

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2014/2015

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP001933/2015  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 23/02/2015  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR066025/2014  
NÚMERO DO PROCESSO: 46219.020369/2014-98  
DATA DO PROTOCOLO: 15/10/2014

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

SINDICATO DOS OFICIAIS ALFAIATES, COSTUREIRAS E TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE CONFECCAO DE ROUPAS E DE CHAPEUS DE SENHORAS DE SAO PAULO E OSASCO , CNPJ n. 62.812.573/0001-77, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). EUNICE CABRAL e por seu Secretário Geral, Sr(a). ELIAS FERREIRA e por seu Diretor, Sr(a). JOSE RONALDO MENEZES REIS e por seu Diretor, Sr(a). MOACIR TENORIO;

E

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

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

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

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 agosto de 2014 a 31 de julho de 2015 e a data-base da categoria em 01º de agosto.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **todos os trabalhadores vinculados às empresas com atividade econômica de confecção de roupas masculinas de São Paulo e Osasco, de Camisas para homens e roupas brancas de São Paulo e Osasco, e de roupas feminina e infante - juvenil de São Paulo e Osasco, signatárias desta Convenção Coletiva, com abrangência territorial em Osasco/SP e São Paulo/SP, com abrangência territorial em Osasco/SP e São Paulo/SP.**

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

### CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

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

**a) para os empregados não qualificados, assim entendidos aqueles que se exercitam nos serviços de faxina, auxiliar de cozinha, copa, segurança e ainda como office-boy e auxiliar de serviços gerais, o salário normativo será de R\$ 890,00 (oitocentos e noventa reais) mensais;**

b) para os empregados qualificados, ou seja, aqueles não abrangidos na especificação acima ou nas seguintes, o salário normativo será de R\$ 1.120,00(um mil e cento e vinte reais e noventa e sete centavos) mensais;

c) piso de R\$ 1.220,00( um mil duzentos e vinte reais) mensais, para os funcionários considerados como diferenciados, a saber, costureira-piloteira, encaixador-riscador, cortador (operador de máquina de corte), operador de cad-cam, estilista e modelista;

d) para o empregado sem experiência anterior no Setor do Vestuário, ou seja, aquele que comprovadamente nunca trabalhou na categoria, e que possua entre 16 e 24 anos, durante o período máximo de 7 (sete) meses, o salário normativo será de R\$ 845,00 (oitocentos e quarenta e cinco reais) mensais. O número de empregados aprendizes não poderá ultrapassar a 20% (vinte por cento) do quadro funcional da empresa, assim como, serão garantidos todos os demais direitos contidos nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Sobre os salários de 01 de agosto de 2013, será aplicado o percentual de 7,5%(sete e meio por cento), negociado entre as partes, a vigorar a partir de 01 de agosto de 2014, limitado ao teto de R\$ 2.900,00 (dois mil e novecentos reais), comportando livre negociação sobre o que exceder este valor.

Exemplo: Trabalhador que recebia R\$ 3.000,00 em 01 de Agosto de 2013, terá reajuste de 7,5% sobre R\$ 2.900,00. O restante do salário, R\$ 100,00 pode ser objeto de negociação entre as partes (empregado e empregador), portanto até o limite de R\$ 2.900,00 o reajuste de 7,5% está garantido.

O reajuste contido nesta cláusula atende aos termos das Leis 8.880/94 e 10.192/01, bem como, repõe as perdas salariais ocorridas no período de 01.08.13 a 31.07.14.

### 2ª - Compensações

Serão compensadas todas as antecipações salariais, reajustes e aumentos salariais, espontâneos ou compulsórios, concedidos no período de 01.08.13 a 31.07.14, 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 01.08.13, 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:

<b>Mês de admissão</b>	<b>Percentual Devido</b>
Agosto/2013	7,5%
Setembro/2013	6,87%
Outubro/2013	6,25%
Novembro/2013	5,62%
Dezembro/2013	5,0%
<u>Janeiro/2014</u>	4,37%
Fevereiro/2014	3,75%
Março/2014	3,12%
Abril/2014	2,5%
Mai/2014	1,87%
<u>Junho/2014</u>	1,25%
Julho/2014	0,62%

## **PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

### **CLÁUSULA QUINTA - RECEBIMENTO DE SALARIO EM BANCO**

As empresas que pagam os salários através de cheques deverão observar as exigências da Portaria Nº 3.281/84 do Ministério do Trabalho.

### **CLÁUSULA SEXTA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO**

Deverão ser fornecidos demonstrativos de pagamentos com a discriminação detalhada das horas trabalhadas, inclusive as extraordinárias e os demais títulos que compõem a remuneração, assim como, as importâncias pagas ou descontos efetuados.

### **CLÁUSULA SÉTIMA - ATRASO NO PAGAMENTO DOS SALÁRIOS**

O não pagamento dos salários ajustados no prazo determinado por Lei, ou seja, até o 5º dia útil do mês subsequente ao vencido, acarretará multa revertida ao trabalhador, no importe de 10%(dez por cento) sobre o saldo salarial, na hipótese de atraso dopagamento de até 20 dias, acrescido de 5% (cinco por cento) ao dia no período subsequente.

Parágrafo Único: A multa supracitada não poderá ser exigida nos casos controversos de diferenças salariais e não poderá exceder o valor da obrigação principal, a teor do disposto no artigo 412 do Código Civil Brasileiro.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO**

### **CLÁUSULA OITAVA - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE)**

As empresas concederão aos empregados, que assim optarem, adiantamento salarial (vale)

de até 40% (quarenta por cento) do salário nominal mensal, desde que o empregado já tenha trabalhado na quinzena o período correspondente, descontadas as faltas injustificadas. Fica ressalvado que as empresas que trabalham com cartão magnético bancário para saque automático em caixa eletrônico, no caso específico do pagamento do vale, ficam desobrigadas a conceder tempo para saque em horário de expediente bancário.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS AJUDA DE CUSTO**

### **CLÁUSULA NONA - PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS EXTERNOS**

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

### **AUXÍLIO TRANSPORTE**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - VALE TRANSPORTE**

Ficam as empresas alertadas de que deverão cumprir a legislação referente ao vale- transporte, nos termos da lei 7418/85, com as alterações da Lei 7619/87 e Decreto Lei 95.247/87.

Na ocorrência de aumento de tarifa de transporte, as empresas deverão complementar a diferença dentro do prazo de 5 (cinco) dias úteis.

### **AUXÍLIO CRECHE**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - CRECHE E AMAMENTAÇÃO**

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

- celebrar convênio com creche, conforme previsto no parágrafo 2º do artigo 389 da CLT ou,
- pagar diretamente à empregada-mãe a título de auxílio-creche, um valor mensal de R\$ 160,00 (cento e sessenta reais), devidos pelo prazo de 30 (trinta) meses, contados a partir do retorno da empregada do licenciamento legal;
- as empresas que optarem pelo convênio creche, ficam cientes que a creche conveniada não poderá ser situada em local superior a 4 (quatro) quilômetros de distância da sede da empresa;
- para fazer jus ao citado auxílio, a empregada-mãe é obrigada a apresentar à empresa a certidão de nascimento do filho(a);

- o auxílio-creche objeto desta cláusula será pago independentemente de comprovação de despesa;
- reconhecem as partes que a presente estipulação convencional supre inteiramente as disposições da portaria 3296 de 03.09.86.

**NOTA: As trabalhadoras admitidas às empresas que possuem filhos na faixa etária estabelecida acima, farão jus ao benefício na forma supra descrita.**

- **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 06 (seis) meses de idade e pelo prazo de 30 minutos a cada 4 (quatro) horas de efetivo trabalho, em jornada diária. Mediante acordo, por escrito entre a empresa e a empregada, os prazos previstos nesta cláusula poderão ensejar que a empregada entre uma hora mais tarde no início do expediente ou saia uma hora antes do término do expediente normal de trabalho.

## SEGURO DE VIDA

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

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

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - TESTE ADMISSIONAL**

**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, as concederão aos candidatos em teste;**

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ANOTAÇÃO NA CARTEIRA PROFISSIONAL**

**Todo empregado admitido terá sua Carteira Profissional de Trabalho anotada pela empresa no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas e os respectivos documentos 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 10% (dez por cento) do salário normativo da categoria qualificado, previsto nesta convenção, por mês trabalhado sem registro e, sem prejuízo das sanções administrativas cabíveis.**

**Os documentos serão entregues contra-recibo às empresas, dentro de prazo que possibilite a empresa a cumprir o parágrafo anterior acima.**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - EXAMES MÉDICOS**

**As empresas deverão proceder à realização de exames médicos admissionais, demissionais e periódicos, na forma estabelecida pela Norma Regulamentadora nº 07, da Portaria 3214/78 em vigor, ou, legislação que a substitua.**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ABREUGRAFIAS**

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

## **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CARTA DE REFERÊNCIA**

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DISPENSA DO EMPREGADO POR JUSTA CAUSA**

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

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ATRIBUIÇÕES DA FUNÇÃO/DESVIO DE FUNÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - SALÁRIO SUBSTITUTO E SUBSTITUIÇÃO TEMPORÁRIA**

- a) Sempre que houver determinação de substituição temporária, a mesma será comunicada por escrito ao empregado;
- b) Nas substituições temporárias superiores a 30 (trinta) dias, o substituto fará jus à diferença salarial existente entre ele e o substituído, a título de gratificação por função desde o 31º (trigésimo primeiro) dia, até o último dia em que perdurar a substituição;
- c) Terminada a substituição, deixará de existir a obrigatoriedade no pagamento da referida gratificação não implicando redução salarial;
- d) Ocorrendo o desligamento em “definitivo” do substituído e, desde que a substituição tenha sido por tempo superior a 90 (noventa) dias, o substituto será promovido, a partir do desligamento do substituído, ao cargo que este ocupava com o correspondente salário, sem considerar vantagens pessoais.

## **NORMAS DISCIPLINARES**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - EXTRATO DO FGTS**

As empresas ficam obrigadas a cumprir as disposições da Lei 8036/90, especialmente seu artigo 17, a fim de possibilitar à Caixa Econômica Federal o atendimento ao artigo 22, do decreto 99.684/90, ou seja, a remessa do extrato do FGTS aos interessados.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - PIS**



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

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - REVISTA**

As empresas que adotam sistema da revista pessoal em seus empregados o farão em local adequado e por pessoa do mesmo sexo, evitando-se eventuais constrangimentos.

## **ESTABILIDADE MÃE**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - GARANTIA A EMPREGADA GESTANTE**

É assegurada a estabilidade provisória à empregada gestante até 60 dias após o término do período do licenciamento legal.

A garantia prevista cessará no caso de rescisão do contrato por mútuo acordo entre empregado e empregador, com obrigatória assistência do respectivo Sindicato da categoria Profissional.

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

## **ESTABILIDADE PAI**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - LICENÇA PATERNIDADE**

De acordo com o inciso XIX, artigo 7º da Constituição Federal, combinado com o § 1º artigo 10º do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, e enquanto não for regulamentada em Lei, a licença paternidade será de 5 (cinco) dias corridos, contados desde a data do parto.

## **ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - GARANTIA AO ACIDENTADO/ AUXILIO- DOENÇA**

a) Garantia de emprego ou salário ao empregado afastado por acidente do trabalho, a partir da alta previdenciária, na forma da legislação vigente, desde que ocorram os pressupostos previstos na Lei 8.213, de 24.07.91, regulamentada pelo Decreto 356, de 07.12.91, quando deverão ser observadas as disposições legais;

b) 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 seu retorno.

## ESTABILIDADE ADOÇÃO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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, conforme a seguir discriminado:

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

## JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CARTÃO DE PONTO

- a) As empresas com mais de 30 empregados poderão dispensá-los da marcação de ponto, nos horários de início e término de intervalo de refeição, desde que os empregados não deixem o recinto da empresa.
- b) Na ocorrência de saídas do empregado do recinto da empresa no horário de refeição, será ele obrigado a marcar o cartão de ponto no horário de entrada no segundo turno da jornada, considerando-se correto para todos efeitos, o intervalo do almoço;
- c) Para tal fim, deverão ser observados os termos da legislação em vigor, Portaria 3626/91, especialmente, no que diz respeito à assinalação no cartão de ponto no horário destinado ao intervalo de repouso e alimentação;
- d) Ficará a critério da empresa a assinalação prévia do horário de intervalo no cartão de ponto, através de impressão, carimbo ou meio mecânico.
- e) O Sindicato Profissional assume o compromisso de não reivindicar horas extras no período de intervalo, em relação às empresas que adotarem este procedimento.

## COMPENSAÇÃO DE JORNADA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - INTERRUPTÕES DO TRABALHO

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

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ABONO DE FALTA AO ESTUDANTE**

a) Fica garantido o abono de faltas ao empregado estudante, para prestação de exames, desde que em estabelecimento de ensino oficial, autorizado ou reconhecido, pré-avisado o empregador com o mínimo de 72 horas e feita a comprovação posterior;

b) O mesmo direito é assegurado ao dia ou dias necessários ao exame de, no máximo, dois vestibulares, limitado a duas faculdades.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ATESTADOS MÉDICOS**

Serão reconhecidos os atestados médicos passados por facultativo do Sindicato da categoria profissional, desde que obedecidas às exigências da Portaria MTAS 3370, de 09.10.84. 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.

## **FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - FÉRIAS**

a) As empresas comunicarão aos empregados a data do início do período de gozo das férias individuais com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, nos termos do disposto pelo artigo 135 da CLT;

b) No caso de férias coletivas, o empregador deverá comunicar ao órgão local do Ministério do Trabalho com antecedência mínima de 15 (quinze) dias, enviando cópia da comunicação ao Sindicato Profissional;

c) 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;

d) O início das férias individuais não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias já compensados, devendo ser fixado a partir do primeiro dia útil da semana. Fica ressalvado o direito de o empregado solicitar expressamente, o início das férias em qualquer dia da semana.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ÁGUA POTÁVEL E PRODUTOS DE HIGIENE**

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

As empresas que utilizam mão de obra feminina deverão conter absorventes higiênicos para ocorrências emergenciais. As empresas também proporcionarão gratuitamente, produtos

adequados à higiene pessoal de seus empregados de acordo com as condições específicas do trabalho realizado.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - MELHORIA DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO – SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO.**

Os Sindicatos signatários da presente Convenção Coletiva de Trabalho formarão uma Comissão Tripartite – representantes indicados pelo Sindicato Profissional, representantes indicados pelo Sindicato Patronal e representantes do Ministério do Trabalho e Emprego – para discussão de assuntos referentes à saúde e segurança no trabalho no Setor do Vestuário, tendo como objetivo estudar, discutir, elaborar, melhorar e/ou mudar o Programa de Prevenção de Riscos no Ambiente de Trabalho.

Parágrafo único – As partes elaborarão um Termo de Aditamento ao presente instrumento normativo, com as datas previamente agendadas para cumprimento do disposto no “caput” desta cláusula.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ERGONOMIA**

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

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

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

A seguir, a descrição técnica das cadeiras ergonômicas para os trabalhadores (as) que exercem suas funções em bancadas baixas e altas e, para as costureiras, em conformidade ao laudo da FUNDACENTRO:

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

**b) Característica de pouca ou nenhuma conformação na base do assento. O assento deve ser de espuma injetada de poliuretano (mínimo 50 kg/m<sup>3</sup>). As estruturas do assento e do encosto deverão ser em madeira compensada moldada anatomicamente, para promoverem uma boa circulação sanguínea, bem como para promover o apoio adequado à coluna lombar. O encosto deverá possuir as seguintes características mínimas:**

- ✓ *Raio de curvatura mínimo de 400 mm;*
- ✓ *Profundidade do apoio lombar de 13 a 25 mm;*
- ✓ *O encosto deverá possuir uma blindagem de proteção, na parte posterior, em polipropileno;*
- ✓ *A profundidade entre o fim das coxas e a parte frontal da cadeira deverá ter 40 cm de comprimento e 40 cm na sua largura, a fim de não causar desconforto provocado pela pressão do assento sobre o fim da coxa, ou trombose por bloqueios à circulação sanguínea.*

**c) O assento deve possuir em sua borda frontal um arredondamento. O assento deve ser de espuma injetada de poliuretano (mínimo 50 kg/m<sup>3</sup>) com a finalidade de evitar desconforto e anestesia da pele das nádegas e coxas;**

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

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

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

- ✓ *Resistência mínima à tração da base: 38 kgf/mm<sup>2</sup>*
  - ✓ *Alongamento máximo admitido na ruptura: 22%*
  - ✓ *Módulo de elasticidade mínima de 17.000 kgf/mm<sup>2</sup>, para evitar a deformação da base e suas consequentes implicações e prejuízos ao bom funcionamento do produto.*
  - ✓ *As pás (pés) da base, em aço, deverão receber um perfil de proteção de polipropileno.*
  - ✓ *O tubo central da cadeira deve ter mola amortecedora de espessura e arame mínimo de 6 mm para evitar impactos do sentar brusco, apresentando amortecimento inclusive na regulagem mínima.*
  - ✓ *Deve ser o tubo selado de ar-comprimido, para regulagem de altura em “n” posições, permitindo a adequação da altura da cadeira. O acionamento da regulagem de altura deverá ser através de um simples toque na alavanca, disposta sob o assento.*
  - ✓ *Deve o tubo ter blindagem dupla telescópica de polipropileno. A Blindagem evita o acúmulo de pó nos mecanismos do tubo central.*
- e) As dimensões da cadeira devem obedecer a Norma da ABNT de N° 13.962;**
- f) A cadeira não deve possuir braços;**

- g) O revestimento tanto do assento como do encosto devem ser em tecido 100% poliéster com gramatura mínima de 300g/m<sup>2</sup>;**
- h) A cadeira deve ser giratória permitindo movimentos de lateralidade.**
- i) Cadeira para as bancadas altas de produção, cadeira tipo caixa, deve ser utilizada em todas bancadas de trabalho altas e devem possuir dimensões que obedeçam a Norma da ABNT (Associação Brasileira de Normas Técnicas) de N° 13.962 e possuir um aro apoia-pés regulável.**
- j) A cadeira para bancada alta deve atender as especificações descritas nos itens a, b, c, d, e, f, g e h, com as seguintes dimensões:**
  - A altura da superfície do assento (intervalo de regulagem) com valor mínimo de 670 mm e valor máximo de 720 mm;**
  - A altura do assento ao apoia - pés com valor mínimo de 420 mm e valor máximo 500 mm;**
  - Raio do aro apoia - pés de 230 mm.**

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

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

## **UNIFORME**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - UNIFORMES E INSTRUMENTOS DE TRABALHO**

- a) Fica assegurado o fornecimento de uniforme de forma gratuita, aos empregados quando exigido pela empresa na prestação dos serviços;**
- b) As ferramentas e instrumentos de trabalho necessários à execução da prestação de serviços serão fornecidos sem qualquer ônus ao trabalhador;**
- c) As ferramentas ou instrumentos serão reembolsados pelo empregado, na ocorrência de perda ou dano causado pelo uso indevido, desde que devidamente comprovado, ressalvado o desgaste normal das ferramentas.**

## **ACOMPANHAMENTO DE ACIDENTADO E/OU PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - TRANSPORTE DE ACIDENTADO OU DOENTE**

**A empresa deverá providenciar de imediato o transporte do empregado para local apropriado, em caso de acidente ou mal súbito, desde que ocorram no local e em horário de trabalho.**

## **PRIMEIROS SOCORROS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - PRIMEIROS SOCORROS**

As empresas manterão a disposição de seus empregados, caixa de primeiros socorros equipada com medicamentos necessários às ocorrências emergenciais.

## **CAMPANHAS EDUCATIVAS SOBRE SAÚDE**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - COMISSÃO TÉCNICA DE ESTUDOS SOBRE A SAÚDE NO SETOR**

Os Sindicatos signatários da presente Convenção Coletiva de Trabalho no uso das suas prerrogativas de defesa dos interesses da categoria, resolvem instituir uma “Comissão Técnica de Estudos sobre a Saúde”, que terá como meta à avaliação da saúde no Setor, visando a minimização de possíveis riscos que venham a comprometer a saúde dos trabalhadores e onerar as indústrias, em virtude da nova legislação a ser implantada pela Previdência Social que estabelece a aplicação do fator acidentário e nexó técnico epidemiológico, para apuração do SAT (Seguro Acidente do Trabalho).

## **RELAÇÕES SINDICAIS SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - RECIBOS DE MENSALIDADES**

- a) O Sindicato Profissional encaminhará mensalmente para a empresa até o dia 20 de cada mês, a relação de seus associados empregados;
- b) As empresas descontarão em folha de pagamento as mensalidades sindicais desses trabalhadores, desde que por eles expressamente autorizados;
- c) A transferência do respectivo valor ao Sindicato será feita através de depósito bancário, em conta corrente a ser indicada, no prazo máximo de 5 (cinco) dias da data legal de pagamento do salário;
- d) Não será exigido desconto nos casos de desligamento contratual no curso do mês, e bem assim na ocorrência de suspensão do contrato por benefício previdenciário, independente de maior formalidade ou comunicação;
- e) As empresas não poderão deixar de efetuar o desconto das mensalidades em folha, sob a alegação de que não possuem a devida autorização. As fichas de inscrição ao quadro associativo da entidade sindical ficam à disposição das empresas para consulta e verificação da autorização expressa;
- f) Caberá a empresa retornar ao Sindicato a relação recebida, com as indicações do desconto e cópia do comprovante bancário do depósito.

## **ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - SINDICALIZAÇÃO**

**As empresas deverão colocar a disposição do Sindicato, a cada semestre, local e meio adequado para fins de sindicalização. O período será convencionalizado 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.**

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO PROFISSIONAL E ASSISTENCIAL PATRONAL**

**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:**

**\* 7,5% (sete e meio por cento) dos salários já reajustados do mês de Agosto/14 e mesmo percentual em Dezembro/14, a título de Contribuição Assistencial com teto de R\$ 80,00 (oitenta 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 setembro de 2014, referente à primeira parcela, e até dia 10 de Janeiro de 2015, referente à segunda parcela.**

**Contribuição Assistencial Patronal - Sindvest/Sindiroupas/Sindcamisas**

**Observados os preceitos legais e jurisprudência que define as contribuições aos Sindicatos, serão encaminhadas às empresas as circulares e os boletos para o recolhimento da Contribuição Assistencial 2014. Se a sua empresa não recebeu o boleto, entre em contato com a entidade Patronal, que providenciaremos novo documento para o devido e imprescindível recolhimento.**

**Por estarem justos e acertados e para que produza seus jurídicos e legais efeitos, assinam as partes convenientes a presente Convenção Coletiva de Trabalho, em 06 (seis) vias, comprometendo-se, consoante dispõe o artigo 614 da CLT, promover o depósito de uma via da mesma, para fins de registro e arquivo, na Delegacia Regional do Trabalho em São Paulo.**

## **DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - COMPETÊNCIA**

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

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - MULTA**

**Multa de 5% (cinco 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 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.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - AÇÃO DE CUMPRIMENTO**

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

#### **RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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 QUADRAGÉSIMA SEXTA - NORMAS CONSTITUCIONAIS**

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - CUMPRIMENTO**

As partes comprometem-se a cumprir os dispositivos ora pactuados, ficando certo que a parte infratora incorrerá nas penalidades prevista nesta CCT e na legislação vigente.

**EUNICE CABRAL  
PRESIDENTE**

**SINDICATO DOS OFICIAIS ALFAIATES, COSTUREIRAS E TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE CONFECÇÃO DE**

**ROUPAS E DE CHAPEUS DE SENHORAS DE SAO PAULO E OSASCO**

**ELIAS FERREIRA  
SECRETÁRIO GERAL**

**SINDICATO DOS OFICIAIS ALFAIATES, COSTUREIRAS E TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE CONFECÇÃO DE  
ROUPAS E DE CHAPEUS DE SENHORAS DE SAO PAULO E OSASCO**

**JOSE RONALDO MENEZES REIS  
DIRETOR**

**SINDICATO DOS OFICIAIS ALFAIATES, COSTUREIRAS E TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE CONFECÇÃO DE  
ROUPAS E DE CHAPEUS DE SENHORAS DE SAO PAULO E OSASCO**

**MOACIR TENORIO  
DIRETOR**

**SINDICATO DOS OFICIAIS ALFAIATES, COSTUREIRAS E TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE CONFECÇÃO DE  
ROUPAS E DE CHAPEUS DE SENHORAS DE SAO PAULO E OSASCO**

**ANTONIO VALTER TROMBETA  
PRESIDENTE**

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

**NELSON ABBUD JOAO  
PRESIDENTE**

**SINDICATO DA IND DE CAM P HOMEM E ROUPAS BRANCAS DE SP**

**RONALD MORIS MASIJAH  
PRESIDENTE**

**SIND.DA IND.DO VESTUARIO FEM.E INF-JUVENIL DE S.PAULO.**