

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2016/2017

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP007475/2016  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 14/07/2016  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR042869/2016  
NÚMERO DO PROCESSO: 46261.002681/2016-46  
DATA DO PROTOCOLO: 11/07/2016

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

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

E  
S T I VESTUARIO BX SANTISTA VALE RIBEIRA LIT PAULISTA, CNPJ n. 62.292.941/0001-01, 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 julho de 2016 a 30 de agosto de 2017 e a data-base da categoria em 01º de julho.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) dos Trabalhadores nas Indústrias de Calçados, Bolsas e Acessórios de Couro, Junco, Sapatarias e Afins com até 50 empregados, com abrangência na base territorial do Sindicato dos trabalhadores signatário, incluindo os municípios de Bertioga/SP, Caraguatatuba/SP, Ilhabela/SP, São Sebastião/SP e Ubatuba/SP, com abrangência territorial em Barra do Turvo/SP, Cananéia/SP, Cubatão/SP, Eldorado/SP, Guarujá/SP, Iguape/SP, Itanhaém/SP, Itariri/SP, Jacupiranga/SP, Juquiá/SP, Miracatu/SP, Mongaguá/SP, Pariquera-açu/SP, Pedro de Toledo/SP, Peruíbe/SP, Praia Grande/SP, Registro/SP, Ribeira/SP, Santos/SP, São Vicente/SP e Sete Barras/SP.**

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

### CLÁUSULA TERCEIRA - SALARIO NORMATIVO

A partir de 01 de julho de 2016, para os empregados abrangidos por esta CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, o salário normativo será de R\$ 1.111,00 (Hum mil cento e onze reais) por mês, excluídos os menores aprendizes, na forma da lei.

Parágrafo Primeiro - O salário normativo previsto nesta clausula será reajustado sempre que a lei assim o determinar, na vigência desta CONVENÇÃO.

Parágrafo Segundo - Sobre o salário normativo previsto nesta cláusula, não incidirão os reajustes previstos na cláusula Reajuste Salarial.

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE

Os salários vigentes em 01 de julho 2015, serão reajustados com o percentual, negociado e acordado entre as partes, de 10 % (dez por cento), a partir de 01 de julho de 2016.

**Parágrafo Primeiro - Compensações** - As empresas que concederem antecipações salariais, espontânea ou compulsoriamente, poderão compensar no mencionado reajuste salarial, excetuando-se os aumentos individuais de promoção ou mérito, bem como o reajuste salarial integral negociado na data-base anterior.

**Parágrafo Segundo- Admitidos após a data base:** - Aos empregados admitidos após a data-base de julho de 2015 será assegurado o reajuste salarial previsto no *caput* desta cláusula, respectivamente para cada caso, proporcionalmente ao número de meses trabalhados, respeitados os casos de paradigma legal.

**Parágrafo Terceiro** - Parágrafo segundo - Para fins de ajustes relativos à alteração da data base para Setembro, que será efetuada em 2017, os salários vigentes em 30 de junho de 2017, serão reajustados automaticamente, a partir de 01 de julho de 2017, de acordo com índice anualizado do INPC/IBGE correspondente proporcionalmente a data de admissão após 1º de julho de 2016. Os reajustes referentes aos meses de Julho/2017 e Agosto/2017, serão objetos da negociação coletiva na data base de Setembro/2017.

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

### **CLÁUSULA QUINTA - ADIANTAMENTO QUINZENAL**

Garantidas as condições mais favoráveis e regras já existentes, as empresas concederão adiantamento salarial, sob a 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 até o dia 20 de cada mês.

**Parágrafo Primeiro** - Na ocorrência de faltas não justificadas na quinzena, o empregado também fará jus ao adiantamento salarial (vale) proporcional aos dias efetivamente trabalhados.

**Parágrafo Segundo** - O pagamento do adiantamento quinzenal, será também devido nos meses em que houver parcelas do 13º Salário.

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

### **CLÁUSULA SEXTA - EQUÍVOCOS NOS PAGAMENTOS DE SALARIO**

Os equívocos, comprovados e incontroversos, que porventura ocorrerem no pagamento dos salários, as empresas terão o prazo de 03 (três) dias para correção e pagamento, sem outros ônus.

### **CLÁUSULA SÉTIMA - PRAZOS DE PAGAMENTO**

As empresas deverão observar os prazos de pagamento de salário, 13ºsalário, férias e adiantamento quinzenal, previstos na legislação pertinente e no presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, aplicando-se o disposto na cláusula que trata sobre Multa deste instrumento coletivo, em caso de descumprimento.

### **CLÁUSULA OITAVA - RECEBIMENTO DE SALARIOS EM BANCO**

As empresas que pagam salários através de cheques, devem observar as exigências da Portaria n. 3281/84, do Ministério do Trabalho, cuja redação é a seguinte:

**Art. 1º** -As empresas situadas em perímetro urbano poderão efetuar o pagamento dos salários e da remuneração das férias, através de conta bancária, aberta para este fim, em nome de cada empregado e com o 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 poderá ser feito em dinheiro.

**Parágrafo Único -As** condições de funcionamento do sistema previsto neste artigo, serão estipuladas entre a empresa e o estabelecimento de crédito, de modo que o empregado possa utilizar a importância depositada, de conformidade com o disposto nos artigos 145, 459, § único e 465, todos da CLT.

**Art. 2º** - Os pagamentos efetuados na forma do artigo 1º, obrigam o empregador a assegurar ao empregado:

**a** -Horário que permita o desconto imediato do cheque;

**b -Transporte**, caso o acesso ao estabelecimento de crédito exija a utilização do mesmo;

**c -Condição** que impeça qualquer atraso no recolhimento dos salários e da remuneração das férias.

**Art. 3º** -Esta portaria entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário, especialmente a Portaria nº 3245/71.

**Parágrafo Único -Ficam** excluídos os intervalos para refeições do horário supra mencionado no art. 20 na letra "a" da referida portaria.

## **CLÁUSULA NONA - DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO**

Serão fornecidos, obrigatoriamente, demonstrativos de pagamento/holerites/contracheques, com a discriminação de horas trabalhadas, importâncias pagas ou descontos efetuados e os títulos que compõem a remuneração, contendo a identificação da empresa e o valor do recolhimento do FGTS.

## **SALÁRIO PRODUÇÃO OU TAREFA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - TAREFEIRO**

Os empregados que trabalham por peça ou tarefa, terão como referência para o cálculo do 13º salário, para as férias e como garantia salarial mínima a média dos 06(seis) maiores salários dos últimos 12 meses. Quando referida média for menor que o salário normativo previsto neste instrumento coletivo, prevalecerá o salário normativo como garantia salarial mínima.

**Parágrafo Único -As** empresas darão ciência aos empregados do valor das tarifas, de acordo com as especificações de cada modelagem.

## **ISONOMIA SALARIAL**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - SALARIO ADMISSÃO**

Fica garantido ao empregado admitido para a função de outro dispensado sob qualquer condição, um salário nunca inferior ao do inicial da função a ser exercida, sem considerar vantagens pessoais ou inerentes ao cargo.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - SALARIO SUBSTITUIÇÃO**

Na substituição temporária superior a 30 dias, será pago ao substituto, a título de gratificação, a diferença salarial existente entre ele e o substituído, a partir do 31º dia.

**Parágrafo Primeiro -Fica** limitado o pagamento da aludida gratificação em até 60 dias, no caso de substituições diversas e, em até 90 dias, no caso de licença parturial.

**Parágrafo Segundo -Terminada** a substituição, deixará de existir a obrigatoriedade do pagamento da referida, não implicando em redução salarial.

**Parágrafo Terceiro -Recomenda-se** que as empresas, quando do preenchimento de uma vaga, aproveitem os trabalhadores integrantes de seu quadro de empregados.

## **ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - HORAS EXTRAS**

As horas extraordinárias serão remuneradas da seguinte forma:

- a)** 60% de acréscimo, em relação a hora normal, para as duas primeiras horas, em qualquer dia compreendido entre segunda-feira e sábado não compensado;
- b)** 70% de acréscimo, em relação à hora normal, para as excedentes de 2 (duas), quando trabalhadas de segunda-feira a sábado não compensado;
- c)** 100% de acréscimo, em relação a hora normal, para as trabalhadas nos repousos semanais remunerados, feriados, folgas, dias pontes e sábados já compensados.

## **ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL DE 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 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.

## **ADICIONAL NOTURNO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ADICIONAL NOTURNO**

O trabalho em horário noturno, assim compreendido o realizado entre as 22:00 horas de um dia e as 5:00 horas do dia seguinte, será remunerado com o adicional de, no mínimo, 20% ( vinte por cento ) de acordo com o disposto no artigo 73 e parágrafo da CLT.

## **ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

Será pago, juntamente com o salário, o adicional de acordo com o plano PPRA da empresa, para aqueles que se enquadram nas situações de risco.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - PLR - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS**

As partes se comprometem a realizar estudos para servir de base para a instituição do PLR, conforme a situação de cada empresa e de acordo com critérios objetivos para sua apuração, nos termos do artigo 7 inciso XI da Constituição Federal, sendo assegurada aos Sindicatos Profissional e Patronal a prestação da assistência à condução desses estudos e implementação do PLR.

## **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CESTA BÁSICA**

Será fornecida pelas empresas, mensalmente, até o dia 20 de cada mês, a partir de Julho/2014 a cada trabalhador abrangido por esta Convenção, uma Cesta Básica, contendo produtos de boa qualidade, tendo como mínimos os seguintes gêneros e quantidades: 5(cinco) quilos de arroz agulhinha tipo 1(um), 2 (dois) quilos de feijão tipo carioquinha, 2(dois) quilos de açúcar, 2 (duas) latas de óleo de 900 mm cada uma, 1 (um)pacote de 500 (quinhentos)gramas, de macarrão com ovos, 1( um) pacote 400 (quatrocentos) gramas de molho de tomate e 1(uma) lata de leite em pó instantâneo.

Parágrafo primeiro - As empresas substituirão, no prazo máximo de uma semana, os produtos que estiverem deteriorados, constantes desta cesta.

Parágrafo segundo - O empregado afastado 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 Julho/2016.

Parágrafo quarto - Os empregados admitidos até o dia 10 (dez), farão jus ao recebimento integral do vale alimentação no mesmo mês da admissão.

## **AUXÍLIO TRANSPORTE**

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

Ficam as empresas alertadas que deverão cumprir a legislação pertinente referente ao Vale Transporte, nos termos da Lei 7619/87 e Decreto 95247/87.

**Parágrafo Único** - Na ocorrência de aumento de tarifa de transporte intermunicipal que opere com vale transporte com valor facial, as empresas deverão complementar a diferença para os respectivos empregados beneficiários, dentro do prazo máximo de 5 (cinco) dias úteis.

## AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

### CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXILIO FUNERAL

As empresas pagarão, em favor dos seus empregados, plano de cobertura de despesas com funeral, através da ORGANIZAÇÃO SOCIAL DE ATAÚDES NÓVOA - OSAN, com a contribuição de R\$ 3,30 (três reais e trinta centavos) por funcionário, repassada ao SINTIVEST, que será responsável pelo pagamento do convênio em grupo.

## AUXÍLIO CRECHE

### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXILIO CRECHE

Ressalvadas as condições mais favoráveis, as empresas que não mantêm creche ou convênio com creches, na forma da legislação pertinente, pagarão as suas empregadas o valor mensal correspondente a 25% (vinte e cinco por cento) do salário normativo de efetivação vigente no respectivo mês, durante 48 (quarenta e oito) meses, a contar do retorno da licença parturial, independentemente da data da ocorrência do parto e da data da admissão da empregada na empresa.

**Parágrafo Primeiro** - As demais empresas que não estão obrigadas a manter creche, nos termos da Lei, pagarão as suas empregadas o valor mensal correspondente a 20% (vinte por cento) do salário normativo de efetivação vigente no respectivo mês, durante 36 (trinta e seis) meses, a contar do retorno da licença parturial.

**Parágrafo Segundo** - O auxílio creche poderá ser suprimido caso a empresa mantenha convênios que atendam as necessidades dos trabalhadores, quanto a horários condizentes com a jornada de trabalho e quantidade de berços.

**a** - O auxílio creche será pago somente às empregadas que estejam em serviço efetivo na empresa, independentemente da data de ocorrência do parto e da data da admissão da empregada na empresa;

**b** - Em caso de parto múltiplo (gêmeos, etc.), o auxílio creche será pago considerando-se cada filho individualmente;

**c** - O auxílio creche também será pago nos casos de adoção por suas empregadas.

## SEGURO DE VIDA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - SEGURO DE VIDA

As empresas pagarão, 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\$ 5.000,00 (Cinco mil reais), em caso de Morte do empregado (a) por qualquer causa, independentemente do local ocorrido;

II - Até R\$ 5.000,00 (Cinco 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 sequelas definitivas, mencionando o grau ou percentagem, respectivamente da invalidez deixada pelo acidente;

III - R\$ 5.000,00 (Cinco 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 houver sua permanência contratual na empresa contratante, devidamente comprovada por relação ou proposta de adesão.

Parágrafo 2º: Caso não seja comprovada a caracterização da Invalidez adquirida no exercício profissional, o segurado continuará em vigor, observadas as demais condições contratuais.

IV - R\$ 2.500,00 (Dois mil e quinhentos reais), em caso de Morte do Cônjuge do empregado (a) por qualquer causa;

V - R\$ 1.250,00 (Hum mil duzentos e cinquenta reais), em caso de Morte qualquer causa de cada filho de até 21 (vinte e um) anos, limitado a 04 (quatro);

VI - R\$ 1.250,00 (Hum mil duzentos e cinquenta reais), em favor do empregado quando ocorrer o Nascimento de filho (a) portador de Invalidez causada por Doença Congênita, e que seja caracterizada por atestado médico até o sexto mês após o dia do seu nascimento;

VII - Ocorrendo a Morte do empregado(a) por qualquer causa, independentemente do local ocorrido, os beneficiários do seguro deverão receber no mínimo 50 kg de alimentos;

VIII - Ocorrendo a Morte do empregado(a), por qualquer causa, os gastos com a realização do sepultamento do mesmo e assistência funerária serão cobertos pelo convênio com a OSAN - Organização Social Ataúdes Nóvoa;

IX - Ocorrendo a Morte do empregado(a) por qualquer causa, a empresa ou empregador receberá uma indenização de até 10% (dez por cento) do capital básico vigente, a título de reembolso das despesas efetivas para o acerto rescisório trabalhista, devidamente comprovadas;

Parágrafo 1º - As indenizações, independentemente da cobertura, deverão ser processadas e pagas aos beneficiários do seguro, no prazo não superior a 24 (vinte e quatro) horas após a entrega da documentação completa exigida pela Seguradora;

Parágrafo 2º - Os valores das coberturas mínimas ajustadas nesta cláusula, com valores base Julho/2016 sofrerão, anualmente, atualizações pela variação do IPCA, se for renovada a apólice.

Parágrafo 3º - A partir do valor mínimo estipulado e das demais condições constantes do caput desta Cláusula, ficam as empresas livres para pactuarem com os seus empregados outros valores, critérios e condições para concessão do seguro, bem como a existência ou não de subsídios por parte da empresa e a efetivação ou não de desconto no salário do empregado(a), o qual deverá se for o caso, incidir apenas na parcela que exceder ao limite acima.

Parágrafo 4º - Aplica-se o disposto na presente Cláusula a todas as empresas e empregadores, inclusive os empregados(as) em regime de trabalho temporário, autônomo(as) e estagiários(as) devidamente comprovado o seu vínculo.

Parágrafo 5º - As coberturas e as indenizações por morte e/ou por invalidez, previstas nos incisos I e II, do caput desta cláusula, não serão cumuláveis, sendo que o pagamento de uma exclui a outra.

Parágrafo 6º - As seguradoras deverão observar o fiel cumprimento desta cláusula, devendo, para tanto, constar na respectiva apólice de seguro, as condições mínimas aqui estabelecidas, sob pena de virem a responder por eventual prejuízo causado às empresas e/ou empregados.

Parágrafo 7º - A presente cláusula não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços.

Parágrafo 8º - As empresas repassarão o valor do prêmio, de R\$ 3,30 (três reais e trinta centavos) de todos os seus empregados(as) mensalmente, no dia 30 de cada mês, ao SINTIVEST que se encarregará da gestão do seguro junto às empresas abrangidas por esta convenção e a empresa seguradora, mantendo esses dados disponíveis para consulta pelo Sindicato Patronal, ou empresas e trabalhadores interessados.

Parágrafo 9º - As empresas descontarão mensalmente dos salários de todos os seus funcionários 5% (cinco por cento) do valor do prêmio individual e discriminarão nos recibos de pagamento (holeriths) como seguro de vida e divulgarão para que todos tenham conhecimento da cobertura.

Parágrafo 10º - As empresas que não repassarem os valores dos prêmios mensalmente ao Sindicato Profissional terão suspenso o benefício do seguro de seus funcionários, arcando com os valores determinados por esta cláusula em todas as situações de sinistro previstas ocorridas com seus empregados.

Parágrafo 11º - As empresas fornecerão mensalmente a lista atualizada de seus empregados, contendo nome, data de nascimento e CPF, para efeitos de inclusão ou exclusão da apólice e emissão do boleto bancário de cobrança dos prêmios pelo Sindicato Profissional. As alterações no quadro de funcionários das empresas, seja por desligamento ou novas contratações, deverão ser comunicadas ao Sintivest em um prazo de até cinco dias úteis para efeito de exclusão ou inclusão na apólice.

Parágrafo 12º - A duração da apólice de seguro em grupo será de 12 (doze) meses, a contar da data da sua assinatura, e cobrirá todos os funcionários segurados, mesmo durante suas férias ou afastamentos temporários.

Parágrafo 13º - As empresas que já tenham seguro com a cobertura de todos os seus funcionários, em todas as modalidades previstas nesta cláusula, ficarão dispensadas do recolhimento desta contribuição ao SINTIVEST desde que comprovem ao Sindicato Profissional a cobertura e apresentem a manutenção mensal desse seguro.

Parágrafo 14º - As empresas que tenham seguro diverso do gerido pelo SINTIVEST, ocorrendo a morte do empregado(a) por acidente de trabalho no exercício de sua profissão, o Seguro de Vida deverá contemplar uma cobertura para os gastos com a realização do sepultamento do mesmo, no valor mínimo de até R\$ 5.000,00 (Cinco Mil Reais).

Parágrafo 15º - Será exigido por ocasião das homologações de contrato de trabalho, o comprovante de pagamento do prêmio do seguro referente ao último mês.

Parágrafo 16º - Esta cláusula entrará em vigor 30 dias a partir da data da assinatura desta Convenção Coletiva de Trabalho.

## **OUTROS AUXÍLIOS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CONVÊNIO MÉDICO E ODONTOLÓGICO**

As empresas recolherão mensalmente ao SINTIVEST, a importância correspondente a R\$ 6,60 (seis reais e sessenta centavos) 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\$ 3,30 (três reais e trinta centavos) 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 Sindivest, 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 até 05

(cinco) 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 Sindivest. 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* - O SINTIVEST deverá enviar às empresas a relação dos médicos e dentistas conveniados e manter atualizados esses dados quando de suas alterações.

*Parágrafo oitavo* - 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 QUARTA - DIA NACIONAL DO SAPATEIRO**

Para a comemoração do Dia Nacional dos Sapateiros, estabelecido em **25 de outubro**, as empresas concederão a todos(as) os(as) seus(suas) funcionários(as) um abono no valor de R\$ 80,00 (oitenta reais), a ser pago até o dia 20 de outubro de 2016.

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

Os empregados que, na vigência do vínculo empregatício, vierem a se desligar da empresa por motivo de aposentadoria definitiva, receberão à época da homologação do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho, dois salários normativos de efetivação, a título de abono, desde que possuam 05 (cinco) anos de trabalho em empresas desta categoria profissional.

**Parágrafo Primeiro -Se** o empregado permanecer exercendo suas funções na empresa, o pagamento do abono previsto nesta cláusula será efetuado no prazo de 10 (dez) dias a partir do momento em que for deferida a aposentadoria do mesmo e de sua comprovação perante a empresa.

**Parágrafo Segundo** -Se o empregado vir a falecer, o referido abono, será pago a seus dependentes legalmente habilitados.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO**

As empresas deverão anotar na Carteira de Trabalho a função que o empregado estiver exercendo efetivamente, inclusive as alterações de salário, excluídos os casos de substituição previstos na presente CONVENÇÃO, ressalvado o disposto na Portaria MTPS n 3626 de 13/11/1991.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

Não poderá ser submetido a contrato de experiência, o empregado que for admitido pela empresa até 01 (um) ano após o seu desligamento, desde que tenha exercido a função por mais de 06 (seis) meses.

## **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - HOMOLOGAÇÃO**

A liquidação dos direitos trabalhistas resultantes da rescisão do contrato de trabalho, deverá ser efetivada no primeiro dia útil após o término do contrato, ou dentro de 10 (dez) dias, a contar da data da notificação da dispensa, na hipótese de aviso prévio indenizado, ou com dispensa de seu cumprimento no caso de pedido de demissão.

**Parágrafo Primeiro** - O saldo de salário do período do aviso prévio trabalhado, quando for o caso, deverá ser pago por ocasião do pagamento geral dos demais empregados, se a homologação da rescisão não se verificar antes desta data.

**Parágrafo Segundo** - Todas as homologações incontroversas serão realizadas na entidade sindical profissional a partir de 90 (noventa) dias do início do contrato de trabalho, se rescindido. Havendo controvérsias no ato homologatório, prevalecerá o disposto no artigo 477 e seus parágrafos da CLT.

## **AVISO PRÉVIO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - AVISO PREVIO**

Nos casos de rescisão contratual, sem justa causa, fica garantido ao empregado que contar com no mínimo 45 (quarenta e cinco) anos de idade, um aviso prévio de 45 (quarenta e cinco) dias, já incluído o aviso prévio legal, sendo que os 15 (quinze) dias, excedentes serão pagos em caráter indenizatório.

**Parágrafo Primeiro** -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.

**Parágrafo Segundo** - O empregado que no curso de aviso prévio trabalhado comprovar a obtenção de um novo emprego, desde que já tenha cumprido pelo menos 15 (quinze) dias, terá garantido imediata liberação e indenização dos dias remanescentes.

**Parágrafo Terceiro** - O empregado seja impedido pela empresa de prestar sua atividade profissional durante o aviso prévio, ficará ele desobrigado de comparecer ao serviço, fazendo, entretanto, jus à remuneração integral.

**Parágrafo Quarto** - Para os fins previstos no artigo 487 da CLT e Lei 12.506/2011, estabelecem as partes que o Aviso Prévio será sempre de 30(trinta) dias, quer seja na dispensa imotivada ou nos pedidos de demissão, restado certo que para os fins previstos no parágrafo 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 título de dispensa imotivada, não se falando assim em acréscimo no caso de encerramento de contrato de trabalho a título de pedido de demissão.

## **MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA/TERCEIRIZAÇÃO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVIÇO**

A presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO abrange as empresas terceirizadas e prestadoras de serviços do setor calçadista e afins, bem como os trabalhadores temporários.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - TRABALHO A DOMICILIO**

Uma vez caracterizado o trabalho a domicílio, o respectivo trabalhador será abrangido pela presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DISPENSA MOTIVADA**

Ao empregado demitido por justa causa, dar-se-á por escrito a ciência de sua dispensa, contendo os motivos determinantes da rescisão contratual.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - PROMOÇÕES**

A promoção de empregado para o cargo de nível superior ao exercido comporta um período de experiência de até 30 dias (trinta dias).

**Parágrafo Único** -Vencido o período experimental, será assegurado ao empregado sem paradigma, nos termos da lei, um aumento salarial, a título de promoção, de no mínimo 10% (dez por cento), que será anotado em sua CTPS, vedada compensação futura. Havendo paradigma, será assegurado o menor salário na função.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - INDUMENTÁRIA E EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

Fica assegurado o fornecimento gratuito de uniforme aos empregados, quando exigidos pela empresa na prestação de serviços.

**Parágrafo Único** - As empresas deverão manter Equipamentos de Proteção Individual - EPIs para a proteção dos seus empregados, conforme previsto na legislação.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - FERRAMENTAS**

As empresas fornecerão gratuitamente aos seus empregados às ferramentas necessárias à execução dos seus serviços, cabendo ao empregado utilizá-las adequadamente e zelar para manutenção do seu perfeito estado de conservação.

### **ASSÉDIO MORAL**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ASSEDIO MORAL E SEXUAL**

As partes se comprometem a envidar esforços no sentido de coibir a prática de situações que caracterizem assédio moral ou sexual no ambiente de trabalho.

### **POLÍTICA PARA DEPENDENTES**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - TRABALHO DA MULHER**

As partes se comprometem a envidar esforços no sentido de disponibilizar igualdade de oportunidades para as mulheres, bem como em zelar pela moral e pelo respeito às pessoas no ambiente de trabalho.

### **ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - EMPREGADO EM IDADE DE SERVIÇO MILITAR**

O empregado em idade de prestação de serviço militar/tiro de guerra obrigatório terá a garantia de emprego ou salário, desde o primeiro dia do ano em que completar 18 anos de idade, até a incorporação bem como nos 60 (sessenta) dias após a dispensa ou baixa do serviço militar/tiro de guerra.

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ACIDENTE DE TRABALHO**

Fica assegurado ao empregado acidentado, as garantias previstas no artigo 118 da Lei 8.213/91, obedecidos aos termos e condições nela estabelecidos.

### **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - EMPREGADO EM VIA DE APOSENTADORIA**

Garantia de emprego ou salário aos empregados que estejam a 20 (vinte) meses da aposentadoria, nos seus limites mínimos, desde que tenham no mínimo 05 (cinco) anos de trabalho na categoria de calçados, sendo que adquirido o direito à aposentadoria cessa essa garantia.

### **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - REVISTA**

As empresas que adotarem o sistema de revista pessoal corporal nos trabalhadores, o farão por pessoa do mesmo sexo e de maneira respeitosa.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DIAS PONTES**

As empresas poderão liberar seus empregados do trabalho em dias úteis intercalados com feriados e fins de semana, através da compensação, anterior ou posterior, dos respectivos dias, desde que aceite a liberação e forma de compensação por, no mínimo 2/3 (dois terços) dos seus empregados, inclusive mulheres e menores, mediante consulta livre, sem que isto implique no pagamento de adicional de horas extras. A empresa deverá comunicar o Sindicato da referida compensação.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - JORNADA DE TRABALHO**

Fica convencionada, entre as partes acordantes, a possibilidade de adoção da compensação da jornada de trabalho, de acordo com as necessidades das empresas e dos empregados, nos termos e condições previstos no artigo 59 e seus parágrafos da CLT.

**Parágrafo Primeiro -No** caso de haver solicitação por parte de empresas em relação à compensação da jornada de trabalho prevista no parágrafo 2º do referido artigo, as mesmas comunicarão ao Sindicato Profissional, que se encarregará de convocar e realizar a referida assembleia.

**Parágrafo Segundo -Em** não havendo acordo entre as partes, ficam mantidas as atuais condições previstas na legislação em vigor e nesta CONVENÇÃO.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - COMPENSAÇÃO DE HORAS**

Quando o feriado coincidir com o sábado, a empresa que trabalha sob o regime de compensação de horas de trabalho poderá, alternativamente:

- a) Reduzir a jornada diária de trabalho, deduzindo os minutos relativos à compensação, ou de uma só vez num único dia.
- b) Pagar o excedente como horas extraordinárias nos termos desta CONVENÇÃO;
- c) Incluir essas horas no sistema de compensação anual de dias pontes.

**Parágrafo Único -Se** ocorrerem feriado na semana, a empresa que trabalha nas condições do caput desta cláusula, poderá compensar, nos trinta dias posteriores, as horas objeto da compensação.

## **DESCANSO SEMANAL**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - DESCONTO NO DSR**

A ocorrência de atraso ao trabalho na semana, desde que não superior a 40 (quarenta) minutos, acumulados na semana, não acarretará em desconto do respectivo DSR, (Domingo e Feriado) autorizado o ingresso ao serviço para o cumprimento do restante da jornada de trabalho.

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - FALTAS**

Serão abonadas as faltas do empregado estudante para a prestação de exames em estabelecimentos de ensino oficial, autorizado ou reconhecido, desde que coincidente com sua jornada de trabalho, pré-avisado o empregador, com o mínimo de 48 horas e comprovação posterior.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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 mediante comprovação, pelos seguintes números de dias e horas:

**a** - 03 (três) dias consecutivos em caso de falecimento de sogro, sogra, irmão, pai, mãe, filhos ou cônjuge, companheiro ou companheira, ascendentes e descendentes.

**b** - 01 (um) dia para internação hospitalar de filho e 01(um) dia na alta hospitalar do mesmo, para a mãe empregada na categoria.

**c** - 05 (cinco) dias úteis consecutivos quando se tratar de casamento.

**d** - Meio período para recebimento do PIS, quando não houver domicílio bancário no local de trabalho ou próximo a este.

**e** - 01 (um) dia para retirada ou renovação dos seguintes documentos: Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS); Registro Geral (RG); Cadastro de Pessoa Física (CPF) e Carteira Nacional de Habilitação (CNH).

**f** - 01 (um) dia em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - ACOMPANHAMENTO DO FILHO AO MÉDICO**

As horas necessárias, mediante comprovação de atestado ou declaração médica, para a empregada acompanhar o seu filho de até 12 (doze) 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 06 (seis) vezes no período de 12 meses.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - INTERRUÇÃO DO TRABALHO**

As interrupções do trabalho em razão de falta de matéria-prima não poderão ser descontadas dos trabalhadores, bem como não poderão ser objeto de qualquer compensação, sejam eles mensalistas, diaristas, horistas ou tarefeiros.

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - FERIAS**

O início das férias não poderá coincidir com os sábados, domingos, feriados ou dias pontes já compensados, recomendando-se às empresas que iniciem preferencialmente no primeiro dia útil da semana.

## **LICENÇA MATERNIDADE**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - LICENÇA MATERNIDADE**

Será garantido, emprego ou salário à empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 06 (seis) meses após o parto.

**Parágrafo Primeiro** - 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 Segundo** - Se rescindido o contrato de trabalho, a empregada deverá avisar o empregador do seu estado gravídico, devendo comprová-lo no prazo de 40 (quarenta) dias a partir da comunicação da dispensa, exceto nos casos de gestação atípica cujo prazo será de 70 (setenta) dias.

**Parágrafo Terceiro** - Será assegurado às gestantes saída diária antecipada e remunerada de 10 (dez) minutos ao final da jornada diária de trabalho.

**Parágrafo Quarto** - Fica garantido à 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.

## **LICENÇA ADOÇÃO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - EMPREGADAS ADOTANTES OU COM GUARDA JUDICIAL**

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

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

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

**Para colaborar com a preservação da segurança do trabalho e saúde ocupacional de seus empregados às empresas deverão possibilitar condições para prevenção de eventuais doenças profissionais e acidentes de trabalho, através do fornecimento de equipamentos de proteção individual (EPIs) e coletivos necessários, dispositivos de segurança em equipamentos e maquinários, assim como, avaliações ergonômicas, inclusive no que se refere ao mobiliário dos postos de trabalho, nos termos da NR 17 da Portaria MTb nº 3214/78, bem como orientações e programas específicos sobre a matéria.**

Parágrafo primeiro - Os assentos utilizados nos postos de trabalho deverão possuir altura ajustável à estatura do trabalhador e à natureza da função exercida.

Parágrafo segundo - Na hipótese daqueles que trabalharem em pé, deverão ser mantidos assentos em locais que possam ser utilizados durante as pausas que os serviços permitirem.

## **CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - CIPA**

As empresas comunicarão o Sindicato, por ocasião da afixação do edital de convocação da CIPA, e, após a realização das eleições, estas informarão à entidade sindical sobre a relação dos seus integrantes, bem como programação das reuniões ordinárias.

**Parágrafo Único** - Em caso de anulação da primeira eleição por autoridade competente, a empresa em questão se reunirá com o sindicato profissional para programar a organização de novas eleições, que deverão ocorrer num prazo máximo de 30 dias a contar da data da anulação.

## **EXAMES MÉDICOS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - EXAMES MÉDICOS**

De acordo com a NR 7 da Portaria MT nº 3.214/78 e alterações posteriores, a empresa deverá entregar a segunda via do Atestado de Saúde Ocupacional ASO ao respectivo trabalhador.

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - ATESTADO MÉDICO ODONTOLÓGICO**

As empresas reconhecerão a validade dos atestados médicos e odontológicos, de acordo com a ordem preferencial prevista no Decreto 27048/49, art. 12, parágrafos primeiro e segundo e Decreto 89312/84, art. 27, qual seja:

- 1- médico da empresa ou de convênio de que a empresa participe
- 2 - médico do INSS/SUS
- 3 - médico do SESI
- 4 - médico de repartição federal, estadual ou municipal, incumbida de assuntos de higiene ou saúde
- 5 - médico do sindicato a que pertença o empregado
- 6 - por profissional de escolha deste, quando inexistir, na localidade, médicos nas condições acima especificadas.

## **PROFISSIONAIS DE SAÚDE E SEGURANÇA**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO**

Os profissionais especializados em segurança e medicina no trabalho, nos termos da NR-4, aprovada pela portaria MTB n 3214/78, e alterações posteriores, somente exercerão as atividades específicas dessas funções, não podendo dedicar-se a outras atividades no âmbito da empresa durante o horário da sua atuação no Serviço Especializado em Segurança e Medicina no Trabalho (SESMT).

## **PRIMEIROS SOCORROS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - PRIMEIROS SOCORROS**

As empresas manterão à disposição de seus empregados caixa de primeiros socorros, equipada com medicamentos necessários para ocorrências de emergências, inclusive absorventes higiênicos.

## **OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTES DE TRABALHO**

Nos casos de acidente de trabalho com afastamento, as empresas deverão enviar cópia da comunicação do acidente - CAT ao sindicato profissional, no prazo máximo de 07 (sete) dias, após a emissão daquela comunicação ao órgão competente.

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

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - SINDICALIZAÇÃO**

As empresas permitirão que o Sindicato Profissional realize, semestralmente, a Sindicalização nas suas dependências, em local por elas indicado, em dia e hora preestabelecidos de comum acordo.

## **LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - PRESTAÇÃO SINDICAL**

O empregado eleito para a diretoria do sindicato profissional, quando não afastado da sua função na empresa, terá 09 (nove) dias de ausência justificada por ano, dentro do período do mandato, sem prejuízo do seu salário, férias e descansosemanal remunerado, desde que a empresa seja avisada por escrito pelo Sindicato, no mínimo com 72 horas de antecedência.

**Parágrafo Único** - Nos termos do art. 543, parágrafo 2º, da CLT, considera-se em licença não remunerada, salvo assentimento da empresa ou cláusula contratual, o tempo em que o empregado eleito para o cargo de dirigente sindical se ausentar no desempenho das respectivas funções de representação sindical profissional. A referida licença não remunerada não será considerada como ausência injustificada ao serviço.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS**

As empresas se obrigam a repassar ao Sindicato, no prazo de cinco dias úteis, os valores referentes ao desconto das mensalidades associativas de seus empregados sob pena de incorrer em multa.

**Parágrafo Primeiro** - O sindicato profissional enviará às empresas a relação nominal dos empregados associados, devendo as mesmas discriminar os respectivos valores descontados de cada um.

**Parágrafo Segundo** - O não cumprimento do prazo previsto no caput implicará em multa equivalente a 10% (dez por cento) sobre os respectivos valores, além de atualização monetária e juros legais, revertendo-a em benefício do sindicato profissional correspondente.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL PROFISSIONAL**

Regulamentando nessa Convenção disposto na Constituição Federal e na Consolidação das Leis do Trabalho e cumprindo com a deliberação e autorização individual de desconto pela assembleia geral da categoria, as empresas descontarão a título de Contribuição Negocial, de todos os trabalhadores, a importância correspondente a 12% (doze por cento) de seus respectivos salários, exceto para os trabalhadores associados que pagam mensalidade ao SINTIVEST, em duas parcelas de 6% cada, descontadas nos meses de Julho/2016 e Dezembro/2016, 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) Essa contribuição não deverá ser descontada no mês da rescisão do contrato de trabalho e nem no período em que o funcionário estiver licenciado da empresa, devendo ser descontada quando de seu retorno ao trabalho.
- b) O montante arrecadado na forma desta cláusula deverá ser recolhido até o 5º dia útil do mês subsequente ao desconto (em Agosto/16 e Janeiro/2017) na sede do Sintivest, ou em qualquer agência do banco indicado pelo mesmo, através de guias próprias fornecidas pelo sindicato dos trabalhadores.
- c) 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 2% (dois 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.
- d) 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.
- e) O SINTIVEST responsabiliza-se, inteiramente, desde já, por eventuais questionamentos judiciais e extrajudiciais, por parte dos funcionários, quanto ao desconto da contribuição negocial.
- f) 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 assembleia geral da categoria.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO PATRONAL**

As empresas representadas pelo SINDICATO DA MICRO E PEQUENA INDÚSTRIA DO TIPO ARTESANAL DO ESTADO DE SÃO PAULO, entidade sindical patronal de primeiro grau, devidamente registrada no Ministério do Trabalho e Emprego (processo nº 24000.001191/90-70), inscrita no CNPJ/MF sob o nº 60.262.425/0001-09, recolherão uma contribuição complementar e necessária à manutenção da atividade sindical, proporcional ao número de empregados da empresa declarado na guia de recolhimento da contribuição sindical do exercício de 2016, de acordo com a tabela abaixo:

<b>NÚMERO DE</b>	<b>VALOR</b>
<b>EMPREGADOS</b>	<b>CONTRIBUIÇÃO</b>
0 A 10	150,00
11 A 20	200,00
21 A 30	250,00
31 A 40	300,00
41 A 50	400,00

**Parágrafo Primeiro:** A contribuição acima referida deverá ser recolhida em duas parcelas, vencíveis até o último dia útil do ano de 2016, na rede bancária.

**Parágrafo Segundo:** As empresas associadas, em dia com suas mensalidades associativas, farão jus a um desconto de até 50% (cinquenta por cento) sobre os valores da tabela acima.

**Parágrafo Terceiro:** O atraso no recolhimento da contribuição assistencial patronal implicará multa de 2% (dois por cento), acrescida de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - ELEIÇÕES SINDICAIS**

Desde que avisadas pelo Sindicato Profissional, ora acordante, com a necessária e razoável antecedência, as empresas permitirão o ingresso nos seus estabelecimentos das urnas coletoras eleitorais com seus responsáveis legais, por ocasião do pleito destinado à renovação da administração do respectivo sindicato dos trabalhadores, cujos votos serão coletados em dias previamente avisados e em local apropriado estabelecido pelas empresas.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - QUADRO DE AVISOS**

As empresas colocarão à disposição do Sindicato quadro de avisos para a afixação de comunicados de interesse da categoria, que serão encaminhados ao setor competente da empresa, incumbindo-se esta da afixação da matéria.

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

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - JUIZO COMPETENTE**

Será competente a Justiça do Trabalho, no que couber, para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação da presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, inclusive na cobrança de contribuições previstas em Lei e neste Instrumento.

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - MULTA**

O descumprimento de qualquer cláusula desta CONVENÇÃO, implicará em multa equivalente a 3% (três por cento) do salário normativo por infração, a partir do 3º dia útil, contando do eventual descumprimento, revertendo-a em benefício da parte prejudicada, sem prejuízo ainda daquelas previstas em legislação específica.

**Parágrafo Primeiro** - Ficam ressalvadas as cláusulas que no presente CONVENÇÃO COLETIVA estabeleçam multa de natureza específica, não se aplicando a multa referida no caput.

**Parágrafo Segundo** - Ficam ressalvados, ainda, os casos controversos que estiverem sub judice, ficando, nesta hipótese, suspensa a multa, até pronunciamento da autoridade judicial.

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

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO**

O processo de prorrogação, revisão, denuncia ou revogação, total ou parcial do presente instrumento coletivo de trabalho, ficará subordinada a norma estabelecida pelo artigo 615 da CLT.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - ATIVIDADES SOCIAIS**

Recomenda-se às empresas incentivem a participação de seus empregados nas atividades sociais e esportivas promovidas pelo Sindicato Profissional, desde que não coincidam com o horário de trabalho.

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - RECRUTAMENTO**

Recomenda-se que às empresas que comuniquem periodicamente ao Sindicato Profissional as vagas existentes, assim como os pré-requisitos necessários à ocupação das mesmas.

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - CARTA DE REFERÊNCIA**

No caso de rescisão contratual sem justa causa pelo empregador ou pedido de demissão do empregado, recomenda-se às empresas que forneçam ao trabalhador carta de referência.

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - EXTRATO DO FGTS**

Recomenda-se que as empresas colaborem com seus empregados na obtenção do extrato ou cartão do FGTS junto à instituição bancária.

### **EXTRATO DO FGTS**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA**

A empresa deverá preencher o Atestado de Afastamento e Salários (AAS), quando solicitado pelo empregado e quando legalmente exigido/necessário e fornecê-lo no prazo máximo de 05 (cinco) dias para a obtenção de Auxílio Doença e de 10 (dez) dias para fins de aposentadoria e demais casos.

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - MUDANÇA DE ENDEREÇO**

No caso de mudança de município do estabelecimento industrial, as empresas analisarão a situação de cada empregado que não as possa ou queira acompanhar ao no estabelecimento, procurando viabilizar o desligamento dos mesmos sem justa causa.

Parágrafo Único - As empresas deverão comunicar qualquer mudança de endereço, ainda que no mesmo município, tanto para o Sindicato Profissional como para o Sindicato Patronal, por ocasião da mudança.

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - UTILIZAÇÃO E MANUTENÇÃO DE SANITÁRIOS**

As empresas manterão os sanitários em disponibilidade e em condições de uso, durante o expediente, ficando a sua utilização limitada às reais necessidades, evitando-se abusos.

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - AUTORIZAÇÃO DE DESCONTOS**

Mediante autorização expressa do empregado as empresas efetuarão os respectivos descontos concernentes à concessão de benefícios em que haja a participação parcial ou total do empregado, tais como: alimentação, convênio médico, transporte, seguro de vida, cooperativas, caixa beneficente, etc., ficando tais descontos legitimados pela presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, nos termos do art. 462 da CLT.

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

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

## **ANEXOS**

### **ANEXO I - ATA AUTORIZAÇÃO NEGOCIAÇÕES COLETIVAS**

[Anexo \(PDF\)](#)

### **ANEXO II - ATA NEGOCIAÇÃO SINTIVEST**

[Anexo \(PDF\)](#)

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