

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2019/2020

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP012231/2019  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 21/11/2019  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR055639/2019  
NÚMERO DO PROCESSO: 46261.003667/2019-11  
DATA DO PROTOCOLO: 29/10/2019

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

S T I VESTUÁRIO BX SANTISTA VALE RIBEIRA LIT PAULISTA, CNPJ n. 62.292.941/0001-01, neste ato representado(a) por seu ;

E

SINDICATO DA MICRO E PEQUENA INDÚSTRIA DO TIPO ARTESANAL DO ESTADO DE SÃO PAULO, CNPJ n. 60.262.425/0001-09, neste ato representado(a) por seu ;

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 setembro de 2019 a 31 de agosto de 2020 e a data-base da categoria em 01º de setembro.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **dos trabalhadores nas indústrias do vestuário, enquadradas no Grupo II, Confecção de Roupas e Acessórios do Setor do Vestuário e afins**, com abrangência territorial em **Barra do Turvo/SP, Cananéia/SP, Eldorado/SP, Iguape/SP, Itanhaém/SP, Itariri/SP, Jacupiranga/SP, Juquiá/SP, Miracatu/SP, Mongaguá/SP, Pariquera-Açu/SP, Pedro de Toledo/SP, Peruíbe/SP, Registro/SP, Ribeira/SP e Sete Barras/SP**.

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

### CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

Fica assegurado para os(as) empregados(as), 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, cozinha, copa, segurança, office-boy e auxiliares em geral, o salário normativo será de R\$ 1.130,00 (um mil, cento e trinta reais) a partir de 1º de setembro de 2019.
- b) Para os empregados **qualificados**, ou seja, aqueles não abrangidos na especificação acima e incluindo costureiro(a) e o(a) passador(eira), o salário normativo será de R\$ 1.357,00 (um mil, trezentos e cinquenta e sete reais) a partir de 1º de setembro de 2019.
- c) Para os empregados **qualificados** que exerçam as **funções diferenciadas** de costureiro(a)-piloteiro(a), encaixador(a), cortador(a), riscador(a), bordador(eira) e estampador(a), será pago o salário normativo de R\$ 1.487,00 (um mil, quatrocentos e oitenta e sete reais) a partir de 1º de setembro de 2019.

*Parágrafo primeiro* - Os salários normativos especificados nos itens acima serão reajustados nas mesmas épocas, do mesmo modo, e pelos mesmos percentuais que corrigirem os salários da categoria e concedidos por força de norma legal ou desta Convenção e seus aditamentos que ocorrerem ao longo de sua vigência, não podendo ser inferiores ao Salário Mínimo Nacional.

*Parágrafo segundo* - As atualizações dos valores dos pisos salariais, bem como o índice de correção aplicados a todos os demais salários, deverão ser comunicadas imediatamente após as alterações, mediante pertinente

afixação das respectivas importâncias no quadro de avisos, junto ao relógio de ponto ou outro local de comum acesso e perfeita visibilidade para todos os empregados da empresa.

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários dos empregados vinculados a esta Convenção Coletiva que percebem acima dos salários normativos e até R\$ 3.600,00 (três mil e seiscentos reais), vigentes em 01 de Setembro de 2018 serão atualizados a título de recomposição salarial, com índice aplicado de 4,00 % (quatro por cento), a partir de 1º de Setembro de 2019.

*Parágrafo primeiro* - O reajuste da parcela salarial excedente ao valor de 3.600,00 (três mil e seiscentos reais) será de livre negociação.

*Parágrafo segundo* - As antecipações porventura concedidas espontaneamente pelas empresas no período de 1º de setembro de 2018 a 31 de agosto de 2019 poderão ser deduzidas do percentual acima especificado.

*Parágrafo terceiro* - Não poderão ser descontados os aumentos relativos à promoção, transferência, equiparação salarial, implemento de idade, término de aprendizagem e aumento real expressamente concedido a esse título.

*Parágrafo quarto* - Aos empregados admitidos após a data base, será assegurado o reajuste salarial previsto no caput desta cláusula, proporcionalmente ao número de meses trabalhados, conforme tabela abaixo, respeitados os casos de paradigma legal,

*Parágrafo quinto* - O atraso no pagamento do salário implicará em multa equivalente a 2% (dois por cento) e mais 1/30 desse valor por dia de atraso, além da atualização mensal da dívida mediante aplicação do índice oficial de correção monetária trabalhista, em benefício do prejudicado.



**Tabela Reajuste Proporcional**

Admissão	Percentual	Admissão	Percentual
Setembro/19	4,00%	março/18	2,02%
Outubro/19	3,67%	abril/18	1,69%
Novembro/19	3,34%	maio/18	1,36%
Dezembro/19	3,01%	junho/18	1,03%
Janeiro/18	2,68%	julho/18	0,70%
Fevereiro/18	2,35%	agosto/18	0,33%

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO SALARIAL

Quando o 5º (quinto) dia útil do mês, recair no sábado, domingo ou feriado, as empresas deverão antecipar o pagamento salarial para o 1º (primeiro) dia útil imediatamente anterior ao referido limite legal.

### CLÁUSULA SEXTA - ADIANTAMENTO SALARIAL

Garantidas as condições mais favoráveis acaso já existentes, as empresas concederão adiantamento salarial, sob forma de vale a seus funcionários, no valor igual ao percentual de 40% (quarenta por cento) do salário do mês anterior. O pagamento do adiantamento ocorrerá no dia 20 de cada mês.

*Parágrafo primeiro:* Quando o dia 20 recair em sábado, domingo ou feriado, o pagamento do adiantamento será efetuado no primeiro dia útil imediatamente anterior.

*Parágrafo segundo:* Os empregados que não desejarem o vale deverão manifestar-se por escrito.

## **CLÁUSULA SÉTIMA - SALÁRIO ADMISSIONAL**

Ao empregado admitido para o preenchimento de vaga resultante de dispensa, fica assegurado salário igual ao do empregado de menor salário na mesma função, excluídas as vantagens pessoais.

## **SALÁRIO PRODUÇÃO OU TAREFA**

## **CLÁUSULA OITAVA - TRABALHO POR PRODUÇÃO OU TAREFA**

O trabalho não eventual, executado por produção ou tarefa regular, em regime de dedicação integral, não poderá ser remunerado mediante contraprestação mensal inferior ao salário normativo da função.

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

## **CLÁUSULA NONA - PROMOÇÕES**

As promoções deverão ser comunicadas por escrito ao empregado e necessariamente anotadas em sua respectiva CTPS. À toda promoção para função sem paradigma será garantido aumento salarial, de acordo com a política de salários de cada empresa, respeitado o mínimo de 10 % (dez por cento) do salário base auferido pelo empregado promovido.

*Parágrafo primeiro:* Havendo paradigma, será garantido o menor salário da função, excluídas as vantagens pessoais.

*Parágrafo segundo:* O aumento por promoção, não será compensado ou deduzido por ocasião da primeira data-base subsequente, garantindo-se à empresa o direito de compensar reajustes espontâneos e antecipações que tenham ocorrido entre a data-base anterior e a da promoção.

## **CLÁUSULA DÉCIMA - COMPROVANTES SALARIAIS E DE FGTS E INSS**

Aos empregados fica assegurado o indispensável fornecimento de comprovante de pagamento salarial, com a discriminação das importâncias pagas e dos descontos efetivados, contendo a identificação da empresa, a especificação do valor concernente ao encargo previsto pelo regime do FGTS e pelo INSS.

*Parágrafo primeiro* – A empresa afixará no quadro de avisos o comprovante mensal do pagamento da guia de contribuição do INSS, através da GFIP com a relação dos contribuintes e as respectivas importâncias recolhidas.

*Parágrafo segundo* – Desde que fornecido pelo estabelecimento bancário depositário, a empregadora encaminhará ao seu empregado o extrato da respectiva conta vinculada do FGTS. Semestralmente, a empresa afixará no quadro de avisos cópia da carta que tenha sido expedida ao estabelecimento bancário depositário, devidamente protocolizada, solicitando o fornecimento de extratos aos seus empregados.

## **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

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

*Parágrafo primeiro* – Nas substituições temporárias superiores a 60 (sessenta) dias, o substituto fará jus à diferença salarial existente entre ele e o substituído, a título de gratificação de função, desde o 61º (sexagésimo primeiro) dia e até o último em que perdurar a substituição.

*Parágrafo segundo* – Terminada a substituição, a referida vantagem condicionada deixará de ser paga e a sua supressão não configurará redução salarial.

*Parágrafo terceiro* – Exclui-se das disposições contidas nesta cláusula, os empregados exercentes de cargos administrativos, de supervisão, chefia e gerência, inclusive no setor de produção.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO**

A primeira parcela do 13º salário será paga no mês de aniversário do(a) empregado(a), juntamente com o pagamento do salário do mês anterior, sendo equivalente a 50% (cinquenta por cento) do valor do salário, a não ser em caso de oposição por escrito do mesmo. A segunda parcela será paga até o dia 20 de dezembro, equivalente à diferença restante para o salário integral do mês de dezembro do mesmo ano, da referida antecipação.

*Parágrafo único* – Essa antecipação de 50% (cinquenta por cento) será devida somente aos funcionários que contarem o mínimo de 06 (seis) meses na empresa.

### **ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - HORA EXTRA E BANCO DE HORAS**

As horas extras e banco de horas, embora não constem na presente Convenção Coletiva de Trabalho (2019/2020), as empresas, se necessário, poderão utilizá-las, em conformidade com a legislação vigente, através de acordos coletivos com o sindicato profissional.

### **ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO**

Aos empregados que se encontrarem trabalhando na mesma empresa há mais de 02 (dois) anos, sem qualquer lapso de continuidade, fica assegurada a percepção de adicional sobre os respectivos salários, que será computado para efeito de férias, 13º, FGTS e demais institutos trabalhistas, à razão de:

- a) 2% (dois por cento), para os que contem de 02 (dois) a 05 (cinco) anos na empresa, incidentes sobre o piso da respectiva categoria profissional a que pertençam, de conformidade com o critério definido na cláusula referente ao Salário Normativo;
- b) 4% (quatro por cento), para os que contem mais de 05 (cinco) anos na empresa, incidentes sobre o piso da respectiva categoria profissional a que pertençam, de conformidade com o critério definido na cláusula referente ao Salário Normativo.

### **PRÊMIOS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ABONO POR APOSENTADORIA**

Ressalvadas as situações mais favoráveis acaso existentes, ao empregado com 05 (cinco) anos ou mais de serviços dedicados à mesma empresa quando se aposentar, será pago um abono, a título de indenização, equivalente ao seu último salário nominal, atualizado e registrado em Carteira de Trabalho e Previdência Social.

*Parágrafo único* – quando a aposentadoria for concedida por invalidez ou acidente de trabalho, será pago um abono equivalente a 03 (três) vezes seu último salário nominal, atualizado e registrado em Carteira de Trabalho e Previdência Social, diretamente ao empregado ou por intermédio de seguradora contratada pela empresa.

### **PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS**

Os Sindicatos convenientes estabelecerão, após ampla discussão, a metodologia e critérios a serem utilizados para viabilizar a distribuição dos lucros e resultados obtidos pelas empresas para seus funcionários, considerando a produtividade, assiduidade e contribuição pessoal, baseados em avaliação coletiva dos envolvidos e transparência na informação de dados da empresa.

*Parágrafo Único* – As empresas poderão adotar planos de cargos e salários para a justa compensação do trabalho diferenciado dos seus funcionários, com a participação do Sindicato Profissional para o estabelecimento do Acordo Coletivo de Trabalho.

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CESTA BÁSICA

Será fornecida pelas empresas, mensalmente, até o dia 20 de cada mês, a partir de Setembro/2016, a cada trabalhador(a) abrangido(a) por esta Convenção, uma cesta básica, contendo produtos de boa qualidade, tendo como mínimos os seguintes gêneros e quantidades: 10 (dez) quilos de arroz agulhinha tipo 1, 4 (quatro) quilos de feijão cariquinho, 2 (dois) quilos de açúcar refinado, 1 (um) quilo de café torrado e moído, 2 (duas) latas de óleo de soja de 900 ml cada, 1 (um) pacote de molho de tomate de 420 gramas, 1 (um) pacote de bolacha de água e sal de 200 gramas, 1 (uma) lata de sardinha de 135 gramas, 2 (dois) pacotes de macarrão com ovos de 500 gramas cada, 1 (um) pote de tempero completo de 250 gramas, 400 gramas de leite em pó, 1 (uma) lata de goiabada e 1 (um) quilo de farinha de trigo.

*Parágrafo primeiro:* As empresas substituirão, no prazo máximo de uma semana, os produtos que estiverem deteriorados, constantes das cestas.

*Parágrafo segundo:* O empregado(a) afastado(a) do trabalho por prazo superior a 180 (cento e oitenta) dias perderá o direito ao recebimento da cesta básica mensal constante desta Convenção.

*Parágrafo terceiro:* Alternativamente, mediante a deliberação da maioria simples dos funcionários, a empresa pagará o valor correspondente à cesta básica, mediante recibo específico, em vale cesta, vale alimentação ou em dinheiro, não podendo este valor ser inferior a R\$ 120,00 (cento e vinte reais) em Setembro/2019.

*Parágrafo quarto:* Para os(as) empregados(as) que tiverem apenas uma falta e não ultrapassarem 60 (sessenta) minutos acumulados de atraso no mês, a cesta básica terá o valor de R\$ 140,00 (cento e quarenta reais).

*Parágrafo quinto:* Para os(as) empregados(as) que não tiverem nenhuma falta e não ultrapassarem 30 (trinta) minutos acumulados de atraso no mês, a cesta básica terá o valor de R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais).

*Parágrafo sexto:* Os empregados(as) admitidos até o dia 10 (dez), farão jus ao recebimento integral da cesta básica fornecida no mesmo mês de sua admissão.

*Parágrafo sétimo:* As faltas ou atrasos justificados por atestados médicos, ou outros meios de comprovação, não serão computadas para efeito de desconto na cesta básica.

*Parágrafo oitavo:* As faltas ou atrasos que forem compensados através do Banco de Horas, ou através de Acordos de Compensação, não serão computadas para efeito desta cláusula.

*Parágrafo nono:* As empresas que optarem pelo pagamento da cesta em gêneros alimentícios deverão pagar em dinheiro as diferenças entre o valor da cesta e aqueles estipulados nos parágrafos quarto e quinto desta cláusula, R\$ 26,00 (vinte e seis reais) e R\$ 37,00 (trinta e sete reais), respectivamente.

## AUXÍLIO TRANSPORTE

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - VALE TRANSPORTE

O empregador participará dos gastos de deslocamento do trabalhador com a ajuda de custo equivalente à parcela que exceder a 5% (cinco por cento) de seu salário básico, em conformidade com a Lei 7418/85, artigo 4º.

## AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO FUNERAL

As empresas deverão repassar ao Sindicato Profissional, mensalmente, a importância de R\$ 10,00 (dez reais) por cada funcionário, até o quinto dia útil de cada mês para que, ocorrendo a morte do funcionário(a), por qualquer causa, a cobertura dos gastos com a realização do sepultamento do(a) mesmo(a) sejam cobertos pelo convênio mantido pelo SINTIVEST.

*Parágrafo Primeiro* - Não estando em dia com a obrigação, a empresa arcará, na data do óbito, com todas as despesas do funeral, em igual padrão de cobertura oferecido pelo serviço funerário conveniado ao SINTIVEST, independentemente do valor da indenização paga pelo seguro de vida que a família vier a receber.

*Parágrafo Segundo* - Não se aplica esta cláusula às empresas que adotarem sistema de seguro de vida que abranja a cobertura do auxílio funeral (nos mesmos moldes e padrão do convênio mantido pelo SINTIVEST), ficando isentas do recolhimento dos R\$ 10,00 (dez reais) por funcionário e com a responsabilidade do adiantamento à família do valor necessário para cobrir todas as despesas do funeral, na data do óbito, caso a seguradora só reembolse as despesas posteriormente.

## **AUXÍLIO CRECHE**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXÍLIO-CRECHE**

Durante a vigência do presente instrumento, as empresas que não mantêm creche ou convênios com creche, pagarão as suas empregadas mulheres, o valor mensal correspondente a 20% (vinte por cento) do salário nominal da funcionária, sendo que o auxílio terá início após o término da licença maternidade.

- a) Este auxílio será concedido pelo período mínimo de 18 (dezoito) meses.
- b) O auxílio-creche, objeto desta cláusula, não integrará o salário da empregada para quaisquer efeitos.
- c) Em caso de parto múltiplo o auxílio-creche será pago considerando-se cada filho individualmente.
- d) O auxílio-creche também será pago nos casos de adoção por seus empregados.
- e) A utilização de creches públicas municipais não isenta a empresa de sua obrigação de pagamento do auxílio.
- f) Não será necessário apresentação de comprovantes de despesas para recebimento do auxílio, bastando para isso a Certidão de Nascimento dos filhos.
- g) Pagamento integral do auxílio-creche na rescisão de contrato de trabalho.

## **SEGURO DE VIDA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - SEGURO DE VIDA**

As empresas farão, em favor dos seus empregados, independentemente da forma de contratação, um Seguro de Vida e Acidentes Pessoais em grupo, observadas as seguintes coberturas mínimas:

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

II – Até R\$ 10.000,00 (dez mil reais), em caso de Invalidez Permanente (Total ou Parcial) do empregado (a), causada por acidente, independentemente do local ocorrido, atestado por médico devidamente qualificado, discriminando, detalhadamente, no laudo médico, as seqüelas definitivas, mencionando o grau ou percentagem, respectivamente da invalidez deixada pelo acidente;

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

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

*Parágrafo 2º* - A presente cláusula não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços.

*Parágrafo 3º* - As empresas descontarão mensalmente dos salários de todos os seus funcionários 5% (cinco por cento) do valor do prêmio individual, limitado a R\$ 1,00 (um real), e divulgarão nos recibos de pagamento (holeriths) como seguro de vida e divulgarão para que todos tenham conhecimento da cobertura.

*Parágrafo 4º* - Será exigido, por ocasião das homologações de contrato de trabalho, o comprovante de pagamento do prêmio do seguro referente ao último mês, devendo as empresas enviarem cópia ao SINTIVEST caso a homologação seja feita fora desta entidade.

## OUTROS AUXÍLIOS

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CONVÊNIO MÉDICO E ODONTOLÓGICO

As empresas recolherão mensalmente ao Sintivest, a importância correspondente a R\$ 10,00 (dez reais) por funcionário, todos os 12 meses do ano, inclusive nas férias do funcionário, para o custeio do convênio médico e convênio odontológico mantido pelo Sindicato, sendo R\$ 5,00 (cinco reais) para cada um deles.

*Parágrafo primeiro* – Essas importâncias serão de responsabilidade integral das empresas, não podendo haver qualquer desconto no salário dos funcionários.

*Parágrafo segundo* – Os depósitos mensais referentes ao convênio médico serão feitos em ficha de compensação bancária fornecida pelo sindicato, ou pagos diretamente na sede do Sintivest, até o dia 08 de cada mês.

*Parágrafo terceiro* – Para o credenciamento dos beneficiários, as empresas deverão fornecer junto com o primeiro pagamento, os dados atualizados dos funcionários, preenchendo as fichas que serão enviadas às empresas e entregá-las ao Sintivest, fichas que deverão conter o nome completo, data de nascimento, cic, rg, carteira de trabalho, endereço, telefone, telefone para recados, nome e data de nascimento dos pais, filhos e esposa (o), data de registro na empresa, salário e função. Caso o funcionário deseje incluir dependentes, deverá fornecer os nomes e datas de nascimento a fim de serem incluídos na ficha cadastral.

*Parágrafo quarto* – Desde o primeiro mês de admissão será devido pela empresa o recolhimento das contribuições para o convênio médico e odontológico ao Sintivest. O SINTIVEST terá o prazo de 15 (quinze) dias, a contar do recebimento protocolado da ficha cadastral, para remeter as carteirinhas às empresas, mediante A.R., que as distribuirão. Caso não seja cumprido este prazo, ficam as empresas dispensadas do recolhimento dos convênios referente aos funcionários que não receberam as carteirinhas, enquanto perdurar esta situação. As alterações deverão ser comunicadas, em um prazo de até 5 (cinco) dias úteis, seja por desligamentos ou novas contratações efetuadas pelas empresas, estas últimas contendo todas as informações mencionadas no parágrafo anterior.

*Parágrafo quinto* – O atraso no pagamento das contribuições do convênio médico e odontológico dentro dos prazos estipulados implicará em multa de 2% (dois por cento), juros de 1% (um por cento) ao mês e correções aplicáveis, assim como na suspensão da utilização dos serviços naquele mês. O não pagamento das contribuições dos convênios impedirá a inscrição e o uso dos serviços de atendimento pelos funcionários da empresa inadimplente. Em ambos os casos, os funcionários serão imediatamente notificados pelo Sintivest.

*Parágrafo sexto* – Os valores pagos a título do convênio, objeto desta cláusula, não integrarão o salário dos empregados para quaisquer efeitos.

*Parágrafo sétimo* – As empresas que tiverem contratado plano de saúde médico e/ou odontológico para benefício de seus empregados, pagos integral ou parcialmente por elas, ficam dispensadas proporcionalmente do recolhimento previsto nesta cláusula, para aqueles funcionários constantes da relação do convênio médico e/ou odontológico contratado. Caso exista apenas um dos convênios o desconto será de R\$ 5,00 (cinco reais) mensal por funcionário pertencente ao convênio da empresa.

*Parágrafo oitavo* – O SINTIVEST deverá enviar às empresas a relação dos médicos e dentistas conveniados e manter atualizados esses dados quando de suas alterações.

*Parágrafo nono* – As empresas que optarem por contratar convênios médicos e/ou odontológicos, poderão descontar até 50% (cinquenta por cento) do valor da prestação mensal do salário de seus funcionários, desde que estes tenham aderido individualmente, por escrito, ao convênio. Nesses casos, os funcionários poderão optar continuar com o convênio, pagando a outra metade, quando desligarem-se da empresa.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DIA NACIONAL DA COSTUREIRA

Para a comemoração do Dia Nacional das Costureiras, estabelecido em **25 de maio**, as empresas concederão a todos(as) os(as) seus(suas) funcionários(as) um abono no valor de R\$ 100,00 (cem reais), a ser pago até o dia 20/09/2020, em caráter indenizatório.

*Parágrafo Único* - Essa importância deverá ser paga integralmente a todos os funcionários abrangidos por essa CCT, independente da sua função e das sua data de admissão ou demissão e não integra o salário para nenhuma finalidade.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - TESTES PARA ADMISSÃO**

As empresas não poderão realizar testes de admissão de funcionários superiores a duas horas de trabalho.

*Parágrafo único* – As horas excedentes serão devidas como horas normalmente trabalhadas, de acordo com os pisos salariais da função exercida.

## **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - BAIXA NA CTPS**

Quando solicitado pelo empregado, a empresa dará baixa na CTPS do mesmo, atualizando as alterações na remuneração e anotando o último dia de trabalho, sem prejuízo das alegações de defesa das partes.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - HOMOLOGAÇÕES E CÓPIAS DE CONTRATOS INTERMITENTES**

Tendo em vista que as homologações, de acordo com a legislação atual, poderão ser feitas na sede de cada empresa, ou nas respectivas contabilidades, o empregador compromete-se a enviar uma cópia do termo de rescisão do contrato de trabalho ao SINTIVEST, no prazo máximo de 02 (dois) dias úteis, para que o mesmo tome conhecimento do desligamento de cada funcionário.

*Parágrafo Único* - As empresas comprometem-se, nos mesmos moldes, em enviar cópias dos contratos intermitentes porventura realizados, nos termos do artigo 443, parágrafo 3º da C.L.T.

## **AVISO PRÉVIO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - AVISO PRÉVIO**

**a)** No caso de aviso prévio trabalhado, as empresas que compensam as horas de trabalho dos sábados, de segunda à sexta-feira, dispensarão seus empregados 02 (duas) horas e 24 (vinte e quatro) minutos mais cedo ou possibilitarão que eles entrem mais tarde, ressaltando-se que os minutos correspondem ao horário compensado do sábado.

**b)** O empregado que no curso do aviso prévio trabalhado comprovar a obtenção de um novo emprego, desde que tenha cumprido pelo menos 15 (quinze) dias, terá garantido imediata liberação.

**c)** Caso o empregado seja impedido pela empresa de prestar qualquer atividade profissional durante o aviso prévio, ficará ele desobrigado de comparecer ao serviço, fazendo, entretanto, jus a sua remuneração integral.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - AVISO PRÉVIO INDENIZADO**

Nos casos de rescisão contratual, sem justa causa, o acréscimo de 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa previsto na Lei 12.506/2011, terá caráter exclusivamente indenizatório.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - COMUNICAÇÃO DE DISPENSA**

Nos casos de dispensa por justa causa, a comunicação deverá ocorrer por escrito e sob protocolo, declinando as razões determinantes da rescisão contratual, conforme legislação.



## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO**

Fica autorizada a contratação de empregados através de Contrato por Prazo Determinado criado pela Lei nº 9.601/98 e Decreto 2.490/90, desde que homologado pelo Sintivest.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - UNIFORMES**

Uniformes e EPIs (Equipamentos de Proteção Individual), quando exigidos pelas empresas ou por força de lei, serão gratuitamente fornecidos aos empregados.

## **ASSÉDIO MORAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL**

As empresas abrangidas por esta convenção se comprometem a iniciar uma campanha contra o assédio moral e sexual no local de trabalho, em conjunto com o Sindicato Profissional.

*Parágrafo único* – Será constituída uma comissão paritária e composta por representantes indicados pelo Sindicato e Empresa para recebimento de denúncia, apuração dos fatos e tomar medidas cabíveis, no prazo de duração desta Convenção.

## **IGUALDADE DE OPORTUNIDADES**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - PROMOÇÃO DA IGUALDADE**

As empresas se comprometem a assegurar igualdade de condições e oportunidades às mulheres para concorrerem a qualquer cargo, inclusive de chefia, e a adotarem programas educativos e medidas administrativas destinadas a garantir igualdade de oportunidade e tratamento no acesso, permanência e mobilidade ocupacional de seus empregados, incluídos os candidatos, independentemente de cor/raça, sexo, idade, orientação sexual e quaisquer outros critérios que não guardem pertinência com a ocupação, qualificação ou desempenho profissionais, seguindo as recomendações da Convenção 111 da OIT:

- a)** Dentro da vigência da presente Convenção, deverá ser criada a Comissão Bipartida Permanente de promoção de igualdade, à qual caberá propor, monitorar e gerir implantação das referidas campanhas e programas.
- b)** A comissão será integrada por representantes do empregado e do empregador, assegurando ainda o direito de representação sindical, cabendo igualmente receber, apurar e esgotar todos os esforços para que reclamações referentes a práticas discriminatórias sejam resolvidas extrajudicialmente.
- c)** Os programas de promoção de igualdade terão como meta assegurar representação vertical de todos os membros dos grupos étnico/raciais proporcionalmente a sua participação na população local.
- d)** Com o objetivo de assegurar igualdade de oportunidades e de tratamento, os anúncios de emprego, bem como os processos internos de seleção, deverão explicitar exaustivamente os requisitos e qualificações exigidas para o preenchimento do cargo ou função vacante.
- e)** A contar da data do início da vigência desta Convenção e com vistas à democratização dos processos de avaliação e seleção internas, as empresas deverão assegurar a participação dos empregados nas instâncias responsáveis pela avaliação de pessoal. Os testes baseados em critérios subjetivos, dentre os quais as denominadas entrevistas, perderão peso eliminatório, devendo ser-lhes reservado peso meramente classificatório.
- f)** As empresas se comprometem a adotar programas educativos e medidas administrativas destinadas a garantir igualdade de oportunidade e tratamento no acesso, na permanência e na mobilidade ocupacional dos empregados, independente de cor/raça, sexo, de modo que esteja assegurada a representação vertical dos membros desses grupos na empresa.

## **ESTABILIDADE MÃE**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - GESTANTES E AMAMENTAÇÃO**

Fica vedada a dispensa arbitrária, sem justa causa, de empregada gestante, desde a confirmação da gravidez e até 5 (cinco) meses após o parto. A empregada gestante não poderá ser despedida a não ser nas hipóteses de justa causa, término de contrato por prazo determinado, inclusive o de experiência, ou por pedido de demissão.

*Parágrafo primeiro:* Se rescindido o contrato de trabalho, a empregada deverá avisar o empregador do seu estado gravídico, devendo comprová-lo no prazo máximo de 60 (sessenta) dias a partir da comunicação da dispensa. No caso de gestação atípica, não revelada, esse prazo será estendido para 90 dias, devendo tal situação ser comprovada por atestado médico da Previdência Social e que assim a declare.

*Parágrafo segundo* – A garantia não ocorre nos casos de contrato por prazo determinado, de experiência, demissão por justa causa, pedido de demissão e acordo entre as partes, assistido pelo Sindicato Profissional acordante.

*Parágrafo terceiro* – Será assegurado à gestante, a partir do 8º mês de gestação, com comprovação médica, a saída antecipada de 10 (dez) minutos ao final da jornada diária de trabalho.

*Parágrafo quarto* - Fica garantido a gestante o direito de ser transferida de setor para o desempenho de função compatível com o seu estado, desde que comprovada a necessidade através de atestado médico competente.

*Parágrafo quinto* – As empresas que não mantiverem berçário no local de trabalho, ou nas suas proximidades, para efeito da amamentação dos filhos das funcionárias permitirão a sua entrada uma hora mais tarde ou a sua saída uma hora mais cedo, diariamente, até os 06 (seis) meses da criança.

## **ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - SERVIÇO MILITAR**

Fica garantido emprego ou salário ao empregado em idade de prestação de serviço militar obrigatório, desde o alistamento e até a respectiva incorporação ao serviço militar, ou Tiro de Guerra, bem assim durante 30 (trinta) dias subsequentes ao seu desengajamento.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ESTABILIDADE AO AFASTADO**

O empregado com mais de 02 (dois) anos de serviço na empresa, com afastamento por auxílio-doença previdenciário (espécie 31), com período superior a 01 (mês e no máximo por 05 (cinco) meses e 29 (vinte e nove) dias, dentro do seu período aquisitivo de férias, gozará de estabilidade provisória no emprego pelo período de 30 (trinta) dias após o retorno ao trabalho.

## **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - EMPREGADOS EM VIA DE APOSENTADORIA**

Aos empregados que comprovadamente estiverem a um tempo máximo de 18 (dezoito) meses anteriores à aquisição do direito à aposentadoria, em seus prazos mínimos legalmente previstos, e que contem com o mínimo de 05 (cinco) anos de serviço na mesma empresa, fica assegurado o emprego ou salário durante o período que faltar para aposentar-se, excluindo-se dessa garantia, no entanto, o caso de rescisão por justa causa ou por pedido de demissão.

## **ESTABILIDADE ADOÇÃO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - EMPREGADAS ADOTANTES OU COM GUARDA**

Será garantido o emprego ou salário à empregada adotante, ou que obtiver a guarda judicial para fins de adoção, por até 30 (trinta) dias após o término do período de licença maternidade concedido pela previdência social, nos termos da Lei 10.421/02.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - TRABALHO NO DOMICÍLIO DO EMPREGADO**

O trabalho por produção ou tarefa, não eventual, realizado na residência do trabalhador, com máquinas da empresa ou dele próprio, que não resulte de contrato de prestação de serviço autônomo, será considerado como caracterizador de vínculo empregatício, para todos os efeitos e fins de direito, inclusive os do presente instrumento.

*Parágrafo primeiro* – No contrato de trabalho, sob regime empregatício, deverá constar o tipo de prestação laboral, a quantidade de peças ou natureza da tarefa a executar, a base remuneratória por unidade de obra e os prazos de execução. Os trabalhadores que se encontrarem nas condições previstas nesta cláusula poderão associar-se ao sindicato da categoria e serão por este representados.

*Parágrafo segundo* - Os prestadores de serviço autônomos em geral, inclusive MEI, que prestarem serviço de forma subordinada à empresa serão considerados empregados para todos os efeitos, nos moldes do artigo 3º da C.L.T.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - TERCEIRIZAÇÃO**

A utilização de mão de obra, ou empresa terceirizada, para qualquer atividade inerente à indústria de confecção sujeitará a tomadora a responsabilizar-se solidariamente pelo cumprimento das cláusulas contidas nesta Convenção Coletiva de trabalho e na legislação do trabalho vigente.

## **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - FORNECIMENTO DO INSTRUMENTAL DE TRABALHO**

As empresas fornecerão aos seus empregados, sem qualquer ônus, as ferramentas e outros instrumentos necessários à execução das respectivas funções, no local de trabalho.

*Parágrafo único* - Os valores dessas ferramentas ou instrumentos serão reembolsados pelo empregado, na ocorrência de perda ou dano causado pelo comprovado uso indevido, ressalvado o desgaste normal dos mesmos.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - REVISTA**

A revista pessoal somente poderá ser efetuada em local adequado, por pessoa do mesmo sexo, ficando expressamente proibida nos casos em que atinja o pudor e a honra dos empregados.

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ATRASOS**

Não serão descontados nem computados como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto, não excedentes de 05 (cinco) minutos, observado o limite máximo de 10 minutos diários conforme preceitua o artigo 58 parágrafo 1º da CLT.

## **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - SÁBADOS COMPENSADOS**

Nas empresas em que se adotar o regime de compensação de jornada, para tornar o sábado livre, quando este coincidir com feriado não haverá compensação durante a respectiva semana. Alternativamente essas empresas poderão:

- a) Reduzir a jornada diária de trabalho, subtraindo os minutos relativos à compensação, ou;
- b) Pagar o excedente como horas extraordinárias, com adicional previsto na lei;
- c) Quando o feriado recair entre Segunda e Sexta-feira, as empresas poderão exigir dos seus empregados as horas correspondentes à compensação do Sábado, relativas ao(s) dia(s) feriado(s).

## **INTERVALOS PARA DESCANSO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - INTERVALO PARA LANCHE**

Serão garantidos dois intervalos diários, um em cada período, de, no mínimo, 10 minutos para descanso ou lanche, sem compensação no período, entre a segunda e a terceira hora de trabalho de cada período, com café fornecido gratuitamente pela empresa.

*Parágrafo único* - Será fornecido, gratuitamente pela empresa, café, pão e manteiga pelo menos no período da manhã.

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS**

Ressalvadas as condições mais favoráveis já existentes na empresa e na Lei, o trabalhador poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário e mediante comprovação, pelos seguintes números de dias e horas:

- a) 03 (três) dias consecutivos em caso de falecimento de irmão, pai, mãe, filhos ou cônjuge, companheiro ou companheira.
- b) 01 (um) dia em caso de falecimento de sogro ou sogra.
- c) 01 (um) dia para internação hospitalar de filho e 01(um) na alta hospitalar do mesmo para mãe empregada na categoria.
- d) meio período para recebimento do PIS quando não houver domicílio bancário no local de trabalho ou próximo a este.
- e) 01 (um) dia em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada.

*Parágrafo Único:* Ultrapassando a permissão acima, os casos serão analisados individualmente pelo RH das empresas e ficará a seu critério o abono, desconto ou a compensação de horas.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - ACOMPANHAMENTO DE FILHO AO MÉDICO**

Serão abonadas as horas necessárias, mediante posterior comprovação de atestado ou declaração médica, para a empregada acompanhar o seu filho de até 16 (dezesseis) anos de idade para consulta médica, condicionado o retorno ao trabalho, desde que em horário compatível. Não havendo essa compatibilidade entre as horas de acompanhamento e o retorno ao trabalho este retorno não será exigido. O referido abono de horas só poderá ocorrer 02 (duas) vezes a cada semestre

*Parágrafo Único:* Ultrapassando a permissão acima, os casos serão analisados individualmente pelo RH das empresas e ficará a seu critério o abono, desconto ou a compensação de horas.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - ABONO DE FALTAS DO ESTUDANTE**

Serão abonadas as faltas do empregado estudante, para prestação de exames escolares em estabelecimento de ensino oficial, autorizado ou reconhecido, desde que coincidente com o horário de trabalho e que disso o empregador seja cientificado, por escrito, e com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas, além de necessária comprovação posterior confirmatória.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - DIAS PONTES**

As empresas poderão liberar os seus empregados do trabalho, em dias úteis intercalados com feriados e fins-de-semana, mediante compensação desses dias, anterior ou posteriormente, desde que a cogitada liberação e respectiva forma de compensação sejam aceitas, por no mínimo, 50%+1 (cinquenta por cento mais um) do total dos empregados e a compensação seja comunicada ao Sintivest com cópia das assinaturas. Idêntico procedimento poderá ser adotado, no tocante aos dias de Carnaval e também por ocasião das festas de Natal e Ano Novo, independentemente de qualquer intercalação.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - INTERRUPTÃO DO TRABALHO**

As interrupções do trabalho por responsabilidade da empresa não poderão ser descontadas, nem compensadas posteriormente, ficando assegurada ao trabalhador sua remuneração, salvo se com acordo entre a empresa e empregados, na forma da lei.

## **FÉRIAS E LICENÇAS FÉRIAS COLETIVAS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - FÉRIAS**

As empresas comunicarão aos seus empregados, por escrito e sob protocolo, com antecedência de 30 (trinta) dias, a data do início do período de gozo de férias individuais. A remuneração deverá ser paga com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência ao início do gozo das férias.

*Parágrafo primeiro* - O início das férias individuais ou coletivas não poderá coincidir com sábado, domingo, feriado ou dia compensado, assim devendo ser fixado a partir do primeiro dia útil da semana, salvo se houver solicitação diversa por iniciativa do empregado e de forma escrita.

*Parágrafo segundo* – Será dada prioridade aos empregados que possuam filhos em idade escolar, para que suas férias recaiam nos meses de Julho, Dezembro ou Janeiro, coincidindo com período de férias escolares.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - FÉRIAS COLETIVAS**

Quando as férias coletivas abrangerem os dias 25 de dezembro e 1º de janeiro, essas datas não serão computadas como férias e, portanto, deverão ser excluídas da contagem dos dias corridos regulamentares.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - LICENÇA PARA CASAMENTO**

Na hipótese de casamento de empregado, ser-lhe-á assegurada licença remunerada por 03 (três) dias úteis, excluído o dia do matrimônio.

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - HIGIENE PESSOAL**

As empresas que utilizam mão-de-obra feminina manterão, em suas caixas de primeiros socorros, absorventes higiênicos para uso emergencial e permitirão o acesso ao banheiro quando solicitado pela funcionária.

*Parágrafo Primeiro* - As empresas proporcionarão, gratuitamente, produtos adequados à higiene pessoal de seus empregados, de acordo com as condições específicas de trabalho realizado.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - QUADRO DE AVISOS**

As empresas permitirão afixação de avisos ou comunicados do Sindicato dos Empregados, no quadro respectivo, em local visível e a esse fim destinado, desde que devidamente assinados pela Diretoria da entidade laboral, relativos a convocação de assembléias, realizações de eleições, campanha de sindicalização, serviços prestados pela entidade, realização de cursos, palestras, seminários e excursões, sendo que o encaminhamento à direção da empresa deverá ocorrer com antecedência mínima de 02 (dois) dias úteis.

*Parágrafo único* – As empresas afixarão cópia da presente Convenção Coletiva de Trabalho no quadro de avisos, de modo a poder ser consultada por seus funcionários a qualquer tempo.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - AQUECIMENTO DE REFEIÇÕES**

As empresas que não possuem refeitório, comprometem-se a oferecer condições a seus empregados para aquecerem suas refeições e tomarem-nas de maneira higiênica e acomodada.

*Parágrafo Único* – A empresa que não puder oferecer essas condições deverá fornecer vale-refeição ou vale-transporte de ida e volta também no horário de almoço, sendo neste caso o intervalo de 2 (duas) horas.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - ÁGUA POTÁVEL**

As empresas oferecerão água potável filtrada e resfriada a seus empregados.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - BANHEIROS**

As empresas manterão banheiros próprios para os funcionários(as), separados por sexo, limpos e com material higiênico necessário, sendo permitida a sua utilização durante o expediente de trabalho, sempre que houver necessidade pelo(a) funcionário(a).

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - SAÚDE E SEGURANÇA**

As empresas observarão as Normas Regulamentadoras pertinentes à categoria das confecções e afins, estabelecidas pelo Ministério do Trabalho, e darão conhecimento aos seus funcionários sobre o conteúdo das mesmas. Quando o estabelecimento não se enquadrar na Norma Regulamentadora pertinente, a empresa designará um responsável pelo cumprimento das normas relativas à saúde e segurança, conforme a legislação em vigor.

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

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - SINDICALIZAÇÃO**

As empresas deverão colocar à disposição do Sindicato dos Empregados, 2 (duas) vezes por ano, local e meios disponíveis para fins de sindicalização, cujos períodos serão convenionados, de comum acordo, entre a direção de cada empresa e o sindicato da categoria profissional, este representado por, no máximo, três de seus diretores, sendo que a atividade será desenvolvida fora do ambiente de produção e no período de descanso da jornada normal de trabalho.

## **GARANTIAS A DIRETORES SINDICAIS**

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - AUSÊNCIA DE DIRIGENTES SINDICAIS**

Os dirigentes sindicais, no máximo 01 (um) por empresa, não afastados das respectivas funções no emprego, poderão ausentar-se do trabalho, até 2 (dois) dias por ano, sem prejuízo no tocante ao salário, as férias, 13º salário e descanso semanal remunerado, desde que a empregadora seja avisada por escrito pelo Sindicato interessado, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, ressalvadas as condições mais favoráveis acaso existentes em qualquer das empresas empregadoras.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - MENSALIDADE SINDICAL**

O Sindicato da categoria profissional encaminhará às empresas, sob protocolo, a relação dos respectivos empregados que sejam seus associados, mantendo-as informadas das alterações que vierem a ocorrer em seu quadro social e dos descontos autorizados pelos mesmos.

*Parágrafo Primeiro* - As empresas descontarão mensalmente, em folha de pagamento, e repassarão ao Sindicato até o dia 8 (oito) do mês subsequente ao desconto, o valor de R\$ 16,00 (dezesesseis reais), referente à mensalidade associativa, sob pena de incorrerem em multa específica desta Convenção e demais sanções previstas na legislação atinente à matéria.

*Parágrafo Segundo* – Em caso de desligamento do funcionário, a empresa comunicará ao Sindicato, em até 5 (cinco) dias úteis, a fim de que possam ser suspensos os descontos e saldados os eventuais débitos.

*Parágrafo Terceiro* - Não será exigido o desconto da mensalidade sindical nos casos de desligamento contratual ocorrido no curso do mês, bem assim na ocorrência da suspensão do contrato de trabalho por benefício previdenciário, independente de qualquer formalidade de comunicação.

*Parágrafo Quarto* - O não cumprimento por parte da empresa no tocante ao desconto e repasse das mensalidades e demais contribuições arrecadadas acarretar-lhe-á o acréscimo de multa correspondente a 10,00% (dez por cento) do montante devido, devidamente atualizado pelo índice bancário de correção monetária, mais juros de 1% (um por cento) ao mês, até a data do efetivo recolhimento ao Sindicato, revertendo a favor deste a penalidade que se tornar devida, sem prejuízo de outras ações e medidas para garantir a liberdade de organização sindical.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - COMPROVAÇÃO DE PAGAMENTO DAS CONTRIBUIÇÕES DEVIDAS**

Como medida de fortalecimento das entidades sindicais e da negociação coletiva de trabalho, no ato da assistência a ser prestada a quaisquer hipóteses de extinção ou rescisão contratual, quer perante o órgão local do **MTE, na empresa ou no SINTIVEST**, será obrigatória a apresentação das última guias comprobatórias de pagamento das mensalidades sindicais, contribuições sindicais, Assistencial e/ou Negocial dos trabalhadores, convênios médico, odontológico e auxílio-funeral previstos nesta CCT, as Contribuições Assistenciais dos Empregadores, ou outras equivalentes que vierem a substituí-las, devidas a cada qual dos dois sindicatos, respectivamente representativos das correspondentes categorias econômica e profissional aqui convenientes.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL DOS EMPREGADOS**

Regulamentando nesta Convenção o disposto na Constituição Federal e na Consolidação das Leis do Trabalho e cumprindo com a deliberação e autorização individual de desconto pela assembléia geral da categoria, as empresas descontarão a título de Contribuição Negocial, de todos os trabalhadores, a importância correspondente a 12 (doze) parcelas mensais de R\$ 16,00 (dezesesseis reais) de seus respectivos salários, **exceto para os trabalhadores associados ao Sintivest**, em duas parcelas, sendo 6 % (seis vírgula vinte e seis por cento) descontados no mês de setembro/2017 e 6% (seis por cento) em fevereiro/2018, até o limite de R\$ 200,00 (duzentos reais) cada parcela, para a manutenção da organização sindical e visando à prestação universal dos objetivos dispostos no artigo 592 da CLT, observando o artigo 545 do mesmo diploma legal, bem como o PN n.º 21 do TRT/SP e a legislação vigente.

- a) O montante arrecadado na forma desta cláusula deverá ser recolhido até o dia 08 (oito) do mês subsequente ao desconto, na sede do Sintivest, ou em qualquer agência do banco indicado pelo mesmo, através de guias próprias fornecidas pelo sindicato dos trabalhadores.
- b) O **não desconto e/ou não recolhimento por parte das empresas**, dentro dos prazos de que trata esta cláusula, implicará no pagamento da contribuição devida com multa de 10% (dez por cento), mais juros de 1% (um por cento) ao mês de atraso e correção monetária pelos índices trabalhistas, em favor do Sintivest, *sem que esses referidos valores possam ser posteriormente descontados dos trabalhadores*.
- c) Os trabalhadores que desejarem opor-se ao desconto da contribuição negocial, deverão fazê-lo pessoalmente, por manuscrito, com cópia do holerith, com o respectivo desconto e entregar na sede do Sintivest, até 10 (dez) dias após o conhecimento do desconto, conforme O.S. n.º 1, do Ministério do Trabalho, de janeiro de 2009. O Sintivest compromete-se a fornecer às empresas os nomes daqueles que se opuseram por escrito ao desconto, num prazo de 10 (dez) dias, a contar do protocolo da carta.
- d) O Sintivest responsabiliza-se, inteiramente, desde já, por eventuais questionamentos judiciais e extrajudiciais, por parte dos funcionários, quanto ao desconto da contribuição negocial.
- e) Essa contribuição poderá ser substituída por outra que venha a ser regulamentada em lei, ou a critério do sindicato, sempre quando mantenha o mesmo espírito e finalidade e com a anuência dos trabalhadores em assembléia geral da categoria.
- f) As empresas deverão enviar até o dia 28 de cada mês a relação dos funcionários contendo nome, data de nascimento e CPF sempre que houver alterações em seu quadro de empregados.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADORES**

As empresas aqui representadas pelo SIMPI, com sede em qualquer dos municípios compreendidos no âmbito da respectiva base territorial, deverão recolher a favor do mesmo, cota negocial patronal em 04 (quatro) parcelas

trimestrais, no valor de R\$ 75,00 (setenta e cinco reais) cada uma, **exceto para as Empresas Associadas ao SIMPI**, sendo a primeira para o dia 20/11/2019, a segunda para 20/02/2020, terceira para 20/05/2020 e quarta para 20/08/2020, com direito a oposição até o dia 15/11/2019, com o critério de comparecer à sede da entidade para protocolar a carta, de próprio punho, do representante legal da empresa.

*Parágrafo único* – O não pagamento da referida contribuição assistencial patronal no vencimento previsto sujeitará a empresa inadimplente ao acréscimo de multa, à razão de 2% (dois por cento) do valor devido, além da atualização mediante aplicação do índice oficial de correção monetária e juros de 1% (um) por cento ao mês.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - CUMPRIMENTO**

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

*Parágrafo primeiro* – O não cumprimento de qualquer cláusula aqui contida implicará em multa no valor de 2% (dois por cento) do maior piso normativo, por funcionário, dobrando a cada reincidência, com exceção das cláusulas com multa especificada.

*Parágrafo segundo* – Os empregados ou Sintivest 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 SEXAGÉSIMA SÉTIMA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO**

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial da presente Convenção Coletiva de Trabalho ficará subordinado às normas estabelecidas pelo art.615 da CLT.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - RECOMENDAÇÕES DE OBSERVÂNCIA FACULTATIVA**

Ficam recomendadas às empresas empregadoras, aqui representadas, as seguintes providências:

- a) Celebração de convênios com farmácias ou drogarias, para aquisição de remédios pelos seus empregados;
- b) Solicitação de serviços do MEC, ou do FENAME, ou ainda em convênio com o SINTIVEST, com a finalidade de facilitar aos seus empregados a aquisição de material escolar, duas vezes por ano;
- c) Adoção, na ocorrência de dispensa coletiva, dos seguintes principais critérios:
  - 1º As rescisões contratuais deverão abranger, inicialmente, os empregados que, previamente consultados, queiram desligar-se da empresa;
  - 2º Subseqüentemente, as rescisões contratuais incluirão os trabalhadores que já estejam usufruindo os benefícios de aposentadoria definitiva, quer tenha sido concedida pela Previdência Social ou outra instituição;
  - 3º A seguir, as rescisões contratuais compreenderão os empregados com menor tempo de serviço efetivo na empresa;
- d) Celebração de convênio, com qualquer das entidades sindicais aqui convenientes, para alfabetização dos respectivos empregados que tiverem tal carência;
- e) Concessão de adiantamento, na proporção de 50% (cinquenta por cento) da respectiva base salarial do empregado, caso a empresa não tenha problema de fluxo de caixa na data da concessão do vale;
- f) Que incentivem a participação de seus empregados nas atividades sociais e esportivas promovidas pelo Sindicato Profissional, desde que não coincidam com o horário de trabalho;
- g) Celebração, entre si e com outras entidades, de convênios para a realização de cursos de capacitação e requalificação profissional.
- h) As empresas deveriam estudar as recomendações das Normas Internacionais do Trabalho para posterior implantação em suas normas internas, especialmente as seguintes convenções: 111, 122, 138, 151, 156 e 168.
- i) As empresas facilitarão a documentação necessária para o estabelecimento de convênios com instituições bancárias com a finalidade de empréstimos consignados para seus colaboradores;
- j) As empresas observarão a possibilidade de extensão da licença maternidade às suas empregadas, por até 6 (seis) meses, nos termos da lei 11.770/2008;



- h) As empresas poderão disponibilizar aparelhos de televisão ou outro meio de entretenimento para os seus funcionários, em local adequado, nos períodos de refeição ou pausa para o café.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - 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 e a sua representação sindical, vedada, em qualquer hipótese, a acumulação.

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - JUÍZO COMPETENTE**

É competente a Justiça do Trabalho, no que couber, para fazer cumprir e para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho, independentemente de outras ações cabíveis.

**RUTH COELHO MONTEIRO**  
**PRESIDENTE**  
**S T I VESTUARIO BX SANTISTA VALE RIBEIRA LIT PAULISTA**

**JOSEPH MICHAEL COURI**  
**PRESIDENTE**  
**SINDICATO DA MICRO E PEQUENA INDUSTRIA DO TIPO ARTESANAL DO ESTADO DE SAO PAULO**

## **ANEXOS**

### **ANEXO I - ATA APROVAÇÃO CCT**

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério da Economia na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.