 em vigor ou legislação que a substitua, sem ônus para o trabalhador.

16ª - Atraso no pagamento de salários

a) Quando o 5º dia útil do mês cair no sábado, domingo ou feriado, as empresas deverão antecipar o pagamento dos salários para o primeiro dia útil imediatamente anterior. O não pagamento dos salários ajustados no prazo determinado por Lei, ou seja, até o quinto dia útil, 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 pago 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.

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

c) 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.

17ª – 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.

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

18ª – Férias Coletivas – dias 25/12 e 01/01

Quando as férias coletivas abrangerem os dias 25 de dezembro e 1° de janeiro, estes dias não serão computados como férias, e, portanto deverão ser excluídos da contagem dos dias corridos regulamentares.

**19ª – Dias Pontes**

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

**20ª – Ausências Justificadas**

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, até 2(dois) dias úteis em caso de falecimento de sogra ou sogro e 1(um) dia útil ao mês no caso de internação hospitalar da esposa ou companheira ou filho, desde que coincidentemente com as jornadas de trabalho e mediante comprovação. Também deverão sempre ser considerados para contagem os dias úteis quando se tratar das ausências disciplinadas pelo artigo 473 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT;

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.

**21ª – 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 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.

**22ª – 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, função do empregado e valor do recolhimento do FGTS.

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.

**23ª – Mudança de endereço**

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

24ª – 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 no artigo 135 da CLT.

b) no caso de férias coletivas, o empregador deverá comunicar ao órgão do MTE com 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 7 da CF, deverá ser pago até 2(dois) dias antes do respectivo período de férias.

25ª – Aviso prévio/prazo para a quitação de 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;

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

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

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

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

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

4) - deverá sempre constar do aviso prévio a data e o local em que será feito o pagamento e/ou a homologação das verbas rescisórias, ou seja, na própria empresa, se o empregado registrar até o final do aviso prévio, menos de 1(um) ano de serviço ou perante a DRT ou perante o Sindicato Profissional, quando se tratar de empregado com mais de 1(um) ano de serviço na empresa.

c) a consignação da data e do local de pagamento no aviso prévio valerão como ciência do empregado para a data da homologação da rescisão.

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

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

26ª – 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.

27ª – Teste de admissão

a) a realização de testes práticos operacionais não poderá ultrapassar a quatro horas;

b) quando os testes coincidirem com os horários de refeições, as empresas que tenham refeitório ou que fornecerem refeições, as concederão aos empregados em teste;

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

28ª – Atestados médicos e odontológicos

a) as empresas comprometem-se a aceitar os atestados médicos decorrentes de consultas médicas, fornecidas pelo INSS, bem como, pelos médicos dos convênios médicos, dos profissionais do Sindicato, do convênio médico dos pais e maridos dos empregados, assim como dos companheiros das empregadas, mediante a apresentação da carteira do convênio titular.

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

29ª – Cipa

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

As empresas com mais de 20(vinte) empregados, no prazo mínimo de 15(quinze) dias após a realização das eleições, deverão comunicar ao Sindicato Profissional o resultado, indicando o nome dos titulares e suplentes eleitos. A apuração dos votos decorrentes da eleição será acompanhada pelos empregados candidatos.

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

30ª – Comunicação de acidentes de trabalho – CAT

a) as empresas, em caso de acidente de trabalho, doença profissional e afastamento do empregado por motivo de benefício, deverão enviar uma cópia do comunicado do acidente de trabalho, CAT ou do afastamento do empregado, ao Sindicato Profissional, no prazo máximo de dez dias após a sua emissão.

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

31ª – Licença para casamento

Na hipótese de casamento do empregado(a), fica assegurado uma licença remunerada de três dias úteis, excluído o dia do casamento.

32ª – Sindicalização

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

33ª - Eleições Sindicais

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

34ª – Complemento do auxílio doença

a) será assegurado 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 e o 60º dia de afastamento, respeitando também o limite máximo de contribuição previdenciária.

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

35ª – 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 autorizado 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 cinco dias da data legal do 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, corrigidos pelos índices oficiais de variação inflacionária, até a data efetiva do recolhimento, revertida em favor da entidade Sindical.

36ª – Seguro de Vida

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

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

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

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

**§ 1º - Ficando entendido que: a indenização em que o segurado fará jus através da cobertura PAED, somente será devida no caso em que o próprio segurado seja considerado INVÁLIDO DE FORMA DEFINITIVA E PERMANENTE POR CONSEQUÊNCIA DE DOENÇA PROFISSIONAL, cuja doença seja caracterizada como DOENÇA PROFISSIONAL que o impeça de desenvolver definitivamente suas funções e que pela qual não se pode esperar recuperação ou reabilitação com os recursos terapêuticos disponíveis no momento de sua constatação e desde que a data do início de tratamento e/ou diagnóstico da Doença Profissional caracterizada seja posterior à data de sua inclusão no seguro, e enquanto haver sua permanência contratual na empresa contratante, devidamente comprovada por relação ou proposta de adesão.**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**NOTA: A CESTA NATALIDADE supracitada trata-se de uma cortesia da gestora do seguro PASI/MAPFRE para a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho – 2013/2014.**

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

**37ª – Abono aposentadoria**

Ao empregado com três ou mais anos de serviços contínuos na mesma empresa e que dela se desligar, 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.

**38ª – PIS**

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

**39ª – 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 sessenta dias da data da mudança.

c) sendo 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 ficha cadastral e funcional do empregado para a entidade Patronal, para que esta procure viabilizar a sua recolocação.

**40ª – Anotação na carteira de trabalho**

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

b) os documentos serão entregues contra recibo às empresas, dentro do 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 orgãos públicos ou não, a comprovação de seus salários registrados na CTPS.

**41ª – Dispensa do empregado por justa causa**

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

**42ª – 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 trabalhadores adquiram melhor qualificação em seus novos métodos de trabalho.**

**43ª – 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.**

**44ª – Equipamentos de proteção individual**

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

**45ª – Revista**

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

**46ª – 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.**

47ª – 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 95.247/87.

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

48ª – Aviso prévio – empregado com mais de 45 anos de idade

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

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

49ª– Auxílio-Creche

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

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

b) Pagar diretamente à empregada-mãe, a título de auxílio-creche, um valor mensal correspondente a 30%(trinta 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 22(vinte e dois) 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.

50ª - 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, da convenção coletiva em vigor e de comunicados aos trabalhadores, desde que de caráter oficial, assinados pela Diretoria da entidade laboral, relativos à convocação de assembléias, 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 mínima de 2(dois) dias úteis.

51ª - 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 dos feriados respectivos, em razão das horas não trabalhadas por esse motivo. A estes empregados não será impedida a prestação de serviços no restante da jornada;

52ª - Garantia à Empregada Gestante

a) Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa, da empregada gestante desde a confirmação da gravidez até 05(cinco) meses após o parto.

b) A empregada gestante não poderá ser despedida, a não ser nas hipóteses de justa causa, contrato por prazo determinado (inclusive experiência), pedido de demissão ou transação.

53ª - Água Potável

As empresas obrigam-se a fornecer água potável filtrada e resfriada, 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.

54ª - Produtos de Higiene/Atendimento de Primeiros Socorros

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.

Deverão ainda estar equipadas com materiais necessários a prestação de primeiros socorros, levando-se em conta as características das atividades desenvolvidas. O material deverá estar em local adequado para este fim.

55ª - Coincidência de férias com licença de Casamento

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

56ª - Readmissão de empregado

Não será exigido contrato de experiência nos casos de readmissão de empregado para a mesma função anteriormente exercida na mesma empresa, bem como nos casos de admissão do trabalhador que esteja prestando serviços na mesma função, como mão-de-obra legalmente contratada, desde que não tenha se afastado por mais de dois anos.

57ª - 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.

58ª - 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.

59ª - 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

60ª - Compensação de horas - Sábados compensados

Quando o feriado coincidir com o sábado, as empresas que trabalham sob o regime de compensação de horas destinado a eliminação do expediente aos sábados, poderão alternativamente:

* reduzir a jornada diária de trabalho, subtraindo os minutos relativos à compensação ou, pagar o excedente como horas extras diárias, conforme previsto nesta convenção coletiva.

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

61ª - Contrato de Experiência

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

62ª - Utilização dos sanitários e manutenção

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

63ª - Amamentação

Ocorrendo caso concreto de empregada-mãe que esteja amamentando, a empresa obriga-se a fornecer local adequado em suas dependências para amamentação do filho, até que este complete 6(seis) meses de idade, e pelo prazo de 30(trinta) minutos a cada 4(quatro) horas de efetivo trabalho em jornada diária. Fica facultado, mediante acordo, por escrito entre a empresa e a empregada, que os prazos previstos nesta cláusula poderão ensejar que a empregada entre 1(uma) hora mais tarde no início do expediente ou saia 1(uma) hora antes do término do expediente normal de trabalho.

64ª - Contribuição Profissional

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

Assistencial: 5%(cinco por cento) dos salários já reajustados do mês de julho/13 e mesmo percentual em dezembro/13, a título de contribuição assistencial com teto de R$ 79,92 (setenta e nove reais e noventa e dois centavos). O montante arrecadado deverá ser depositado na CEF ou outra forma indicada, mediante guias próprias fornecidas pela entidade profissional, até o dia 20 de agosto de 2013, referente à primeira parcela, e até dia 10 de janeiro de 2014 referente à segunda parcela.

Os trabalhadores admitidos até novembro de 2013, inclusive, terão o desconto efetuado em seu primeiro salário nominal, a ser recolhido até o dia 10(dez), devendo ser reajustado de acordo com os índices de reajuste de salário.

Confederativa: As empresas descontarão mensalmente de seus trabalhadores, o percentual de 1.5%(um e meio por cento) do salário nominal, a ser recolhido até o dia 10(dez) de cada mês, devendo ser corrigido de acordo com os índices de reajuste de salário, com teto de R$ 26,56 (vinte e seis reais e cinquenta e seis centavos).

As contribuições descritas, não serão devidas cumulativamente, de modo que, os trabalhadores, em tempo hábil, após a composição das partes, deliberarão sobre qual das duas contribuições deverá incidir em seus salários. A entidade profissional notificará as empresas sobre a opção escolhida. Se não houver manifestação da entidade profissional, as empresas descontarão a contribuição confederativa.

65ª - Relação de empregados admitidos e demitidos

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

66ª - 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 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.

67ª - 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.

68ª – Contribuição Assistencial Patronal – Sindiroupas/Sindicamisas

Deverá ser recolhida mediante boleto enviado pela entidade Patronal. O valor do recolhimento segue tabela proporcional ao número de trabalhadores que constem em folha de pagamento de Julho/2013. As normas da Contribuição Assistencial seguem os preceitos da Legislação vigente.

69ª - 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.

70ª - Mão de obra temporária

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

71ª - Vigência

A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência no período de 01 de Julho de 2013 a 30 de Junho de 2014.

72ª - Compromisso

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

73ª - Acordos Coletivos - Normas mais favoráveis

As condições mais favoráveis estabelecidas em acordo coletivo legal e formalmente em ordem, prevalecerão com relação às normas vigentes nesta Convenção Coletiva.

74ª - 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.

75ª- Competência

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

75ª- Tarifas Bancárias

Considerando que a utilização de conta bancária para pagamento de salários e demais consectários, é medida segura tanto para a empresa como para o trabalhador e, considerando ainda, que as tarifas bancárias são onerosas para os trabalhadores, as empresas se comprometem a negociar com a instituição financeira utilizada com o intuito de reduzir as tarifas bancárias das contas abertas em nome dos empregados.

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.

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

São Paulo, 20 de setembro de 2013.

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Confecções de Roupas para Crianças Adultos, Masculinas, Femininas, Unissex, Profissionais, Roupas Íntimas, Esportivas para Brinquedos e Similares, Confecções de Acessórios em Geral, Meias, Fraldas Descartáveis ou não, Absorventes Higiênicos, Chapéus, Guarda-Chuvas, Botões, Embalagens Plásticas, Roupas de Cama, Mesa, Banho, Cortinas, Capas para Bancos e Similares; Oficiais Alfaiates, Empregados em Domicílio e Costureiras de Santo André, São Bernardo do Campo, São Caetano do Sul, Diadema, Mauá, Ribeirão Pires e Rio Grande da Serra.
Sra. Aparecida Leite Ferreira
Presidente
CPF 097.263.198-46

Sindicato da Indústria do Vestuário Masculino no Estado de São Paulo
Sr. Antonio Valter Trombeta
Presidente
CPF 592.888.258-00

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

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

Dr. Erisvaldo Pereira de Freitas
Advogado
OAB/SP – 196.001
CPF 839.401.464-04

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