CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
VIGÊNCIA 01/06/2014 A 31/05/2015

Entre as partes, de um lado, **Sindicato das Indústrias do Vestuário Masculino no Estado de São Paulo – "SINDIROUPAS" CNPJ 47.463.070/0001-40, neste ato representado por seu diretor presidente Sr. Heitor Alves Filho, CPF/MF nº 019.932.598-72; Sindicato da Indústria de Camisas para Homem e Roupas Brancas de São Paulo – "SINDICAMISAS" CNPJ 62.660.402/0001-70, neste ato representado por seu diretor presidente Sr. Nelson Abbud João, CPF/MF nº 006.594.958-72; Sindicato da Indústria do Vestuário Feminino e Infanto-Juvenil de São Paulo e Região – "SINDIVEST" CNPJ 47.463.153/0001-39, neste ato representado por seu diretor presidente Sr. Ronald Moris Masijah, CPF/MF nº 882.066.708-82;** e, de outro lado, **1) CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO SETOR TÊXTIL, VESTUÁRIO, COURO E CALÇADOS**, CNPJ sob nº 07.931.122/0001-40, com sede social na SHS, Quadra 02, Bloco "J", Loja 01, Edifício Bonaparte Hotel, CEP 70.322-901, Brasília DF, por sua diretora Presidente Sra. Eunice Cabral; **2) FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE CALÇADOS, CHAPEUS, CONFECÇÕES E DO VESTUÁRIO DO ESTADO DE SÃO PAULO**, CNPJ sob nº 11.955.164/0001-99, com sede social provisória sito à Rua Guarani nº 439 "A", Sala 03, Bairro Bom Retiro, São Paulo/SP, por seu diretor Presidente Sr. Reginaldo de Souza Arantes; **3) SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO DE LIMEIRA E REGIÃO**, CNPJ sob nº 51.487.809/0001-20, com sede social a Rua Tenente Belizário, nº 41 – Centro, CEP. 13.480-120 Limeira SP, por seu diretor Presidente Sr. Joel Herculano da Silva; **4) SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO DE CAMPINAS E REGIÃO**, CNPJ sob nº 46.118.477/0001-77, com sede social a Rua Cesário Motta, nº 173 – Bairro Botafogo, CEP 13.020-330, Campinas SP, por seu diretor Presidente João Manoel da Silva; **5) SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO DE INDAIATUBA, ITU E SALTO**, CNPJ sob nº 57.521.031/0001-05, com sede social a Rua Vitantônio Scisci, nº 155 – Parque das Nações, CEP 13.346-360, Indaiatuba SP, por seu diretor Presidente Antônio Carlos Albertini; **6) SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO DE CAPIVARI E REGIÃO**, CNPJ sob nº 57.517.815/0001-60, com sede social a Rua Santa Maria, nº 555 – Centro, CEP 13.360-000, Capivari. SP, por seu diretor Presidente Eurides Casaniga; **7) SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE CONFECÇÕES DE ROUPAS EM GERAL DE FARTURA E REGIÃO**, CNPJ sob nº 01.159.651/0001-91, com Sede social a Praça Tenente Cassimiro, nº 80 – Centro, Fartura SP, por seu diretor Presidente Joserlei Custódio Gonçalves; todos in fine assinado estabelecem 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:

VIGÊNCIA E DATA BASE

A Presente Convenção Coletiva de Trabalho vigorará pelo prazo de 12 (doze) meses, iniciando-se em 1º de Junho de 2014 e terminando em 31 de Maio de 2015.

SALARIOS – REAJUSTES - PAGAMENTO

REAJUSTE SALARIAL

I - Sobre os salários de 01 de Junho de 2013 será aplicado o percentual de **7,08 % (sete virgula zero oito por cento), a vigorar a partir de 01 de Junho de 2014**, com limite de aplicação para os salários de até R$ 2.900,00.

Aos salários com valor superior a R$ 2.900,00 em 01.06.2013, será aplicado o percentual de: 7,08 % (sete virgula zero oito por cento) a vigorar a partir de 01.06.2014 até este valor, comportando a livre negociação entre as partes, no que exceder ao referido valor;
Exemplo, quem recebe R$ 3.000,00 em 01.06.2013 terá reajuste de 7,08% até R$ 2.900,00, e livre negociação sobre o restante de R$ 100,00 (cem reais) no exemplo.

II - O reajuste contido nesta cláusula atende os termos da Lei nº 8880/94 e Lei 10.192/01 que repõe as perdas salariais ocorridas no período de 01.06.2013 a 31.05.2014.

COMPENSAÇÕES

Poderão ser compensadas todas as antecipações, abonos, reajustes e aumentos salariais, espontâneos ou compulsórios, inclusive os decorrentes de acordo ou sentença normativa concedidos no período de 01.06.2013 a 31.05.2014, exceto os decorrentes de promoção, equiparação salarial, transferência, mérito, implemento de idade, término de aprendizagem e os aumentos reais expressamente concedidos a esse título.

ADMISSÕES APÓS A DATA BASE

Empregados admitidos a partir de **01.06.2013** 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 ADMISSÃO	ANO	PERCENTUAL DEVIDO
JUNHO	2013	7,08% (SETE VÍRGULA ZERO OITO POR CENTO)
JULHO	2013	6,49% (SEIS VÍRGULA QUARENTA E NOVE POR CENTO)
AGOSTO	2013	5,90% (CINCO VÍRGULA NOVENTA POR CENTO)
SETEMBRO	2013	5,31% (CINCO VÍRGULA TRINTA E UM POR CENTO)
OUTUBRO	2013	4,72% (QUATRO VÍRGULA SETENTA E DOIS POR CENTO)
NOVEMBRO	2013	4,13% (QUATRO VÍRGULA TREZE POR CENTO)
DEZEMBRO	2013	3,54% (TRES VÍRGULA CINQUENTA E QUATRO POR CENTO)
JANEIRO	2014	2,95% (DOIS VÍRGULA NOVENTA E CINCO POR CENTO)
FEVEREIRO	2014	2,36% (DOIS VÍRGULA TRINTA E SEIS POR CENTO)
MARÇO	2014	1,77% (UM VÍRGULA SETENTA E SETE POR CENTO)
ABRIL	2014	1,18% (UM VÍRGULA DEZOITO POR CENTO)
MAIO	2014	0,59% (ZERO VÍRGULA CINQUENTA E NOVE POR CENTO)

SALARIO NORMATIVO

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

- para os **empregados não qualificados**, assim entendidos aqueles que se exercitam nos serviços de faxina, auxiliar de cozinha, copa e ainda como office-boy e auxiliar de serviços gerais o salário normativo será de: **R$ 875,00 (oitocentos e setenta e cinco reais) mensais, ou R$ 3,98 (três reais e noventa e oito centavos) por hora;**

- para os **empregados qualificados**, ou seja, aqueles não abrangidos na especificação acima, o salário normativo será de: **R$ 1.001,00 (hum mil e um reais) mensais, ou R$ 4,55 (quatro reais e cinquenta e cinco centavos) por hora;**

Os salários normativos acima especificados serão equiparados ao Salário Mínimo Paulista, caso o valor deste quando reajustado, no curso da vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho, estipule um valor mensal maior que os fixados neste instrumento;

AUMENTOS POR PROMOÇÃO

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

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

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

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

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.

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 de empregados ocupantes de cargos administrativos de Supervisão, Chefia e Gerência.

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 03 (três) dias úteis, a contar da data da solicitação do empregado.

SALÁRIO PAGO EM CHEQUE, DEPÓSITO BANCÁRIO OU CARTÃO MAGNÉTICO.

a) Caso a empresa utilize de cheque ou cartão magnético para efetuar o pagamento de salários deverá observar as exigências da Portaria 3281 de 07.12.84, cuja redação é a seguinte:

ARTIGO PRIMEIRO - As empresas situadas em perímetro urbano poderão efetuar o pagamento dos salários e da remuneração das férias através de conta bancária

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

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

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

COMPROVANTE PAGAMENTO DE SALÁRIOS – EXTRATO DO FGTS

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

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

GRATIFICAÇÕES – ADICIONAIS – AUXILIOS E OUTROS

CESTA BASICA ALIMENTOS

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

QUANTIDADE	UNIDADE	DISCRIMINAÇÃO DOS PRODUTOS
10	Quilos	ARROZ – TIPO 1
03	Quilos	FEIJÃO CARIOCA – TIPO 1
03	Quilos	AÇÚCAR REFINADO
500	Gramas	CAFÉ EM PÓ MOIDO
02	Latas	ÓLEO DE SOJA – 900 ML
02	Caixas	MOLHO DE TOMATE - 380 GRAMAS
02	Pacotes	MACARRÃO COM OVOS 500 GRAMAS

a) - Todos os trabalhadores terão direito à cesta de alimentos, ficando facultado às

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.

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

ARTIGO SEGUNDO - Os pagamentos efetuados na forma do art.1° 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 TERCEIRO - Esta portaria entra em vigor na data da publicação, revogadas disposições em contrário, como à portaria 3245 de 28.07.71.

ADIANTAMENTO SALÁRIO – VALE QUINZENAL

- A empresa fornecerá aos seus empregados adiantamento salarial equivalente a 40% do salário mensal, até o dia 20 de cada mês.
- Os empregados que não desejarem o vale deverão se manifestar mensalmente de forma expressa.
- O pagamento do adiantamento (vale) será devido nos meses em que ocorrer o pagamento das parcelas do 13° salário.
- Estarão excluídas da aplicação desta cláusula as empresas que possuem convênios com supermercados, postos de abastecimento ou cooperativas de consumo, desde que os seus trabalhadores manifestem livremente até o dia 10 de cada mês, a vontade de participar do beneficio.

PAGAMENTO DE SALÁRIO AO ANALFABETO

O pagamento de salários ao empregado analfabeto deverá ser efetuado na presença de 02 (duas) testemunhas.

ATRASO NO PAGAMENTO DE SALÁRIOS

a) O não pagamento dos salários ajustados no prazo determinado por lei, ou seja, até o 5° (quinto) dia útil de cada mês subseqüente ao vencido, acarretará multa diária revertida ao trabalhador, a saber:

(1) 1% (um por cento) do maior salário normativo, quando a obrigação for satisfeita independentemente de medida judicial, sendo então, pagos o principal e a multa devida.

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

empresas o estabelecimento da participação dos empregados no valor do benefício, na proporcionalidade a seguir descrita:

(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;

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

(3) - 20% (vinte por cento) do valor do benefício ao empregado que possuir no mês, mais de 02 (duas) ausências justificadas ou não justificadas, e mais de 02 (dois) atrasos justificados ou não, na semana;

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

c) A cesta básica será fornecida mensalmente, a cada um dos empregados, sendo que a entrega deverá ocorrer até o 5º dia útil de cada mês, juntamente com o pagamento salarial.

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

HORAS EXTRAS

As horas extraordinárias serão remuneradas na forma abaixo:

a) 50% (cinqüenta por cento) de acréscimo em relação à hora normal, as duas primeiras horas extras diárias, quando trabalhadas em qualquer dia, de segunda a sábado, inclusive.
b) 100% (cem por cento) de acréscimo em relação à hora normal, quando trabalhadas em domingos, feriados, dia destinado ao repouso semanal, em sábados compensados e, as que superarem as da letra "a" desta cláusula;

ADICIONAL NOTURNO

A remuneração do trabalho noturno será acrescida do adicional de 40% (quarenta por cento), para os fins previstos no artigo 73 da CLT. Considera-se horário noturno aquele compreendido das 22h00min às 05h00min.

AUXILIO FUNERAL

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

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

AUXILIO AO FILHO EXCEPCIONAL

A empresa pagará aos seus empregados que tenham filhos excepcionais, devidamente comprovados por laudo médico, auxílio mensal equivalente a 20% (vinte por cento) do maior salário normativo por filho excepcional;

AUXILIO CRECHE

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

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

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

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

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

COMPLEMENTO DO AUXILIO DOENÇA E ESTABILIDADE NO RETORNO AO TRABALHO

a) Será assegurada complementação de salário ao empregado afastado por doença, do 16º dia até o limite do 60º dia de afastamento. Na hipótese de mais de um afastamento na vigência da presente convenção, será observado sempre o limite da complementação até que se complete o prazo de 120 dias, sucessivos ou alternados. A complementação terá como limite o salário mensal percebido pelo empregado, sem inclusão de parcelas variáveis ou adicionais, observando o salário teto determinado pela Previdência. Excetua-se o prêmio, que integrará o salário, desde que habitualmente pago.

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

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

d) Ao empregado afastado do serviço por motivo de doença, que recebeu auxílio-

doença pelo período mínimo de 90 (noventa) dias, será garantido emprego ou salário por 30 (trinta) dias a partir do retorno.

ABONO DE APOSENTADORIA

Ao empregado com 04 (quatro) ou mais anos de serviços contínuos na mesma empresa, e que dela se desligar espontaneamente por motivo de aposentadoria, será pago abono equivalente a 01 (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 caso venha à empresa manter plano de aposentadoria complementar.

ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA

a) O adicional de transferência, previsto no artigo 469, parágrafo 3° da CLT será de 30% (trinta por cento);
b) A empresa deverá comunicar o fato com antecedência mínima de 60 (sessenta) dias da data da mudança;
c) Tendo a transferência definitiva e na impossibilidade do empregado poder acompanhar a empresa, esta viabilizará a dispensa sem justa causa;
d) Visando a eventual recolocação do empregado, as empresas nessas condições, encaminharão uma ficha cadastral e funcional do empregado à Bolsa de Empregos do Sindicato Patronal e Sindicato dos Trabalhadores.

VALE TRANSPORTE

a) Fica a empresa alertada de que deverá cumprir a legislação referente ao vale-transporte, nos termos da Lei 7619/87 e Decreto Nº 95.247/87;
b) Na ocorrência de aumento de tarifa de transporte, a empresa deverá complementar a diferença, dentro do prazo máximo de 05 (cinco) dias úteis.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO – DEMISSÃO MODALIDADES

READMISSÃO DE EMPREGADO

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

CARTA DE AVISO DISPENSA POR FALTA GRAVE OU SUSPENSÃO

O empregado dispensado ou suspenso por motivo disciplinar, deverá ser avisado do fato por escrito, mediante protocolo, até o primeiro dia útil seguinte, com as razões determinantes e detalhadas da falta imputada ao mesmo e, na hipótese de recusa do referido assiná-la, deverá valer-se de duas testemunhas que deverão assinar o aviso sendo identificadas, sob pena de gerar presunção de dispensa imotivada.

PARÁGRAFO ÚNICO:

Para efeito desta cláusula, entende-se por dia útil aquele em que houver expediente na administração da empresa.

AVISO PRÉVIO – NORMATIZAÇÃO/PRAZOS PAGAMENTO

Para os fins previstos no Artigo 487 da CLT e Lei 12.506/2011, estabelecem as partes o seguinte:

a) Resta estipulado que o Aviso Prévio será comunicado por escrito e contra recibo, esclarecendo se será trabalhado ou não, sempre na quantia de 30 (trinta) dias, quer seja na dispensa imotivada ou nos pedidos de demissão;

b) Para os fins previstos no § único do Artigo 1º da Lei 12.506/2011, o acréscimo de 03 (três) dias por ano de serviço (doze meses de labor) terá sempre caráter indenizatório e, somente aplicado em caso de encerramento de contrato de trabalho a titulo de dispensa imotivada, não se falando assim em acréscimo no caso de encerramento de contrato de trabalho a titulo de pedido de demissão;

c) Caso o empregado seja impedido pela empresa de prestar sua atividade profissional durante o aviso prévio, o mesmo lhe será concedido de forma indenizada, devendo tal decisão ser comunicada por escrito ao empregado, ficando ele desobrigado de comparecer à empresa para marcação de ponto ou registro de presença, fazendo jus, no entanto, à remuneração integral;

d) Nas rescisões contratuais sem justa causa e nos pedidos de demissão, o pagamento das verbas rescisórias, assim como a homologação pelo órgão competente (preferencialmente o sindicato profissional), será providenciado pela empresa nos prazos previstos no art.477, parágrafo 6º da CLT, ou seja:

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

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

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

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

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

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

g) Fica ressalvado que quando motivado pelo empregador a falta de homologação pelo órgão competente, bem como, a falta de entrega de todos

os documentos referentes à rescisão contratual, principalmente TRCT homologado e Guias do Seguro Desemprego, nos prazos do item "d", acarretará em favor do empregado, uma multa equivalente a 01 (um) salário do empregado, sem prejuízo do disposto no art. 477, inciso 8º da CLT.

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

i) Para os casos acima de um ano, inclusive, de registro, em que o empregado manifestar-se por escrito sua contrariedade à assistência sindical, as mesmas serão realizadas no Posto de Relações do Trabalho.

ANOTAÇÃO NA CARTEIRA DE TRABALHO

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

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

As anotações na CTPS serão feitas pelo empregador:

a. 1 Na data base da categoria;
a. 2 Na rescisão contratual;
a.3 A qualquer tempo, quando justificadamente for exigido do empregado, por órgãos públicos ou não, a comprovação de seus salários registrados na CTPS;

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

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO – NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES

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 na hipótese de justa causa, pedido de demissão ou transação;

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

GARANTIA À MÃE QUE AMAMENTE

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

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

GARANTIA DE EMPREGO AO TRABALHADOR ACIDENTADO

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

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.

PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL

A empresa deverá preencher o Atestado de Afastamento e Salários - AAS, quando solicitado pelo empregado, nos seguintes prazos:

a) Máximo de 05 (cinco) dias úteis, contados da data de solicitação, nos casos de obtenção de benefício por auxílio doença. Se ocorrer solicitação do INSS para apresentação do AAS, a empresa o concederá no prazo de 48 horas.

b) Máximo de 07(sete) dias úteis, contados da data de solicitação, nos casos de aposentadoria e abono de permanência em serviço.

c) Máximo de 07 (sete) dias úteis, contados da data de solicitação, quando, após a rescisão contratual, o empregado necessitar, justificadamente do AAS.

EMPREGADOS EM IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR (TIRO DE GUERRA)

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

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

de Guerra;

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

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

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.

AUTOMAÇÃO

Na automação dos meios de produção com a implantação de novas técnicas ou maquinários, as empresas deverão desenvolver e promover treinamento durante o período necessário e dentro da jornada de trabalho, a fim de que os funcionários adquiram melhor qualificação em seus novos métodos de trabalho.

REVISTA

Caso a empresa venha adotar o sistema de revista aos empregados farão de maneira respeitosa, em local adequado, e por pessoa do mesmo sexo evitando eventuais constrangimentos.

AQUECIMENTO DE REFEIÇÕES

Enquanto não possuir a empresa refeitório, se compromete a mesma em oferecer condições para os empregados aquecerem suas refeições e tomarem em condições de higiene e boa acomodação.

AGUÁ POTÁVEL

Fica a empresa obrigada em fornecer água resfriada e potável aos seus empregados.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO – DISTRIBUIÇÃO – CONTROLE - FALTAS

ATRASO AO TRABALHO – DESCONTO 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.

TESTES ADMISSIONAIS

- A realização de testes práticos operacionais, será sempre remunerado e, não poderá ultrapassar uma jornada diária de trabalho;

- Quando estes coincidirem com os horários de refeições, as empresas que tenham refeitório ou que forneçam refeições, as concederão aos empregados em teste;

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

AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS

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

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

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

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

As demais ausências justificadas não previstas nesta Clausula serão disciplinadas pela legislação vigente, em especial os incisos I até IX do Artigo 473 da CLT.

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 à comprovação posterior;

b) O mesmo direito é assegurado ao dia ou dias necessários ao exame de um único vestibular, limitado a uma só Faculdade.

HORARIO TRANSPORTE

Caso o encerramento do expediente venha se verificar no período noturno, em não fornecendo a empresa transporte coletivo próprio, deverá ser compatível com os horários cobertos normalmente por serviços de transportes públicos.

COMPENSAÇÃO DIAS PONTES

As empresas poderão liberar do trabalho seus empregados aos Sábados e, dias úteis intercalados com feriados e fins de semana, através de compensação anterior ou posterior dos respectivos dias, desde que aceita e aprovada previamente à liberação e a forma precisa de compensação por no mínimo, 2/3 (dois terços) dos seus empregados, inclusive mulheres e menores, através de Assembléia devidamente realizada pela entidade de classe.

PIS- PROGRAMA DE INTEGRAÇÃO SOCIAL

A empresa deverá providenciar o pagamento do PIS nas suas próprias dependências. Caso a empresa não venha a fazer deverá conceder abono de 04 (quatro) horas para o empregado recebê-lo, analisando os casos em que o domicílio bancário esteja situado em outro município para abonar o tempo necessário.

FÉRIAS E LICENÇAS

FÉRIAS REGULAMENTARES/COLETIVAS

A empresa comunicará 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;

No caso de férias coletivas, o empregador deverá comunicar ao órgão local do MTB com a antecedência mínima de 15 (quinze) dias, enviando cópia da comunicação ao Sindicato dos empregados;

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;

A remuneração das férias, inclusive o terço de que trata o inciso XVII do artigo 7o da CF, deverá ser pago até 2 (dois) dias antes do início do respectivo período de férias. O empregado estudante terá direito de fazer coincidir suas férias com as férias escolares.

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

COINCIDÊNCIA DE FÉRIAS COM LICENÇA CASAMENTO

Desde que avisada com um mínimo de 30 (trinta) dias de antecedência, a empresa procurará compatibilizar o gozo das férias regulamentares com a licença de casamento de seus empregados e, desde que este tenha mais de um ano de serviço.

LICENÇA PARA CASAMENTO

- No caso de casamento do empregado, a licença remunerada será de 03 (três) dias úteis consecutivos ou até 05 (cinco) dias corridos, a partir da data do casamento ou do dia imediatamente anterior. Para ter direito ao benefício o empregado é obrigado a entregar à empresa cópia da Certidão de Casamento passada pelo Cartório, até, no máximo, 15 (quinze) dias após a data do casamento.

- Os empregados ocupantes de cargos de chefia, gerência e ainda os de confiança do empregador, bem assim os que exerçam funções isoladas, deverão avisar o empregador com antecedência de 10 (dez) dias da data do casamento.

LICENÇA À 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.

LICENÇA PATERNIDADE

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

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

EXAMES MÉDICOS

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

ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

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

b) caso a empresa venha manter convênio médico encaminhará ao Sindicato

Profissional material orientativo das facilidades oferecidas pelo convênio, quando editadas pelo mesmo.

CIPA – COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES

As empresas convocarão eleições para CIPA com 50 (cinqüenta) dias de antecedência mínima, dando publicidade a tal ato através de comunicados afixados nos quadros de aviso, comunicados estes cujas cópias deverão ser enviadas ao Sindicato, dentro de 15 (quinze) dias daquela convocação, devendo ainda no prazo mínimo de 15 (quinze) dias após a realização das eleições, enviar comunicado ao Sindicato Profissional do resultado, indicando o nome dos titulares e suplentes eleitos.

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

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

UNIFORMES, EQUIPAMENTOS, FERRAMENTAS E INSTRUMENTOS DE TRABALHO.

a) A empresa fornecerá gratuitamente aos seus empregados os uniformes e equipamentos, quando forem exigidos na prestação de serviços, inclusive quanto à proteção e segurança no trabalho;

b) A empresa também fornecerá, 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.

EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

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

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR (MEIO AMBIENTE DE TRABALHO).

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

I – A empresa deverá manter o local de trabalho em condições adequadas de

higiene, ficando expressamente vedado à permanência de animais de quaisquer espécies em suas dependências e, no caso de surgimento de aracnídeos e animais peçonhentos as atividades deverão ser imediatamente paralisadas até que o ambiente seja totalmente saneado e, não apresente risco ao trabalhador;
II – A empresa, independentemente do número de trabalhadores que venha a ter, deverá manter os refeitórios limpos e em condições adequadas para esta finalidade;
III – Os banheiros deverão contar com material necessário à higiene (papel higiênico, sabonete e papel para enxugar as mãos) assim como, os vasos sanitários deverão conter o respectivo assento e válvula hidra em funcionamento.
O Sindicato signatário do presente Acordo Coletivo de Trabalho poderá disponibilizar a empresa o laudo realizado pelos técnicos da FUNDACENTRO no que se refere à descrição técnica ergonômica das cadeiras para o setor produtivo do vestuário, especificamente.

MELHORIA DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO - SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR.

Os representantes dos trabalhadores e empresário signatários do presente Instrumento Coletivo 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 Vestuário, tendo como objetivo estudar, discutir, elaborar, melhorar e/ou mudar o Programa de Prevenção de Riscos no Ambiente de Trabalho.

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/m3). As estruturas do assento e do encosto deverão ser em madeira compensada moldada anatomicamente, para promoverem uma boa circulação sanguínea, bem como para promover o apoio adequado à coluna lombar. O encosto deverá possuir as seguintes características mínimas:

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

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

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

(d) A base da cadeira deve ser fixa, com 5 (cinco) sapatas (pentagonal), para total estabilidade do sistema, chapas de aço ABNT 1010/1020.
Para garantir a durabilidade do sistema, as bases deverão apresentar resistência, conforme abaixo descrito:
Resistência mínima à tração da base: 38 kgf/mm2
Alongamento máximo admitido na ruptura: 22%
Módulo de elasticidade mínima de 17.000 kgf/mm2, para evitar a deformação da base e suas consequentes implicações e prejuízos ao bom funcionamento do produto.
As pás (pés) da base, em aço, deverão receber um perfil de proteção de polipropileno.
O tubo central da cadeira deve ter mola amortecedora de espessura e arame mínimo de 6 mm para evitar impactos do sentar brusco, apresentando amortecimento inclusive na regulagem mínima.
Deve ser o tubo selado de ar-comprimido, para regulagem de altura em "n" posições, permitindo a adequação da altura da cadeira. O acionamento da regulagem de altura deverá ser através de um simples toque na alavanca, disposta sob o assento.
Deve o tubo ter blindagem dupla telescópica de polipropileno. A Blindagem evita o acúmulo de pó nos mecanismos do tubo central.

(e) As dimensões da cadeira devem obedecer a Norma da ABNT de Nº 13.962;
(f) A cadeira não deve possuir braços;
(g) O revestimento tanto do assento como do encosto devem ser em tecido

100% poliéster com gramatura mínima de 300g/m2;

(h) A cadeira deve ser giratória permitindo movimentos de lateralidade.

(i) Cadeira para as bancadas altas de produção, cadeira tipo caixa, deve ser utilizada em todas bancadas de trabalho altas e devem possuir dimensões que obedeçam a Norma da ABNT (Associação Brasileira de Normas Técnicas) de Nº 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.

TRANSPORTE DE ACIDENTADOS 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.

PRODUTOS DE HIGIENE

A empresa por se utilizar de mão de obra feminina, deverá manter nas enfermarias e caixas de primeiros socorros absorventes higiênicos, para ocorrências emergenciais.
A empresa também proporcionará, gratuitamente, produtos adequados à higiene pessoal de seus empregados, de acordo com as condições específicas do trabalho realizado.

RELAÇÕES SINDICAIS

SINDICALIZAÇÃO

A empresa deverá colocar a disposição do Sindicato, a cada semestre, local e meio adequados para fins de sindicalização. O período será convencionado de comum acordo entre o empregador e o Sindicato Profissional, este representado por no máximo 03 (três) de seus Diretores e, a atividade será desenvolvida fora do ambiente de produção e no período de descanso da jornada normal de trabalho.

QUADRO DE AVISOS

A empresa permitirá a afixação de avisos pelo Sindicato dos Trabalhadores, no quadro respectivo, em local visível, na parte destinada ao Sindicato, do Acordo Coletivo em vigor e de comunicados aos trabalhadores, desde que de caráter oficial, assinados pela Diretoria da entidade laboral, relativos à convocação de assembléia, realização de eleições, campanhas de sindicalização, serviços prestados pela entidade, e ainda, realização de cursos, palestras, seminários e excursões, quando

encaminhados à diretoria da empresa com antecedência de 02 (dois) dias úteis.

LICENÇA (AUSÊNCIAS) PARA DIRIGENTES SINDICAIS

Os dirigentes sindicais, eleitos para compor a diretoria do Sindicato, respeitado o limite legal de no máximo de 01 por empresa, não afastados de suas funções, poderão se ausentar do serviço até 03 (três) dias por ano, sem prejuízo nas férias, 13° salário e DSR, desde que a empresa seja avisada por escrito pelo Sindicato, com antecedência de 48 horas, ressalvadas condições mais favoráveis.

MENSALIDADES ASSOCIATIVAS

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

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

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

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

CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

Observados os preceitos legais e jurisprudência que rege à matéria quanto ao direito de oposição, os Sindicatos Patronais do Vestuário – SINDIVEST, SINDIROUPAS e SINDICAMISAS encaminharão às empresas a respectiva guia da contribuição patronal, para pagamento até o dia 15 de outubro de 2014.

DISPOSIÇÕES GERAIS

MUDANÇA DE ENDEREÇO

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

RELAÇÃO DE EMPREGADOS ADMITIDOS E DEMITIDOS

As empresas 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.

MULTAS

Multa de 05% (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 PRIMEIRO: À 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 SEGUNDO: No caso de reincidência, independentemente de a empresa haver sanado a irregularidade nos termos do parágrafo 1º, a multa será imposta em dobro, respeitadas as limitações do artigo 412 do Código Civil.

PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENUNCIA 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.

COMPROMISSO

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

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 de Trabalho, exceto aqueles que sofreram alterações por força de negociação entre os Sindicatos convenentes.

AÇÃO DE CUMPRIMENTO

Tanto os empregados, quanto seus Sindicatos representativos poderão intentar ação de cumprimento, seja para fazerem valer cláusula de pagamento de salários, na

forma prevista no parágrafo único do artigo 872, da CLT, seja para cumprimento das cláusulas desta CCT, descumpridas pelo empregador, na forma prevista na Lei 8.984/95.

COMPETÊNCIA

Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação do presente Instrumento Coletivo de Trabalho.

RECOMENDAÇÕES:

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

II - Recomenda-se às empresas que ofereçam aos seus empregados vacinas contra gripe, como forma de prevenir a doença.

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

Por estarem justos e acertados e para que produza seus jurídicos e legais efeitos, assinam às partes convenentes a presente Convenção Coletiva de Trabalho, em 02 (duas) vias de igual teor, 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.

São Paulo, 30 de Setembro de 2014.

SIND. DAS IND. DO VESTUÁRIO MASCULINO NO ESTADO DE SÃO PAULO.
SR. HEITOR ALVES FILHO - DIRETOR PRESIDENTE - CPF 019.932.598-72

SINDICATO DA INDÚSTRIA DO VESTUÁRIO FEMININO E INFANTO JUVENIL DE SÃO PAULO E REGIÃO.
SR. RONALD MORIS MASIJAH - DIRETOR PRESIDENTE - CPF 882.066.708-82

SIND. DA IND. DE CAMISAS PARA HOMEM E DE ROUPAS BRANCAS DE SÃO PAULO.
SR. NELSON ABBUD JOÃO - DIRETOR PRESIDENTE - CPF 006.594.958-72

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO SETOR TÊXTIL, VESTUÁRIO, COURO E CALÇADOS.
EUNICE CABRAL - Diretor Presidente - CPF 031.191.728-39

FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE CALÇADOS, CHAPÉUS, CONFECÇÕES E DO VESTUÁRIO DO ESTADO DE SÃO PAULO.
REGINALDO DE SOUZA ARANTES - Diretor Presidente - CPF 774.304.178-68

SINDICATO DOS TRAB. NAS IND. DO VESTUÁRIO DE LIMEIRA E REGIÃO.
JOEL HERCULANO DA SILVA - Diretor Presidente - CPF 016.383.598-57.

SINDICATO DOS TRAB. NAS IND. DO VESTUÁRIO DE INDAIATUBA ITU E SALTO.
ANTONIO CARLOS ALBERTINI - Diretor Presidente - CPF 554.194.458-91.

SINDICATO DOS TRAB. NAS IND. DO VESTUÁRIO DE CAMPINAS E REGIÃO.
JOÃO MANOEL DA SILVA - Diretor Presidente - CPF 869.489.208-10.

SINDICATO DOS TRAB. NAS IND. DO VESTUÁRIO DE CAPIVARI E REGIÃO.
EURIDES CASSANIGA - Diretor Presidente - CPF 602.733.058-91.

SINDICATO DOS TRAB. NAS IND. DE CONFECÇÕES DE ROUPAS EM GERAL DE FARTURA E REGIÃO.
JOSELEI CUSTÓDIO GONÇALVES - Diretor Presidente - CPF 938.964.769-04