

# ***Convenção Coletiva de Trabalho 2004/2005***

Entre o **SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE TECELAGENS DE AMERICANA, NOVA ODESSA, SANTA BÁRBARA D'OESTE E SUMARÉ**, e

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE FIAÇÃO E TECELAGEM DE SANTA BÁRBARA D'OESTE**,

representados pelos presidentes que esta subscrevem e, na conformidade do deliberado por suas Assembléias Gerais, fica estabelecida a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, que se regerá pelas seguintes cláusulas e condições:

## **1 – DATA-BASE**

Fica mantida a data base de 1.º de Novembro para os signatários desta **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**.

## **2 – RECOMPOSIÇÃO SALARIAL**

A partir de 1º de Novembro de 2004, sobre os salários nominais, vigentes em 31 de outubro de 2004, será aplicado a título de aumento salarial, o índice de **8%** (oito por cento), observado o teto salarial de R\$ 4.500,00 (Quatro mil, e quinhentos reais). Para aplicação do aumento, acima deste referido teto, será aplicado um valor fixo de R\$ 360,00 (Trezentos e sessenta reais), assegurando, para tais casos, a livre negociação salarial para a faixa acima do valor de R\$ 4.500,00

**Parágrafo único:** Possíveis diferenças de salário referente a Novembro de 2004, deverão ser pagas juntamente com o salário de Dezembro de 2004.

## **3 - COMPENSAÇÕES**

Da recomposição salarial estabelecida na cláusula 02 (dois), serão compensados todos os reajustes, antecipações salariais, reposições e aumentos concedidos a qualquer título, e decorrentes de aditamentos a convenção coletiva, legislação vigente ou superveniente e/ou, Sentença Normativa, concedidos desde 01/11/03, com exceção dos aumentos decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, implemento de idade, real e término de aprendizagem.

## **4 – EMPREGADOS DEMITIDOS EM OUTUBRO/2004**

Os empregados demitidos em outubro/2004, com vencimento do Aviso Prévio a partir da data Base e que não receberam a multa prevista no art. 9º da lei 7.238/84, terão direito a complemento do pagamento das verbas rescisórias do reajuste salarial pactuado na cláusula 02 da presente convenção, até o dia 30 de dezembro de 2004.

## **5 - ADMISSÕES APÓS A DATA-BASE**

Aos empregados admitidos a partir de 01/11/2003 e até 31/10/2004 deverão ser observados os seguintes critérios:

A) Sobre o salário de admissão de empregados admitidos em funções com paradigma, será aplicado o mesmo percentual de reajustamento e aumentos salariais concedidos ao paradigma, desde que não ultrapasse o menor salário na função;

B) Sobre o salário de admissão de empregados admitidos em funções sem paradigmas e de empresas constituídas após 01/11/2003, serão aplicados percentuais únicos e proporcionais ao tempo de serviço prestado após esta data, por mês trabalhado, considerando-se, também, como mês de serviço, as frações superiores a 15 (quinze) dias.

Parágrafo Único: Do aumento salarial estabelecido nesta cláusula, serão compensados todas as antecipações, reajustes e/ou aumentos espontâneos, compulsórios ou convencionais, concedidos no período de 01/11/2003 a 31/10/2004, exceto os decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, implemento de idade, término de aprendizagem, real e mérito.

## **6 - PISO SALARIAL**

Em decorrência do exposto na Cláusula 02 (dois) acima, fica fixado aos empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de trabalho um piso salarial de **R\$ 487,75** (Quatrocentos e oitenta e sete reais e setenta cinco centavos), a partir de 01 de novembro de 2004 até 31 de outubro de 2005, desde que cumprida integralmente a jornada legal de trabalho. No valor ora estabelecido já se encontra incluído o aumento estabelecido na cláusula 2 deste acordo.

## **7 - ADMISSÃO DE SUBSTITUTO**

Será garantido ao empregado admitido para a mesma função de outro, cujo contrato de trabalho tenha sido rescindido sob qualquer condição, o menor salário da função do substituído, sem considerar vantagens pessoais, ressalvados os casos de remanejamento interno.

## **8 - SALÁRIO DE SUBSTITUIÇÃO**

Nas substituições temporárias superiores a 21 (vinte e um) dias, será paga ao substituto, a título de gratificação por função, a diferença salarial existente entre este e o substituído, desde o 22º (vigésimo segundo) dia até o último em que perdurar a substituição, salvo quando a substituição decorrer de férias do empregado substituído e não exceder a 30 (trinta) dias.

Parágrafo único: terminada a substituição, deixará de existir a obrigatoriedade do pagamento da referida gratificação.

## **9 - TESTES ADMISSIONAIS**

Ficam permitidos testes admissionais pelo prazo máximo de 01(um) dia, sendo os mesmos devidamente pagos com base no piso salarial da categoria. Fica estabelecido pela presente Convenção que por se tratar de testes de avaliação de desempenho, este dia não caracterizara qualquer vínculo empregatício.

## **10 - READMISSÕES**

Os empregados readmitidos na mesma empresa e na mesma função, a menos de 01 (um) ano de seu desligamento, não serão submetidos a contrato de experiência, desde que, por ocasião de readmissão, declarem que já foram empregados da empresa.

Parágrafo Único: Os empregados contratados imediatamente após prestarem serviços ao mesmo empregador por força da Lei nº 6.019/74 (temporário), não serão submetidos a contrato de experiência.

## **11 – PREENCHIMENTO DE VAGAS**

As empresas, para preenchimento de vagas se comprometem a aproveitar trabalhadores integrantes do seu quadro e/ou dar preferência, quando possível, aos trabalhadores indicados pela entidade sindical da categoria, desde que localizados em sua base territorial.

A empresa, sempre que necessitar aumentar o seu efetivo de pessoal, compromete-se a divulgar, entre seus empregados, a existência de vagas.

## **12 – TRABALHADORES COM MAIS DE 35 ANOS DE IDADE**

As empresas se comprometem a manter em seus quadros, quando possível, pelo menos 10% (dez por cento) de empregados com idade superior a 35 anos.

## **13 - PROMOÇÕES**

A-) A promoção de empregado para cargo de nível superior ao exercício, comportará um período experimental não superior a 60 (sessenta) dias. Vencido o prazo experimental, a promoção e o respectivo aumento salarial serão anotados na CTPS, se aprovado, desde o primeiro dia útil da promoção.

B-) O referido aumento não será compensável ou dedutível.

## **14 - HORAS EXTRAORDINÁRIAS**

As horas extraordinárias serão remuneradas na forma abaixo:

A-) **50%** (cinquenta por cento) de acréscimo, em relação à hora normal, para as primeiras 02 (duas) horas extras diárias, quando trabalhadas de segunda a sábado, ou seja, em dias normais de trabalho, entendendo-se o sábado como dia normal de trabalho não compensado.

B-) **60%** (sessenta por cento) de acréscimo, em relação à hora normal, para as horas extras que excederem às 02 (duas) horas referidas na letra "A" supra.

C-) **100%** (cem por cento) de acréscimo em relação à hora normal para as trabalhadas em feriados, domingos, folgas ou dias já compensados.

## **15 - ADICIONAL NOTURNO**

As empresas pagarão aos empregados que cumprirem jornada noturna, assim entendida aquela entre 22:00 às 05:00h do dia seguinte, um adicional correspondente a **25%** (vinte e cinco por cento).

#### **16 – DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO**

Serão fornecidos, obrigatoriamente, demonstrativos de pagamento com a discriminação da função, das horas trabalhadas, de todos os títulos que componham a remuneração, importâncias pagas e descontos efetuados, contendo a identificação da empresa e o valor do recolhimento do FGTS.

**Parágrafo 1º:** Juntamente com os recibos de pagamento de salários, as empresas fornecerão aos empregados que trabalham por produção, demonstrativos específicos contendo o total de metragem produzida e o respectivo valor para possibilitar-lhe conferência de seus vencimentos.

**Parágrafo 2º:** No caso de pagamento de qualquer verba salarial ou remuneratória ser feito através de depósito bancário em conta corrente, as empresas ficam dispensadas de obter a assinatura dos empregados nos recibos, seja de salários, adiantamentos, 13º salários ou férias. As empresas fornecerão cópia dos demonstrativos nos termos do caput desta cláusula.

#### **17 – PAGAMENTO MENSAL DE SALÁRIOS**

As empresas que não efetuarem o pagamento mensal de salários em suas dependências, proporcionarão aos seus empregados, tempo hábil para tal recebimento, sem prejuízo da remuneração, nos termos da Portaria nº 3281/84 MTB.

#### **18 – ADIANTAMENTO SALARIAL**

As empresas convenientes, a seu exclusivo critério, poderão conceder adiantamento salarial (vales), correspondente a 1/3 (um terço) do salário nominal básico (parte fixa), do mês em curso, 15 dias após o pagamento regular dos salários do mês anterior dos seus empregados, a ser compensado no pagamento do respectivo mês em curso.

1-) Nas empresas onde houver convênios com supermercados, postos de abastecimento ou cooperativas de consumo, o trabalhador deverá optar pelo sistema de vales ou pelo limite de compras nos estabelecimentos supracitados.

2-) Caso o número de optantes pelo recebimento de adiantamento salarial venha a inviabilizar economicamente a manutenção do sistema de posto de abastecimento, cooperativa de consumo ou convênio com supermercados, a empresa, a seu critério, poderá estender o adiantamento aos demais empregados e extinguir o referido sistema.

#### **19 – COMPLEMENTO DO 13º SALÁRIO**

Durante o primeiro ano de afastamento de empregado em razão de auxílio-doença ou acidente do trabalho, as empresas complementarão o valor pago pela Previdência Social a título de 13º salário, até o limite a que teria direito, caso viesse a receber diretamente do empregador.

#### **20 – MULTAS POR ATRASO DE PAGAMENTO DE SALÁRIOS**

Exceto para as empresas que comprovarem sua impossibilidade financeira, nos termos da Lei nº 7.855/89, o não pagamento dos salários determinados por lei acarretará multa diária de 0,33 (zero vírgula trinta e três por cento) sobre o salário nominal da época, revertida em favor do trabalhador, ficando a respectiva multa limitada conforme o disposto no artigo 412 do Código Civil.

## **21 – AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTOS**

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

## **22 – FECHAMENTO DA FOLHA DE PAGAMENTO**

Para que haja tempo hábil de efetuar cálculos salariais, pagamentos e recolhimentos de encargos sociais nas datas previstas legalmente ou neste Acordo, as empresas poderão adotar calendário mensal diferenciado e antecipado de apontamento de ocorrências (faltas, atrasos, horas extras, adicionais, comissões, variáveis, etc.), considerando sempre o período de 30 (trinta) dias/ um mês, como por exemplo, entre o dia 21 de um mês e o dia 20 do mês seguinte.

## **23 - FÉRIAS**

- A) As empresas comunicarão aos empregados, com 30 (trinta) dias de antecedência, a data do início de gozo de férias;
- B) O início das férias individuais, ou coletivas, não poderá recair em dia que anteceda ou coincida com a folga (descanso semanal), feriado ou dias já compensados;
- C) As empresas de comum acordo com seus empregados poderão conceder férias individuais em 2 (dois) períodos, em casos excepcionais, nos termos da lei;
- D) Quando as férias coletivas abrangerem os dias 25 de dezembro de 01 de janeiro, estes dias não serão computados como férias.

## **24 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

Os contratos de experiência terão um prazo máximo de duração de 90 (noventa) dias.

## **25 - MÃO DE OBRA TEMPORÁRIA**

As empresas não poderão utilizar mão-de-obra temporária por período superior a 90 (noventa) dias, com relação ao mesmo operário, salvo autorização conferida pela autoridade competente. Especificamente nos casos de substituição de empregada em licença-maternidade, este período será de 150 (cento e cinquenta) dias.

## **26 – EMPREGADOS EM VIA DE APOSENTADORIA**

A) Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 18 (dezoito) meses de aquisição do direito à aposentadoria, em seus prazos mínimos, ou seja, 30 (trinta) anos de serviço efetivo ou prazos para aposentadorias especiais, e que estejam trabalhando há 5 (cinco) anos ou mais na atual empresa, fica assegurado o emprego ou salário, durante o período que faltar para aposentar-se, naqueles prazos mínimos;

B) Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 24 (vinte e quatro) meses da aquisição do direito à aposentadoria e seus prazos mínimos, que estejam trabalhando há mais de 10 (dez) anos na empresa e que tenham 45 (quarenta e cinco) anos ou mais de idade, fica assegurado o emprego ou salário durante o período que faltar para aposentar-se, naqueles prazos mínimos;

C) Caso o empregado dependa da documentação para comprovação do tempo de serviço, terá 30 (trinta) dias de prazo, a partir da notificação da dispensa, prorrogado para 60 (sessenta) dias no caso de aposentadoria especial, prorrogado por mais 30 (trinta) dias, no caso de dificuldade comprovada.

D) O contrato de trabalho destes empregados, não poderá ser rescindido a não ser por mútuo acordo entre empregado e empregador, com assistência do sindicato da categoria profissional, pedido de demissão ou despedida por justa causa.

**Parágrafo Único:** Caso o empregado resolva não exercer o direito à aposentadoria especial, aguardando melhor oportunidade para fazê-lo, as garantias mencionadas acima passarão a valer prazo seguinte, qual seja, o de aposentadoria aos 30 anos de serviço.

## **27 – INDENIZAÇÃO POR APOSENTADORIA**

A) Aos empregados com o mínimo de 5 (cinco) anos até 10 (dez) anos de serviço contínuo dedicado à mesma empresa, quando dela vierem a desligar-se espontaneamente em decorrência de pedido de aposentadoria, será pago um abono equivalente a 2 (dois) salários nominais ou 3 (três) pisos salariais da categoria, do último mês trabalhado, prevalecendo o maior valor apurado, ressalvados os casos em que o benefício concedido pela empresa seja mais favorável ao trabalhador. Será considerado como decorrência do pedido de aposentadoria, o desligamento que for requerido pelo empregado até 30 (trinta) dias após o recebimento do primeiro benefício da aposentadoria concedida.

B) Aos empregados com mais de 10 (dez) anos nas condições da letra A, o abono será de 3 (três) salários nominais ou (cinco) pisos salariais da categoria, do último mês trabalhado prevalecendo o maior valor apurado. Este benefício não é cumulativo com o do item A acima, sendo válida a ressalva da letra anterior, também para esta hipótese.

C-) Nas hipóteses de rescisão sem justa causa do contrato do empregado aposentado que não se desligou por força da aposentadoria, a multa de 40% do FGTS será calculada sobre todos os depósitos efetuados durante o contrato rescindido. Esta cláusula não se aplica na hipótese em que o empregado e o empregador firmaram novo contrato de trabalho após a aposentadoria do primeiro.

## **28 – INDENIZAÇÃO POR MORTE**

A) No caso de falecimento de empregado, durante o vínculo empregatício, a empresa pagará, a título de indenização por morte, juntamente com o saldo de salário e outras verbas remanescente, 02 (dois) salários nominais brutos, recebidos pelo empregado no último mês, em caso de morte natural; 03 (três) salários nominais brutos do último mês em caso de morte acidental e 04 (quatro) salários nominais brutos do último mês, em caso de morte por acidente do trabalho;

B) Na falta de cônjuge, a referida indenização será paga aos dependentes habilitados perante a Previdência Social;

C) A empresa gestionará junto às autoridades competentes, no sentido de providenciar toda a documentação necessária à realização do funeral;

D) Ficam excluídas do cumprimento desta cláusula, as empresas que mantiverem sistema de concessão de valores superiores aos aqui previstos, considerando como tal o Seguro de Vida em Grupo.

### **29 – AUSÊNCIA JUSTIFICADA**

A-) O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, até 2 (dois) dias em caso de falecimento de sogro (a), ou irmão (ã), desde que coincidentes com as jornadas de trabalho. No caso de falecimento de irmão (ã), as horas não trabalhadas serão compensadas a critério do empregador. Poderá o empregado ausentar-se do serviço em caso de falecimento de cunhado (a) no dia do funeral, entretanto, sem recebimento das horas correspondentes mas, não havendo porém o desconto do DSR respectivo e não sendo a falta computada para efeito de férias e 13º salário.

B-) As ausências do empregado por motivo de internação hospitalar da esposa (o) companheira (o) ou filhos, devidamente comprovadas de até 2 (dois) dias, acarretarão o não pagamento das horas correspondentes não havendo porém o desconto do DSR respectivo e não sendo esta falta computada para efeito de férias e 13º salário. O empregador poderá optar pelo pagamento das horas não trabalhadas, desde que compensadas em oportunidade que ficará a seu critério decidir.

C-) O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo de salário, por 02 dias em cada 12 meses de trabalho, para doação voluntária de sangue, desde que convocado para tanto, devendo as faltas serem comprovadas.

### **30 – ORDEM DE RETORNO AO SERVIÇO APÓS AUSÊNCIA DO TRABALHO**

As empresas não poderão exigir preenchimento de pedido de ordem escrita pelo empregado, quando do retorno ao trabalho após ausência justificada ou não ao serviço.

### **31 – DISPENSA DE MARCAÇÃO DE PONTO**

Quando não houver necessidade do empregado deixar o recinto da empresa no horário destinado a refeição e descanso, poderá este ser dispensado do registro de ponto no início e no término do referido intervalo, facultada a indicação do mesmo no cartão ou quadro próprio, desde que seja concedido efetivamente o mencionado intervalo diário conforme previsto na Portaria nº 3.082, de 11 de abril de 1984.

### **32-- AVISO PRÉVIO**

Nos casos de rescisão do contrato de trabalho, sem justa causa, por parte do empregador, o aviso prévio obedecerá aos seguintes critérios:

- A) Será comunicado pela empresa, por escrito e contra recibo, esclarecendo se será trabalhado ou não;
- B) A redução de 2 (duas) horas diárias, previstas no art. 488 da CLT, será utilizada atendendo à conveniência do empregado, no início ou fim da jornada de trabalho, mediante opção única do empregado, por um dos períodos, exercida no ato do recebimento do pré-aviso. Da mesma forma, o empregado poderá optar pela redução de 7 (sete) dias corridos, durante o período;
- C) O empregado que pediu demissão, e no curso do aviso prévio trabalhado comprovar a obtenção de novo emprego, fica garantido o seu imediato desligamento da empresa e anotação da respectiva baixa na CTPS. Neste caso, a empresa está obrigada a pagar apenas os dias efetivamente trabalhados;
- D) Aos empregados com 45 (quarenta e cinco) anos de idade e 5 (cinco) anos ou mais de serviço contínuo, na mesma empresa, fica garantido um aviso prévio de 45 (quarenta e cinco) dias, sem prejuízo, quando for o caso, das garantias estabelecidas nos itens A, B e C supra;
- E) No caso de aviso prévio trabalhado, os empregados abrangidos pelas disposições da letra D anterior, deverão cumprir apenas 30 (trinta) dias de aviso prévio, sendo indenizados pelo que exceder;
- F) O aviso prévio trabalhado não poderá ter seu início no último dia útil da semana;
- G) Na hipótese do empregado dispensado sem justa causa, que no curso do aviso prévio trabalhado, comprovar a obtenção de novo emprego será liberado do cumprimento do restante do aviso, sem prejuízo do pagamento dos dias faltantes.

### **33 – PAGAMENTO DO PIS**

Gestionarão as empresas, junto aos bancos, respectivos, para que os pagamentos do PIS sejam efetuados em suas próprias dependências.

### **34 – ACIDENTADOS**

Aos empregados acidentados no trabalho ou portadores de doença profissional, assim reconhecidos pelo INSS, e que tenham percebido benefício acidentário, que apresentem redução de sua capacidade laboral, mas em condição de exercer qualquer outra função compatível com seu estado físico, conforme conclusão de processo de reabilitação pelo INSS, será garantido emprego ou salário nos termos e condições da lei 8. 213/91.

A-) Aos empregados acidentados no trabalho, ou portadores de doença profissional, assim reconhecidos pelo INSS e que tenham percebido benefício acidentário, que não apresentem redução de sua capacidade laboral, será garantido emprego ou salário por um período igual ao afastamento da atividade para percepção de benefício, e até o limite de 90 (noventa) dias, a contar da data da alta para retornar à atividade;

B-) Aos empregados afastados por enfermidades ou por aposentadoria por invalidez, com percepção de auxílio doença pelo INSS, será garantido emprego ou salário, após a alta médica, por um período igual ao do afastamento, limitado ao máximo de 60 (sessenta ) dias;

C-) Tanto as condições supra do acidente de trabalho quanto a doença, deverão, sempre serem caracterizadas através de perícia técnica, a cargo do INSS, na qual seja reconhecido o acidente ou a doença profissional, com a conseqüente concessão de benefício;

D-) Estão incluídos na garantia desta cláusula os já acidentados no trabalho com contrato em vigor nesta data, na empresa em que se acidentaram. Estão incluídos também, os portadores de doença nestas mesmas condições.

**Parágrafo 1º:** Os empregados contemplados com as garantias previstas nesta cláusula, não poderão ter seus contratos de trabalho rescindidos pelo empregador, nos prazos acima estabelecidos, a não ser mediante o integral cumprimento da garantia salarial aqui prevista ou em razão de falta grave, mútuo acordo entre as partes com assistência do sindicato da categoria profissional, quando tiverem adquirido direito à aposentadoria, em razão de pedido de demissão, ou término do contrato de experiência, devidamente assistidos pelo sindicato da categoria profissional.

**Parágrafo 2º:** Se rescindido o contrato de trabalho, o empregado deverá avisar o empregador a condição de doença ou acidente ou doença profissional, devendo comprova-la, pela forma prevista acima, no prazo improrrogável de 60 (sessenta) dias, a partir da notificação da dispensa, sob pena da perda das garantias previstas nesta cláusula.

### **35 - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO-DOENÇA PREVIDENCIÁRIO**

As empresas complementarão, do 16º (décimo sexto) ao 60º (sexagésimo) dia, os salários dos empregados afastados por motivo de doença, com percepção do benefício Previdenciário, desde que, na data do afastamento contem com mais de 12 meses ininterruptos de trabalho na atual empresa. Fica estabelecido que o salário a ser complementado é o da data do afastamento.

**Parágrafo único:** Quando permanecerem em auxílio-doença e desde que a empresa mantenha plano ou convênio de assistência médica a seus empregados, as empresas manterão o empregado no plano ou convênio, obrigando-se o empregado a efetuar o pagamento mensal de eventual participação no respectivo custo, caso exista, não havendo ressarcimento no prazo de 2 meses, a empresa fica autorizada a cancelar o convênio.

### **36 – GESTANTE**

Será garantido emprego ou salário à empregada gestante até 30 (trinta) dias depois do término da estabilidade de 05 (cinco) meses, após o parto, prevista no art. 10, II, b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias vigentes, sem prejuízo do aviso prévio previsto em lei ou nesta Convenção.

A) Na hipótese de rescisão contratual por dispensa sem justa causa o empregador poderá optar pela reintegração da gestante ou por indenizar o período restante da estabilidade a partir da data da comprovação por escrito da gravidez.

B) Na decorrência de aborto não criminoso, devidamente comprovado, fica assegurado à empregada, um descanso remunerado correspondente a 4 (quatro) semanas, a partir da data do aborto.

C) O contrato de trabalho da empregada gestante, somente poderá ser rescindido:

1) Mediante integral cumprimento da garantia salarial prevista nas letras “A” supra;

- 2) Em razão de cometimento de falta grave;
- 3) Por mútuo acordo entre empregada e empregador e, neste caso, com assistência da entidade representante da categoria profissional;
- 4) Por pedido de demissão ou em virtude de término ou rescisão antecipada de contrato de trabalho por prazo determinado.

**Parágrafo Primeiro:** Se rescindido o contrato de trabalho, a empregada deverá, se for o caso, avisar o empregador do seu estado de gestação, devendo comprová-lo dentro do prazo de 60 (sessenta) dias, a partir da notificação da dispensa, sob pena de decadência de direito à estabilidade prevista no art. 10, II, b das Disposições Transitórias da Constituição Brasileira. Nos casos de gestação atípica, não revelada, esse prazo será estendido para 120 (cento e vinte) dias, devendo tal situação ser comprovada por atestado médico.

**Parágrafo Segundo :** A empregada que adotar ou obtiver guarda Judicial para fins de adoção de criança será concedida Licença-Maternidade nos termos do artigo 392-A e seus parágrafos da Consolidação das Leis do Trabalho.

### **37 – CRECHE**

As empresas realizarão convênios para atendimento desta cláusula. Caso não seja possível realizar os convênios, as empresas pagarão às empregadas, a título de auxílio-creche a importância correspondente a 12% (doze por cento) do piso salarial da época, e por filho recém nascido, até que complete um ano de idade.

**Parágrafo 1º:** Dado o seu caráter substitutivo de preceito legal, bem como por ser meramente liberal e não remuneratório, o valor do auxílio não integrará a remuneração para quaisquer efeitos.

**Parágrafo 2º:** O auxílio-creche será devido independentemente do tempo de serviço;

**Parágrafo 3º:** Em caso de parto múltiplo, o benefício será concedido em relação a cada filho, individualmente.

Ficam desobrigadas do auxílio as empresas que já mantenham ou venham a manter local adequado para guarda ou creche, na forma da lei, a partir do início do funcionamento, bem como aquelas que já adotem sistemas semelhantes de pagamento ou reembolso, em situações mais favoráveis.

### **38 - ESTUDANTE**

A-) Serão abonadas as faltas do empregado estudante para prestação de exames vestibulares ou supletivos, desde que em estabelecimentos de ensino oficial, autorizados ou reconhecidos, pré-avisado o empregador com o mínimo de 72 (setenta e duas) horas e comprovação posterior;

B-) A garantia relativa aos exames vestibulares, fica limitada às duas primeiras inscrições, comunicadas ao empregador;

C-) As empresas garantirão a manutenção do horário de trabalho ao empregado estudante, desde que matriculado em estabelecimento de ensino, oficial ou reconhecido, cursando ensino fundamental ou médio, curso superior, curso de formação profissional ou profissionalizante, desde que notificadas dentro de 30 (trinta) dias do início da vigência desta convenção ou da matrícula, sendo facultada a alteração do horário de trabalho por mútuo acordo entre empregado e empresa.

### **39 – SALÁRIO EDUCAÇÃO**

As empresas deverão adotar, quando possível, o sistema de manutenção de ensino, com o Ministério da Educação, para efeito de concessão de salário-educação aos empregados, nos termos das disposições legais em vigor.

### **40 – GESTÕES JUNTO AO SENAI**

As entidades de classe envidarão esforços, no sentido de que, no SENAI, sejam oferecidos cursos de oportunidade de aprendizagem e formação pára o sexo feminino. Farão também chegar ao conhecimento do CONSELHO REGIONAL DO SENAI, a reivindicação apresentada pela categoria profissional, a fim de que o SENAI proporcione instalações adequadas para aprendizes do sexo feminino.

### **41 - SERVIÇO MILITAR**

A-) Garantia de emprego ou salário ao empregado em idade de prestação do serviço militar, desde o efetivo ingresso do empregado para prestar o serviço militar, até 60 (sessenta) dias após a dispensa do mesmo, ou 60 (sessenta) dias após o desligamento do serviço militar, salvo nos caso de rescisão contratual pelo cometimento de falta grave, ou por motivo de acordo entre as partes, com assistência do respectivo sindicato profissional ou em decorrência do pedido de demissão, ou ainda, em virtude de término de contrato de trabalho por prazo determinado. O simples alistamento militar não confere a estabilidade prevista na presente cláusula.

B-) A garantia de emprego ou salário acima prevista será extensiva ao empregado que estiver servindo o Tiro de Guerra.

C-) Havendo coincidência entre o horário da prestação de tiro de guerra com o horário de trabalho, o empregado não sofrerá desconto do DSR e de feriados respectivos, em razão das horas não trabalhadas por este motivo. A estes empregados, não será impedida a prestação de serviço no restante da jornada.

### **42 – LICENÇA PARA CASAMENTO**

No caso de casamento do empregado, a licença remunerada será de 05 (cinco) dias consecutivos.

### **43 – COMPENSAÇÃO DE SÁBADOS**

As empresas farão acordo coletivo com os respectivos sindicatos, para prorrogação de jornada diária, visando à compensação dos sábados, somente nos casos em que tal prorrogação envolva, nos respectivos departamentos, a presença de menores.

**Parágrafo 1º:** Quando o feriado recair em dia de sábado já compensado o acréscimo diário das horas, naquela semana, será considerado como horas extraordinárias e remuneradas com o adicional previsto nesta Convenção;

**Parágrafo 2º:** É facultado a empresa dispensar o trabalho relativo àquelas horas, na semana em que o feriado recair no sábado.

#### **44 – FERIADOS**

As empresas poderão negociar diretamente com seus empregados, desde que por eles solicitado, a transferência dos feriados que caírem no decorrer da semana, para serem usufruídos nos dias imediatamente anteriores ou posteriores ao Descanso Semanal Remunerado, devendo o referido acordo ser protocolado no Sindicato Profissional, com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas.

#### **45 – ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

Reconhecimento pelas empresas que não mantenham serviço médico próprio ou através de convênios, de atestados médicos e odontológicos expedidos pelo INSS ou pelo ambulatório da entidade sindical profissional, regularmente preenchidos.

#### **46 – RECIBO DE ATESTADO MÉDICO**

As empresas fornecerão aos seus empregados recibos referentes à entrega de atestado médico comprobatório de ausência de trabalho.

#### **47 – EXAMES RADIOLÓGICOS E AMBULATORIAIS**

Por ocasião do desligamento do empregado, se solicitado pelo mesmo, os exames radiológicos e ambulatoriais poderão ser-lhe entregues, a critério do médico do trabalho da empresa, facultando-se a solicitação desses resultados pelos médicos da entidade sindical profissional, devidamente autorizados, por escrito, pelo empregado.

#### **48 - RADIOGRAFIA**

A empresa, por ocasião da admissão, poderá, às suas expensas, exigir exame radiológico, sempre que, segundo orientação médica, o exame seja recomendável, devido a antecedentes do candidato.

#### **49 - ATESTADO DE AFASTAMENTO E SALÁRIOS (AAS) E RELAÇÃO DE SALÁRIOS DE CONTRIBUIÇÃO - RSC**

As empresas deverão preencher os atestados de afastamento e salário (AAS) e relação de salários de contribuição (RSC), quando solicitados pelo empregado, e fornece-los, obedecendo aos seguintes prazos:

- A) Para fins de obtenção de auxílio-doença: 03 (três) dias úteis;
- B) Para fins de aposentadoria: 05 (cinco) dias úteis;
- C) Para fins de obtenção de aposentadoria especial: 10 dias úteis;
- D) O AAS, o RSC e o SB-40, quando for o caso, deverão ser fornecidos obrigatoriamente, por ocasião do desligamento do empregado;
- E) Ficam ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes.

#### **50 - MEDIDAS DE PROTEÇÃO**

- A-) As empresas adotarão medidas de proteção prioritariamente de ordem coletiva, em relação às condições de trabalho, e segurança dos trabalhadores;
- B-) O sindicato oficiará à empresa sobre as queixas fundamentadas por seus trabalhadores, em relação às condições de trabalho e segurança, a qual responderá em 30 (trinta) dias;
- C-) No primeiro dia de trabalho do empregado, a empresa fará o treinamento com equipamento de proteção e informará sobre os riscos dos eventuais agentes agressivos do seu posto de trabalho;
- D-) O E.P.I. deverá ser fornecido gratuitamente, mediante recomendação do SESMET em decorrência do disposto em lei, visando a sua melhor adaptação ao empregado que se obriga a utilizá-lo corretamente;
- E-) Quando se fizer necessário o uso de óculos de segurança com grau, a empresa deverá fornecê-los gratuitamente ao empregado.

#### **51 – NECESSIDADES HIGIÊNICAS**

Nas empresas que se utilizarem mão-de-obra feminina, as enfermarias e/ou caixas de primeiros-socorros deverão conter, obrigatoriamente absorventes higiênicos, para ocorrências emergenciais.

#### **52 - SERVIÇO DE ENFERMAGEM NO HORÁRIO NOTURNO**

- A-) As empresas que operam com mais de 100 (cem) empregados, no período noturno, deverão manter um auxiliar de enfermagem também nesse período.
- B-) As empresas que operam com menos de 100 (cem) empregados, no período noturno, deverão manter, pelo menos, 02 (dois) funcionários com curso de primeiros socorros, para casos de emergência.

#### **53 – UNIFORMES**

As empresas fornecerão gratuitamente aos empregados uniformes, macacões e outras peças de vestimenta, bem como equipamentos de proteção individual de segurança, inclusive calçados especiais, quando por elas exigidos na prestação de serviço ou quando a legislação assim o exigir. As substituições serão gratuitas quando o empregado, depois de desgasta-los pelo uso regular, devolve-los à empresa.

#### **54 - FERRAMENTAS**

As empresas fornecerão aos seus empregados as ferramentas necessárias à execução dos seus serviços, cabendo ao empregado utiliza-los adequadamente e zelar para a manutenção do seu perfeito estado de conservação.

#### **55 - REVISTA**

As empresas que adotam o sistema de revista corporal dos trabalhadores o farão por pessoas do mesmo sexo do revistado, evitando-se constrangimentos. As empresas darão preferência ao sistema de revista seletiva.

## **56 - CARTA DE REFERÊNCIA**

No ato homologatório será fornecida Carta de Referência da empresa, caso sua saída não tenha sido por justa causa.

## **57 - QUADRO DE AVISOS**

Ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes, as empresas colocarão à disposição do Sindicato, quadro de aviso para fixação de comunicados oficiais, de interesse da categoria, que serão encaminhados ao setor competente da empresa, para aprovação, incumbindo-se esta da afixação, dentro das 12 (doze) horas posteriores ao recebimento, pelo prazo sugerido pelo sindicato.

## **58 - DA HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO**

A-) As rescisões do contrato de trabalho, cujos empregados tiverem mais de 09 (nove) meses de serviço, serão efetuados obrigatoriamente perante a entidade sindical profissional, sob pena de ineficácia do instrumento rescisório.

B-) No ato homologatório da rescisão contratual, a empresa deverá apresentar as guias pagas da contribuição Assistencial Confederativa das entidades sindicais dos empregados e patronal.

## **59- PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS – PPR**

Considerando o previsto na Lei 10.101, de 19.12.2000, que dispõe sobre o PPR, as empresas que ainda não o possuem, se comprometem a implantar o referido programa, com a participação da Entidade Sindical, sendo estipulado que as tratativas necessárias para a elaboração do Programa deverão estar concluídas até o final do mês de fevereiro de 2005.

**Parágrafo 1º:** As empresas que deixarem de implementar o programa previsto no caput da presente cláusula até o mês de fevereiro/2005, pagarão a cada empregado a título de P.P.R., o valor de **R\$ 252,72 (duzentos e cinquenta e dois reais e setenta e dois centavos)** divididos em duas parcelas de iguais valores, conforme abaixo.

**05/03/04 – R\$ 113,36**

**05/09/04 – R\$ 113,36**

O saldo de R\$ 13,00 (Treze reais) restantes de ambas as parcelas, será recolhido aos sindicatos profissionais respectivos, signatários da presente Convenção, em guias próprias fornecidas pelo sindicato profissionais.

**Parágrafo 2º:** Para pagamento do valor acima especificado, será considerada a assiduidade, conforme abaixo especificado, bem como a proporcionalidade de 1/10 (um décimo) do período efetivamente trabalhado pelo empregado na mesma empresa a partir de 01/11/2004 até 30/08/2005.

0 (zero) faltas injustificadas	100%
de 01 a 03 faltas injustificadas	80%
de 04 a 06 faltas injustificadas	40%
acima de 06 faltas injustificadas	perde o direito

**Parágrafo 3º:** Os empregados afastados por acidente de trabalho e em decorrência de gestação, farão jus ao PPR de que trata esta cláusula.

#### **60 – COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA**

As empresas apenas reconhecerão a instituição de Comissões de Conciliação Prévia (CCP), nos termos da lei 9.958/2000, desde que, constituída ou aderida pelas Entidades Sindicais convenientes, no âmbito de representação das partes, podendo ou não a elas aderir, mediante carta protocolizada nos respectivos sindicatos e efetuar a divulgação para seus empregados.

#### **61 - DIRIGENTES DO SINDICATO**

Os dirigentes sindicais não afastados de suas funções na empresa, poderão ausentar-se do serviço em um total de até 05 (cinco) dias por ano de mandato, sendo dois dias devidamente remunerados pela empresa, não sendo os outros três dias de ausência não computados apenas para efeito de pagamento de férias, décimo terceiro salário e descanso semanal remunerado, desde que avisada a empresa, por escrito, pelo sindicato, com antecedência mínima de 48 horas.

Nas empresas onde houver mais de 01 (um) dirigente do Sindicato, a ausência concomitante dependerá de acordo estabelecido diretamente com a empresa.

#### **62 – CONVÊNIO MÉDICO**

Os empregados devem levar ao conhecimento das empresas, suas queixas e sugestões sobre o convênio de assistência médica. As empresas, por sua vez, comprometem-se a apurar e sanar as irregularidades e procurar acatar as sugestões sempre que exeqüíveis.

#### **63 - CIPA**

A) As empresas convocarão eleições na CIPA no prazo mínimo de 45 (quarenta e cinco) dias antes do término do mandato em vigor, dando publicidade ao ato, definindo a data da realização das eleições. As empresas estabelecerão um prazo mínimo de 05(cinco) dias antes do pleito para registro de candidatos. Ao candidato inscrito, será fornecido comprovante de sua inscrição.

B) Os membros da CIPA, representantes dos empregados, nos termos do que dispõe o artigo 10, II, a, das Disposições Transitórias da Constituição Federal vigente, não poderão ser despedidos arbitrariamente, a não ser por motivo de ordem disciplinar, técnica, financeira ou econômica.

C) Será permitida apenas e tão somente uma reeleição dos membros da CIPA, representantes dos empregados.

D)A eleição será feita com ou sem constituição e inscrição de chapas, realizando-se o pleito através de votação de lista única, contendo os nomes e registros de todos os candidatos, a qual deverá ficar arquivada na empresa por pelo menos 03 (três) anos. Nos estabelecimentos com mais de 2.000 (dois mil) empregados, a eleição poderá ser setorial.

E) A eleição será obrigatoriamente realizada durante o expediente normal da empresa, respeitados os diversos turnos, caso existam.

F) Poderão concorrer às eleições todos os empregados, excluídos os que se encontrarem em período de experiência, ou com contrato de trabalho por prazo determinado cujo término ocorra durante o exercício dos membros da CIPA a serem eleitos.

G) Registrada a CIPA no órgão regional do MTB, a mesma não poderá ter seu número de representantes reduzido, bem como não poderá ser desativada pelo empregador, antes do término do mandato de seus membros, ainda que haja redução no número de empregados da empresa, exceto nos casos em que houver encerramento de atividade do estabelecimento.

#### **64 – PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO**

Aos profissionais contratados para o exercício de funções especializadas em segurança e em medicina do trabalho, definidos pela NR-4, da portaria 3.214/78, com as alterações constantes da portaria MTB nº 33, de 27 de outubro de 1983, é vedado o exercício de outras atividades durante o período contratual, excetuadas as permissões legais.

#### **65 – GUARDA DE BICICLETAS E MOTOS**

As empresas que possuem área suficiente, destinarão espaço em suas dependências, para a guarda de bicicletas e motocicletas, de seus empregados, quando em serviço.

#### **66 – ATRASO DE RECOLHIMENTO DE CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA**

A empresa que, após descontar dos empregados, deixarem de recolher às entidades sindicais beneficiárias até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao desconto as contribuições associativas mensais, as contribuições assistenciais previstas nesta Convenção e outras autorizadas pelos empregados, incorrerão em multa no valor correspondente a 10% (dez por cento) do montante não recolhido, por mês de atraso, calculadas sobre os valores em débito, atualizados pelo valor da UFIR, ou outro índice que vier a substituí-la, à época do pagamento.

#### **67 – RECIBOS DE MENSALIDADE SINDICAL**

Após recebidos da entidade sindical e efetivados os descontos, as empresas deverão entregar aos empregados os respectivos comprovantes de descontos da mensalidade sindical.

#### **68 - SINDICALIZAÇÃO**

Com o objetivo de incrementar a sindicalização dos trabalhadores, as empresas colocarão à disposição das entidades profissionais, local para esse fim, da seguinte forma:

- A) 02 (dois) dias por ano, para empresas com até 1.000 empregados;
- B) 03 (três) dias por ano, para empresas com mais de 1.000 empregados;

**Parágrafo único:** Os dias e horários serão previamente convencionados de comum acordo entre as partes.

## **69 – GARANTIAS GERAIS**

Ficam asseguradas as condições mais favoráveis já existentes em cada empresa com relação a qualquer cláusula vigente nesta Convenção

## **70 – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PROFISSIONAL**

As empresas observadas as disposições legais vigentes, descontarão de todos os seus empregados associados ou não, integrantes da categoria profissional, a título de Contribuição Assistencial, os percentuais estabelecidos pelas categorias profissionais, a seguir especificadas, com os respectivos limites da remuneração:

Assegura-se aos empregados o direito de oposição ao desconto da Contribuição Assistencial, a ser formalizada por escrito, individualmente, perante o respectivo sindicato profissional, cuja cópia protocolada deverá ser entregue para a empresa, 10 (dez) dias a contar da data da assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

Não serão aceitos pleitos de oposição formulados em impresso da empresa, sob forma de abaixo assinado.

### **1-) Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Fiação e Tecelagem de Santa Bárbara d' Oeste.**

2% no mês de novembro/2004

2,5% no mês de março/2005

2,5% no mês de maio/2005

Limite: R\$ 30,00 por parcela.

**Parágrafo 1º:** As importâncias descontadas na remuneração serão recolhidas pelos empregadores ao banco constante da guia de depósito do Sindicato, respectivamente **até o 5º dia do mês subsequente ao desconto**, observando o pagamento na sexta-feira imediatamente anterior, quando o 5º dia útil recair em sábado.

**Parágrafo 2:** A relação dos empregados comprobatória dos descontos efetuados e recolhidos, deverá ser entregue pelas empresas no prazo de 10 (dez) dias úteis posteriores ao do recolhimento.

## **71 – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL**

1-) As empresas representadas pelo SINDITEC – Sindicato das Indústrias de Tecelagens de

Americana, Nova Odessa, Santa Bárbara d'Oeste e Sumaré, recolherão até o dia **30 de novembro de 2004** em favor deste, em qualquer agência da Nossa Caixa – Nosso Banco S/A, Agência 0138-4, uma contribuição destinada a aquisição, construção, ampliação, reforma, manutenção de sua sede própria de seus serviços, nas seguintes bases:

**A-) Empresas até 5 empregados .....R\$ 220,00**

**B-) Empresas de 6 a 12 empregados .....R\$ 365,00**

**C-) Empresas de 13 a 25 empregados .....R\$ 500,00**

**D-) Empresas de 26 a 50 empregados .....R\$ 795,00**

**E-) Empresas de 51 a 100 empregados .....R\$1.745,00**

**F-) Acima de 100 empregados .....R\$ 2.895,00**

Fica estabelecido que as empresas que contarem em seus quadros, funcionários de tecelagens e de outras categorias, o valor acima será proporcional ao número de funcionário abrangidos por esta Convenção.

**Parágrafo Único:** A empresa que deixar de recolher a contribuição em tempo hábil e nas condições estabelecidas, ficará ao pagamento de juros de 1% (um por cento) ao mês.

Os sindicatos signatários desse acordo se comprometem a trocar informações a respeito do recolhimento da Contribuição Assistencial, no que se refere a quantidade de empregados constantes em suas respectivas guias.

## **72 - MULTAS**

Fica acordada pelas partes multa equivalente a 1% (um por cento) do piso salarial corrigido pela UFIR ou outro índice que vier a substituí-la, na data da infração, por infração e por emprego, em caso de descumprimento de qualquer das cláusulas contidas nesta CONVENÇÃO, revertendo o benefício em favor da parte prejudicada, ficando a respectiva multa limitada conforme o disposto no art. 412 do Código Civil.

## **73- VIGÊNCIA E DURAÇÃO**

A presente Convenção terá duração de 01 (um) ano, a partir de 01 de novembro de 2004 até 31 de outubro de 2005 e se aplicará a todos os trabalhadores das indústrias têxteis abrangidos pelos sindicatos respectivos.

## **74 – REGISTRO E ARQUIVAMENTO**

Para que se produza os efeitos legais e torne obrigatória para as categorias econômicas e profissionais, a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, será incontinentemente depositada na DELEGACIA REGIONAL DO TRABALHO EM AMERICANA, para fins de registro e arquivo, tudo na

conformidade dos artigos 613, parágrafo único e 614 da Consolidação das leis do trabalho.

E por estarem assim ajustados, os representantes legais das entidades convenientes acima mencionadas e, seus respectivos consultores jurídicos, firmam o presente instrumento em 4 (quatro) vias de igual teor, sendo uma para ser apresentada à DELEGACIA REGIONAL DO TRABALHO EM AMERICANA, para fins de registro e arquivo e, as restantes, para serem distribuídas às entidades interessadas.

Americana,

**Sindicato das Indústrias de Tecelagem de Americana, Nova Odessa, Santa Bárbara d' Oeste e Sumaré.**

Presidente: Mário Zocca

**Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Fiação e Tecelagem de Santa Bárbara d' Oeste.**

Presidente: Cláudio Peressim