

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2018/2020

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP011022/2018
DATA DE REGISTRO NO MTE: 29/10/2018
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR062559/2018
NÚMERO DO PROCESSO: 46261.005743/2018-33
DATA DO PROTOCOLO: 26/10/2018

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

TERMOS ADITIVO(S) VINCULADO(S)

Processo nº: 46261006195201869e Registro nº: SP012262/2018

S T I VESTUARIO 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 INDUSTRIA DO TIPO ARTESANAL DO ESTADO DE SAO 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 2018 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, Pariqueira-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, ajudante geral, de cozinha, de copa, guarda, vigia e office-boy, o salário normativo será de R\$ 1.100,00 (hum mil e cem reais) a partir de 1º de setembro de 2018.
- b) Para os empregados **qualificados**, ou seja, aqueles não abrangidos nas especificações acima e abaixo (literais "a" e "c"), o salário normativo será de R\$ 1.350,00 (hum mil, trezentos e cinquenta reais) a partir de 1º de setembro de 2018.
- c) Para os empregados **qualificados** que exerçam as **funções diferenciadas** de costureiro(a)-piloteiro(a), encaixador(a), cortador(a), riscador(a), bordador(eira), estilista, modelista, encarregado(a) de costura, estampador(a) e aqueles que operam mais de uma máquina, será pago o salário normativo de R\$ 1.450,00 (hum mil, quatrocentos e cinquenta reais) a partir de 1º de setembro de 2018.

Parágrafo primeiro - Os salários normativos especificados nos itens acima serão reajustados nas mesmas épocas, do mesmo modo e, no mínimo, 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 - Os salários normativos (pisos salariais) deverão ser atualizados na próxima data-base, em 1º de setembro de 2019, no mínimo pelo índice de inflação ICV, dos doze meses anteriores, medido pelo DIEESE.

Parágrafo terceiro - 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\$ 3.800,00 (três mil e oitocentos reais), vigentes em 01 de Setembro de 2017, serão atualizados em 4,0 % (quatro por cento), a título de recomposição salarial, pela média dos índices de inflação, medidos nos doze últimos meses, a partir de 1º de Setembro de 2018.

Parágrafo primeiro - O reajuste da parcela salarial excedente ao valor de 3.800,00 (três mil e oitocentos reais) será de livre negociação.

Parágrafo segundo - As antecipações porventura concedidas espontaneamente pelas empresas no período de 1º de setembro de 2017 a 31 de agosto de 2018 poderão ser deduzidas do percentual acima especificado.

Parágrafo terceiro - Não poderão ser descontados os aumentos relativos à promoção, transferência, equiparação salarial, implimento 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.

CLÁUSULA QUINTA - AUMENTO REAL

Sobre os pisos salariais e demais salários corrigidos pelo índice anual de inflação ICV-DIEESE, será concedido o reajuste de 0,5% (meio por cento), a título de aumento real, para os trabalhadores filiados ao SINTIVEST ou que não se opuserem ao desconto da Contribuição Negocial contida nesta CCT.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - SALÁRIO ADMISSINAL

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 NONA - SALÁRIO 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.

Parágrafo Único - As empresas que quiserem contratar trabalhadores por contrato de trabalho intermitente deverão assinar Acordo Coletivo com o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias do Vestuário da Baixada Santista, Vale do Ribeira e Litoral Paulista, para a regulamentação desse tipo de trabalho pela categoria profissional.

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

CLÁUSULA DÉCIMA - 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 PRIMEIRA - COMPROVANTES SALARIAIS, DE FGTS E DE 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, bem como esclarecerá ao trabalhador como acompanhar esses depósitos através do acesso ao Cadastro Nacional de Informações Sociais - CNIS.

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 e esclarecerá o funcionário quanto a forma de retirar esses extratos diretamente na Caixa Econômica Federal, com o Cartão do Trabalhador.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - SALÁRIO DE 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 TERCEIRA - 13º 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) na data do aniversário será devida somente aos funcionários que contarem com o mínimo de 06 (seis) meses na empresa, filiados ao SINTIVEST ou que não se opuserem ao desconto da Contribuição Negocial contida nesta CCT.

OUTRAS GRATIFICAÇÕES

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DIA NACIONAL DAS COSTUREIRAS

Para a comemoração do Dia Nacional das Costureiras, estabelecido em **17 de setembro**, as empresas concederão a todos(as) os(as) seus(as) funcionários(as) um abono no valor de R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais), a ser pago até o dia 20/09/2019.

Parágrafo Único - Essa gratificação deverá ser paga integralmente a todos os funcionários, independentemente da sua função e da sua data de admissão ou demissão e não integra o salário para nenhuma finalidade.

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - HORAS EXTRAS E BANCO DE HORAS

As horas extras e banco de horas, embora não constem especificados na presente Convenção Coletiva de Trabalho (2018/2020), as empresas, se necessário, poderão utilizá-las, em conformidade com a legislação vigente e mediante Acordo Coletivo de Trabalho firmado com o Sindicato Profissional.

Parágrafo Primeiro - Os pactos coletivos de prorrogação ou compensação de jornada de trabalho serão ajustados sempre mediante Acordos Coletivos, devendo as empresas pré-avisarem de sua intenção ao Sindicato Profissional, com oito dias de antecedência ao processo de divulgação aos empregados.

Parágrafo Segundo - Fica expressamente vedada a hipótese de acordo individual para implantação de jornada flexível/banco de horas entre a empresa e os empregados, bem como a redução do horário de almoço para 30 minutos, devendo essas modificações serem feitas através de Acordo Coletivo com o Sindicato Profissional.

ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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 e filiados ao SINTIVEST ou que não se opuserem ao desconto da Contribuição Negocial contida nesta CCT, 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 com 02 (dois) anos na empresa, incidentes sobre o salário nominal;
- b) 3% (três por cento), para os que contem com 02 (dois) anos na empresa, incidentes sobre o salário nominal;
- c) 4% (quatro por cento), para os que contem com 02 (dois) anos na empresa, incidentes sobre o salário nominal;
- b) 5% (cinco por cento), para os que contem com 05 (cinco) anos ou mais na empresa, incidentes sobre o salário nominal.

PRÊMIOS

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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, por ocasião da sua rescisão de contrato de trabalho.

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 OITAVA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

Serão pagos 02 (dois) abonos salariais aos trabalhadores da produção, a título de participação nos lucros e/ou resultados da empresa, no valor de R\$ 100,00 (Cem Reais) cada um, nas datas de 07/02/2019 e 08/05/2019.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CESTA BÁSICA

Será fornecida pelas empresas, mensalmente, até o dia 20 de cada mês, a cada trabalhador(a) abrangido(a) por esta Convenção, mediante a deliberação da maioria simples dos funcionários, 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: Preferencialmente, a empresa pagará o valor correspondente à cesta básica, mediante recibo específico, em vale cesta, vale alimentação ou cartão, não podendo este valor ser inferior a R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais) em Setembro/2018, sendo reajustado automaticamente em Setembro/2019 pelo ICV-DIEESE.

Parágrafo Segundo: As empresas substituirão, no prazo máximo de uma semana, os produtos que estiverem deteriorados ou de má qualidade, constantes das cestas.

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

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA VIGÉSIMA - VALE TRANSPORTE/COMBUSTÍVEL

O empregador participará dos gastos de deslocamento do trabalhador com a ajuda de custo equivalente à parcela que exceder a 4% (quatro por cento) de seu salário básico, em conformidade com a Lei 7418/85, artigo 4º, podendo o valor ser pago em vale-transporte, cartão de transporte, vale-combustível ou cartão combustível.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO FUNERAL

As empresas deverão repassar ao Sindicato Profissional, mensalmente, a importância de R\$ 5,00 (cinco 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 mesmo e assistência funerária sejam cobertos pelo convênio mantido pelo SINTIVEST com a empresa UNION.

Parágrafo Único - não estando em dia com essa obrigação, a empresa arcará, na data do óbito, com toda a despesa do funeral, em igual padrão de cobertura oferecido por esse serviço funerário, independente do valor da indenização paga pelo seguro que a família vier a receber.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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 necessária 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 TERCEIRA - 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\$ 5.500,00 (Cinco mil e quinhentos reais), em caso de Morte do empregado (a) por qualquer causa, independentemente do local ocorrido;

II – Até R\$ 5.500,00 (Cinco mil e quinhentos reais), em caso de Invalidez Permanente (Total ou Parcial) do empregado (a), causada por acidente, independentemente do local ocorrido, atestado por médico devidamente qualificado, discriminando, detalhadamente, no laudo médico, as seqüelas definitivas, mencionando o grau ou percentagem, respectivamente da invalidez deixada pelo acidente;

III – R\$ 5.500,00 (Cinco mil e quinhentos reais) em caso de Invalidez Permanente Total por Doença Adquirida no Exercício Profissional, será pago ao próprio empregado segurado o pagamento de 100% (cem por cento) de forma antecipada do capital segurado básico mínimo exigido pela Convenção Coletiva de Trabalho da Categoria, mediante declaração médica, em modelo próprio fornecido pela seguradora, assinada pelo médico ou junta medica, responsável (eis) pelo laudo, caracterizando a incapacidade decorrente da Doença Profissional, obedecendo o seguinte critério de pagamento:

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

IV – R\$ 2.750,00 (Dois mil, setecentos e cinquenta reais), em caso de Morte do Cônjuge do empregado (a) por qualquer causa;

V – R\$ 1.400,00 (Hum mil e quatrocentos reais), em caso de Morte por qualquer causa de cada filho de até 21 (vinte e um) anos, limitado a 04 (quatro);

VI – R\$ 1.400,00 (Hum mil e quatrocentos 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 seis cestas de alimentos, no valor de R\$ 200,00 (Duzentos reais) cada uma;

Parágrafo 1º - As indenizações, independentemente da cobertura, deverão ser processadas e pagas aos beneficiários do seguro, no prazo não superior a 30 (trinta) dias após a entrega da documentação completa exigida pela Seguradora;

Parágrafo 2º - Os valores das coberturas mínimas ajustadas nesta cláusula, com valores base Setembro/2018 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), terceirizados e estagiários(as) que prestem serviço não eventual à empresa.

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 pagarão diretamente à Seguradora o valor do prêmio de todos os seus empregados(as), mensalmente, e se encarregarão da gestão do seguro junto à empresa seguradora de sua preferência, mantendo esses dados disponíveis para consulta pelos Sindicatos Patronal e Profissional, ou pelos trabalhadores interessados.

Parágrafo 9º - O valor mensal do prêmio por cada empregado(a) deve ser acertado pela empresa diretamente junto a sua seguradora.

Parágrafo 10º - As empresas poderão descontar mensalmente dos salários de todos os seus funcionários o máximo de 5% (cinco por cento) do valor do prêmio individual e discriminarão nos recibos de pagamento (holerites) como seguro de vida e divulgarão para que todos tenham conhecimento da cobertura.

Parágrafo 11º - As empresas que não pagarem os valores dos prêmios mensalmente à Seguradora terá suspenso o benefício do seguro de seus funcionários, devendo arcar com os valores determinados por esta cláusula em todas as situações de sinistro previstas ocorridas com seus empregados.

Parágrafo 12º - As empresas fornecerão mensalmente ao Sindicato Profissional a lista atualizada de seus empregados segurados, o número da apólice e nome da seguradora, bem como comprovante do pagamento mensal do prêmio.

Parágrafo 13º - 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 14º - Será exigido por ocasião das homologações de contrato de trabalho, o comprovante de pagamento do prêmio do seguro referente ao último mês.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CONVÊNIO MÉDICO E ODONTOLÓGICO

As empresas recolherão mensalmente ao Sintinvest, 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 dos convênios médicos e odontológicos mantidos pelo Sindicato.

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 aos convênios serão feitos em ficha de compensação bancária fornecida pelo sindicato, ou pagos diretamente na sede do Sintinvest, até o dia quinto dia útil 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 Sintinvest, 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 Sintinvest. 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 Sintinvest.

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 QUINTA - AUXÍLIO LENTES

As empresas reembolsarão aos seus empregados o valor correspondente a 100% das despesas com a aquisição de lentes de vidro ou resina comuns para óculos, comprovadas através de recibos ou notas fiscais de óticas, devidamente quitadas.

Parágrafo Primeiro - O presente auxílio limita-se a um par de cada vez, não estendendo-se ao custo da armação dos óculos.

Parágrafo Primeiro - O auxílio somente poderá ser requerido em intervalos mínimos de doze meses, a partir da solicitação anterior de reembolso e, ainda, quando tenha havido, comprovadamente, alteração de grau dos óculos.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - BAIXA NA CARTEIRA DE TRABALHO

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 OITAVA - 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 VIGÉSIMA NONA - HOMOLOGAÇÕES

Fica acordado entre as partes que, mesmo com a vigência da Lei 13.467 de 13/07/2017, todas as homologações de rescisão de contrato de trabalho, após o término do período de experiência, deverão ser feitas no SINTIVEST, mediante agendamento com antecipação de, no mínimo, 02 (dois) dias úteis, e o prazo para efetivá-las não poderá ultrapassar os 10 (dez) dias úteis após o término do aviso prévio (cumprido ou indenizado), mesmo tendo sido feito o depósito bancário das verbas rescisória.

Parágrafo Único - para a assistência jurídica às homologações aos funcionários não associados, ou que não contribuam de nenhuma forma com o SINTIVEST, serão cobrados os honorários advocatícios.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DEMISSÃO COLETIVA

As empresas que, por razões de ordem econômica ou funcional, estiverem na iminência de efetuar demissão coletiva de empregados, antes de tomarem qualquer atitude nesse sentido, devem convocar reunião com o Sindicato, em caráter de urgência, visando racionalizar ou minimizar os impactos das medidas que por ventura venham a ser adotadas.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - AVISO PRÉVIO TRABALHADO

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 24 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.

MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA/TERCEIRIZAÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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 único – 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - TERCEIRIZAÇÃO

A utilização de mão de obra, ou empresa terceirizada, para qualquer atividade inerente à indústria de confecção e afins, sujeitará a tomadora a responsabilizar-se solidariamente pelo cumprimento das cláusulas contidas nesta Convenção Coletiva de Trabalho e na legislação do trabalho vigente, sendo esses trabalhadores representados e organizados somente pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias do Vestuário da Baixada Santista, Vale do Ribeira e Litoral Paulista.

CONTRATO A TEMPO PARCIAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - TRABALHO INTERMITENTE

Tendo em vista a nova modalidade advinda pela Lei n.º 3.467, de 13 de julho de 2017, no que concerne a contratação de trabalho intermitente esta CCT determina os seguintes critérios:

Parágrafo Primeiro - Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços detenha subordinação, porém incontinua, no qual poderá ocorrer alternância de períodos de prestação de serviços e inatividade, determinados em horas, dias ou meses.

Parágrafo Segundo - O contrato individual de trabalho intermitente, o qual rege-se na modalidade do contrato que detenha prazo determinado, somente será válido se comprovado o serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo, ou ainda os quais exerçam atividades empresariais de caráter transitório, sendo incluídos os contratos de experiência.

Parágrafo Terceiro - Mediante Acordo Coletivo de Trabalho entre o SINTIVEST e a empresa contratante serão admitidas jornadas especiais de contrato de trabalho intermitente para os empregados dessa categoria, nos termos dos artigos 443 e 452-A da CLT, bem como da Lei Federal n.º 7.102/83 ou da que vier a substituí-la e Portaria DPF n.º 3.233/2012.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO

Fica autorizada a contratação de empregados através de Contrato por Prazo Determinado criado pela Lei n.º 9.601/98 e Decreto 2.490/90, homologado pelo Sintivest, na forma pactuada através do ADITAMENTO DE CONVENÇÃO COLETIVA firmado pelas partes em 24/04/1998.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

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.

Parágrafo Único – Os Sindicatos convenientes poderão, estabelecer a metodologia e critérios base a serem utilizados para viabilizar a implantação dos planos de cargos e salários 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.

FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS DE TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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.

ASSÉDIO SEXUAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

Fica assegurado a qualquer das partes o direito de denunciar os casos de assédio sexual, moral ou discriminação racial, assim como as situações que venham a ferir sua honra ou moral.

Parágrafo Primeiro - A punição ao participante será de despedida por justa causa, qualquer que seja seu grau hierárquico, independente do direito de formalizar queixa crime na forma da lei.

Parágrafo Segundo - 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.

Parágrafo Terceiro - 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.

IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - PROMOÇÃO DA IGUALDADE

As empresas se comprometem a assegurar igualdade de condições e oportunidades às mulheres pra 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 pra que reclamações referentes a praticas 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - IGUALDADE SALARIAL

As empresas garantirão igualdade salarial, para homens e mulheres que exerçam as mesmas funções ou trabalho de igual valor.

ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - GESTANTES E AMAMENTAÇÃO

Fica vedada a dispensa arbitrária, sem justa causa, de empregada gestante, desde a confirmação da gravidez e até 6 (seis) meses após o parto, nos moldes da Lei 11.770, de 2008. 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.

Parágrafo sexto - Será concedida dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares pela empregada gestante, de acordo com o artigo 392 da CLT.

Parágrafo sétimo - A empregada que tiver comprovada a sua gestação será afastada de locais e condições insalubres de trabalho durante todo o período da gestação, podendo exercer outras funções compatíveis com seu estado gravídico, diferentes daquela para a qual foi contratada.

ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUADRAGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE DO ACIDENTADO

Estabilidade provisória ao empregado(a) vitimado(a) por acidente do trabalho ou doença profissional, até 12 (doze) meses após a alta, sem prejuízo das garantias legais previstas no artigo 118 da lei nº 8.213/91.

Parágrafo Único - estabilidade provisória de 30 dias para o(a) empregado(a) afastado por doença, após o retorno ao trabalho.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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 QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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.

Parágrafo Primeiro - As empregadas abrangidas por esta CCT farão jus à licença maternidade estendida, nos moldes da Lei 11.770 de 2008.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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 OITAVA - 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - REDUÇÃO DA JORNADA

A jornada semanal de trabalho será reduzida para 40 (quarenta) horas semanais, sem redução nos salários, de forma gradativa, seguindo o seguinte cronograma:

- a) 43 (quarenta e três) horas, a partir de 01 de janeiro de 2019;
- b) 42 (quarenta e duas) horas, a partir de 01 de janeiro de 2020;
- c) 41 (quarenta e uma) horas, a partir de 01 de janeiro de 2021; e
- d) 40 (quarenta) horas, a partir de 01 de janeiro de 2022.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - 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).

Parágrafo Único - A partir da redução da jornada de trabalho, conforme cláusula especificada nesta CCT, as horas do sábado a serem compensadas sofrerão a redução de compensação correspondente, ano a ano.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 ata da compensação seja protocolada no Sintivest, com cópia das assinaturas na lista de presença. 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.

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - INTERVALO PARA LANCHE

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 ata da compensação seja protocolada no Sintivest, com cópia das assinaturas na lista de presença. 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.

FALTAS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - 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 irmãos, 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 Primeiro - Em caso de exigência do hospital, ou do Conselho Tutelar, do acompanhamento da mãe durante o período de internação de filho, será concedida licença não remunerada pela empresa, nos dias que ultrapassarem os previstos na alínea "c" desta cláusula e que comprovadamente forem de permanência no hospital.

Parágrafo Segundo - Ultrapassando as permissões previstas nas alíneas de "a" a "e" e parágrafo primeiro acima, os casos serão analisados individualmente pelo RH das empresas e ficará a seu critério o abono, desconto ou a compensação de horas.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - 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 (dezesesseis) 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 QUINQUAGÉSIMA QUINTA - 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 QUINQUAGÉSIMA SEXTA - 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 coletivo entre a empresa e empregados, na forma da lei, assinado pelo Sindicato Profissional.

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - 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 dado 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.

Parágrafo Terceiro - Mediante solicitação por escrito do empregado, a empresa poderá conceder o pagamento de até 10 (dez) dias de férias em forma de abono salarial e os outros 20 dias em descanso, ambos remunerados com as verbas legais previstas.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - FÉRIAS - FRACIONAMENTO

Quando autorizadas pelos sindicatos pactuantes, bem como com a concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, observado o art. 134, § 1º, da CLT, no tocante ao número de dias, de cada período.

Parágrafo Primeiro - As empresas deverão apresentar declaração do empregado na qual conste sua concordância em usufruir as férias em três períodos.

Parágrafo Segundo - Esta cláusula somente poder ser considerada após a entrada em vigor da lei n.º 13.467, em 13 de novembro de 2017.

FÉRIAS COLETIVAS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - 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.

Parágrafo Único - As empresas não poderão fracionar as férias coletivas em mais do que dois períodos, sendo um deles obrigatoriamente de no mínimo 15 dias.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - 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 SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - 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, durante pelo menos 1 (uma) hora de intervalo.

Parágrafo Primeiro - 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.

Parágrafo Segundo - A redução do intervalo de 60 (sessenta) minutos para a refeição, prevista no artigo 611-A da CLT, por força da Lei n.º 13.467/2017, somente será possível mediante a concordância de 2/3 (dois terços) dos trabalhadores e através de Acordo Coletivo de Trabalho firmado com o Sindicato Profissional.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - ÁGUA POTÁVEL

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - 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 SEXAGÉSIMA QUARTA - 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.

Parágrafo Primeiro - Não será considerada indisciplina ou falta do empregado, nem motivo de punição ou justa causa, a recusa de executar tarefa ou trabalho onde não estejam garantidas as Normas de Segurança e Higiene do Trabalho (falta de equipamentos, de higiene e de segurança individual e/ou coletiva no trabalho) que impliquem em perigo iminente à vida do trabalhador.

Parágrafo Segundo - As Empresas garantirão equipamentos/local de trabalho em condições ergonômicas a todos os seus empregados, resolvendo os problemas existentes apontados justificadamente, no prazo de 30 dias após a apresentação dos problemas.

Parágrafo Terceiro - As empresas efetivarão o levantamento do "Mapa de Risco" a que se refere a Norma Regulamentadora NR-17, bem como das condições ergonômicas em suas dependências e do ritmo de trabalho de seus empregados, devendo as condições incorretas serem objeto de avaliação e imediata correção.

Parágrafo Quarto - As empresas deverão providenciar exames periódicos preventivos de câncer de mama, ovário e útero para suas empregadas em idade fértil, e de prevenção do câncer de próstata para seus funcionários a partir de 45 anos completos.

EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - UNIFORMES E EPI

Quando exigidos por elas, ou por força de lei, as Empresas fornecerão uniformes e EPI (Equipamentos de Proteção Individual), gratuitamente, aos seus empregados, devendo ser substituídos, periodicamente, por seu desgaste natural ou sempre que necessário.

GARANTIAS A PORTADORES DE DOENÇA NÃO PROFISSIONAL

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - PORTADORES DE HIV/AIDS

Em caso de recomendação médica ou por solicitação e interesse do empregado portador do vírus HIV, observado o sigilo médico, a Empresa promoverá o seu remanejamento para outro posto de trabalho que o ajude a preservar o seu estado de saúde, vedada a sua dispensa sem justa causa.

Parágrafo Único - A Empresa manterá convênios ou ações junto a entidades públicas, visando facilitar a obtenção de medicamentos para tratamento do empregado de que trata esta cláusula e autorizará a realização de todos os exames necessários ao seu tratamento.

PRIMEIROS SOCORROS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - PRIMEIROS SOCORROS E HIGIENE PESSOAL

As Empresas assegurarão atendimento rápido nos casos de acidente de trabalho, ou mal súbito ocorrido no ambiente de trabalho, garantindo, quando o caso exigir, o transporte imediato ao serviço médico adequado à gravidade do evento, realizando comunicação imediata à família do empregado acidentado.

Parágrafo Primeiro - As empresas garantirão treinamento de pelo menos um funcionário visando o atendimento de primeiros socorros.

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

RELAÇÕES SINDICAIS SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - 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 convencionados, 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 pelo período máximo de 60 minutos cada vez.

Parágrafo Primeiro - As empresas comprometem-se a enviar a relação de seus funcionários semestralmente para o Sintivest e comunicar quando houver novas admissões e demissões.

Parágrafo Segundo - O Sintivest compromete-se a enviar a relação dos associados para cada empresa, a fim de que lhes sejam concedidos os benefícios específicos desta CCT e efetuados os descontos das mensalidades associativas e repassados para o Sindicato pelas empresas.

GARANTIAS A DIRETORES SINDICAIS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - GARANTIAS DE DIRIGENTES SINDICAIS

Os dirigentes sindicais, no máximo 01 (um) por empresa, não afastados das respectivas funções no emprego, poderão ausentar-se do trabalho para atividade sindical, até 2 (dois) dias por semestre, sem prejuízo no tocante ao salário, às 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.

Parágrafo Único - O dirigente sindical, independentemente do cargo que ocupe na direção do Sindicato Profissional, seja titular ou suplente, da executiva ou do conselho fiscal, terá garantia de emprego ou salário, desde o registro da sua candidatura, durante todo o mandato sindical e até um ano após o seu término.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - 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, em folha de pagamento, e repassarão ao Sindicato até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao desconto, o valor equivalente a R\$ 15,00 (quinze reais) do salário, 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% (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.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - COMPROVAÇÃO DO PAGAMENTO DAS CONTRIBUIÇÕES

No ato da assistência a ser prestada a quaisquer hipóteses de extinção ou rescisão contratual, quer perante o órgão local do **MTE** ou no **SINTIVEST**, será obrigatória a apresentação das última guias comprobatórias de pagamento das mensalidades associativas, contribuições sindicais e/ou Contribuição Negocial, bem como 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 SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - 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 mensalmente, a título de Contribuição Assistencial/Negocial, de todos os trabalhadores, a importância correspondente a R\$ 15,00 (quinze reais) de seus respectivos salários, **exceto para os trabalhadores associados ao Sintivest**, 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 mensalmente até o dia 5º (quinto) dia útil subsequente ao desconto, na sede do Sintivest, ou em qualquer agência do banco indicada 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 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*.

c) Os trabalhadores que desejarem opor-se ao desconto da contribuição negocial deverão ser informados sobre as cláusulas específicas a que estarão renunciando e deverão fazer o pedido no Sindicato, 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, a fim de que não sejam descontados.

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.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - 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 circular e da presente Convenção Coletiva de Trabalho no quadro de avisos, ou em outro local de fácil acesso e visibilidade pelos funcionários, de modo a poder ser consultada por eles a qualquer tempo.

DISPOSIÇÕES GERAIS

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - DESCUMPRIMENTO E MULTAS

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, revertidos para a parte prejudicada.

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 SEPTAGÉSIMA QUINTA - 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.

Parágrafo Único - Com o objetivo de adequar as negociações coletivas à legislação vigente, em especial à prevalência do negociado sobre o legislado, previsto na reforma trabalhista, através da Lei 13.467 de 13/07/2017, pactuam as partes a celebração do presente instrumento coletivo de trabalho da categoria, que reger-se-á pelas cláusulas e condições contidos nesta CCT e, na falta de renovação do presente instrumento coletivo aplicar-se-á o PRINCÍPIO DA ULTRATIVIDADE DAS NORMAS, pelo prazo em que persistirem as negociações/entendimentos ou, na falta destes, até que venha a ser substituído pelas cláusulas do Dissídio Coletivo.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - 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:
 - 1° As rescisões contratuais deverão abranger, inicialmente, os empregados que, previamente consultados, queiram desligar-se da empresa;
 - 2° 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;
 - 3° 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 SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - 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 OITAVA - 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.

Parágrafo Único - O Sindicato Profissional é o legítimo representante dos trabalhadores para assinar Acordos e Convenções Coletivas em seu nome, mover ações de cumprimento desta CCT e substituir processualmente os trabalhadores em ações coletivas ou individuais perante a Justiça do Trabalho, sem a participação do qual esses atos jurídicos intentados pelas empresas diretamente com seus empregados serão considerados nulos de pleno direito.

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 DE APROVAÇÃO DA PAUTA DE REIVINDICAÇÕES

[Anexo \(PDF\)](#)

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