



S.P.

# **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**

## **2006/2007**

Entre o **SINDITÊXTIL** - SINDICATO DA INDÚSTRIA DE FIAÇÃO E TECELAGEM EM GERAL; DE TINTURARIA, ESTAMPARIA E BENEFICIAMENTO, DE LINHAS; DE ARTIGOS DE CAMA, MESA E BANHO; DE NÃO-TECIDOS E DE FIBRAS ARTIFICIAIS E SINTÉTICAS DO ESTADO DE SÃO PAULO, **SIMMESP** - SINDICATO DA INDÚSTRIA DA MALHARIA E MEIAS NO ESTADO DE SÃO PAULO, **SIETEX** - SINDICATO DA INDÚSTRIA DE ESPECIALIDADES TÊXTEIS (PASSAMANARIAS, RENDAS, TAPETES) NO ESTADO DE SÃO PAULO e SINDICATO DA INDÚSTRIA DA **CORDOALHA E ESTOPA** DE SÃO PAULO (COM BASE TERRITORIAL ESTENDIDA PARA O ESTADO DE SÃO PAULO), de um lado, e, de outro lado, o **SINDICATO** DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE FIAÇÃO E TECELAGEM EM GERAL DE **MOGI DAS CRUZES E REGIÃO**, todos representados por seus procuradores ao final assinados, e na conformidade do deliberado por suas assembleias gerais, fica estabelecida a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, nos seguintes termos, condições e cláusulas:

### **BLOCO I – CLÁUSULAS ECONÔMICAS**

#### **1 – AUMENTO SALARIAL**

- a) A partir de 1º de novembro de 2006, sobre os salários nominais vigentes em 31 de outubro de 2006, será aplicado a título de aumento salarial, o índice de 2,75% (dois inteiros e setenta e cinco centésimos por cento);
- b) Em 1º de janeiro de 2007, aplicar-se-á, também sobre os salários nominais vigentes em 31 de outubro de 2006, um complemento do aumento salarial de 0,75% (setenta e cinco centésimos por cento);
- c) Os dois reajustes acima deverão totalizar, a partir de 1º de janeiro/2007, o percentual de 3,5% (três inteiros e cinquenta centésimos por cento), conforme ajustado, sendo que esta nova base salarial será utilizada para futuros aumentos ou reajustes ajustados pelas partes, não podendo ser compensado.
- d) Ambos os aumentos salariais especificados nas letras A e B observarão um teto salarial de R\$ 5.300,00 (cinco mil e trezentos reais). Para trabalhadores com salários acima deste valor deverá ser garantido um aumento fixo de R\$ 145,75 (cento e quarenta e cinco reais e setenta e cinco centavos) a partir de 1º de novembro de 2006, e a partir de 1º de janeiro de 2007 será acrescida a este valor, a parcela fixa de R\$ 39,75 (trinta e nove reais e setenta e cinco centavos), perfazendo um aumento fixo total R\$ 185,50 (cento e oitenta e cinco reais e cinquenta centavos).

**Parágrafo primeiro:** Considerando-se a data de assinatura da presente Convenção, as empresas deverão pagar as correspondentes diferenças salariais resultantes, bem como



S.P.

as dos benefícios concedidos, juntamente com a folha de pagamento do mês de dezembro/2006, ou janeiro/2007, neste caso para as empresas que já fecharam a folha de pagamento de dezembro/2006, em razão da concessão de férias coletivas, ressalvadas as condições mais favoráveis. No tocante às empresas que efetuaram o pagamento da primeira parcela do 13º salário de 2006 sem o reajuste, a diferença deverá ser paga quando do pagamento da segunda parcela.

**Parágrafo segundo:** Para os empregados demitidos a partir de 01 de novembro de 2006, será aplicado, nas verbas rescisórias o percentual de 3,5% de uma única vez. As diferenças salariais e de benefícios deverão ser pagas até o dia 23 de dezembro de 2006, salvo em caso de não comparecimento do empregado.

**Parágrafo terceiro:** Fica mantido o sistema fixado pelos acordos intersindicais e sentenças normativas, vigentes a partir de 11 de novembro de 1964, pelo qual a remuneração dos que exercem as funções de mestres e contra mestres será superior em 30% (trinta por cento) e em 25% (vinte e cinco por cento), respectivamente, à média da remuneração de 1/3 de seus subordinados mais bem remunerados. Na hipótese do reajuste ora concedido proporcionar remuneração inferior à que se obteria pelo sistema mantido nesta cláusula, os que exercem as funções de mestres e contra mestres receberão pelo sistema fixado na presente cláusula.

**Parágrafo quarto:** As empresas poderão firmar acordo coletivo diretamente com o Sindicato Profissional de sua base territorial, estabelecendo índice de aumento salarial diverso do estipulado nesta cláusula, ficando acordado, desde já, que prevalecerá o acordo coletivo em relação a esta convenção, inclusive em caso de acordos realizados diretamente pelas empresas, relativos à esta data-base e anteriores ao fechamento da presente convenção coletiva.

## ***2 - SALÁRIOS NORMATIVOS DE ADMISSÃO E DE EFETIVAÇÃO***

Em relação aos salários normativos, compreendidos nestes os pagamentos fixos, de acordo com as práticas de remuneração existentes no setor, fica assegurado aos empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, a partir de 01 de novembro 2006, o Salário Normativo de Admissão de R\$ 468,60 (quatrocentos e sessenta e oito reais e sessenta centavos) mensais, por um período de 120 (cento e vinte) dias a contar da data de admissão, ainda que a admissão tenha ocorrido anteriormente à esta convenção.

**Parágrafo primeiro:** Decorrido este prazo (120 dias), o empregado admitido com este salário, passará a receber, a partir do primeiro dia do mês subsequente, o Salário Normativo de Efetivação correspondente a R\$ 521,40 (quinhentos e vinte e um reais e quarenta centavos) mensais.

**Parágrafo segundo:** As empresas poderão firmar acordo coletivo diretamente com o Sindicato Profissional de sua base territorial, estabelecendo salário normativo de efetivação diverso do estipulado nesta cláusula para admissão de empregado em função



S.P.

qualificada ou não qualificada, ficando acordado, desde já, que prevalecerá o acordo coletivo em relação a esta convenção.

### **3 – COMPENSAÇÕES**

Do aumento salarial estabelecido na cláusula 02 serão compensados todos os reajustes, antecipações salariais, reposições e aumentos concedidos a qualquer título e decorrentes de acordos coletivos, legislação vigente ou superveniente e/ou sentença normativa concedidos desde 01/11/2005, com exceção dos aumentos decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, implemento de idade, real e término de aprendizagem.

### **4 - ADMISSÕES APÓS A DATA-BASE**

Aos empregados admitidos a partir de 01/11/2005 e até 31/10/2006 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 da função;
- b) Sobre o salário de admissão de empregados admitidos em funções sem paradigma, e de admitidos por empresas constituídas após 01/11/2005, 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 dias;

### **5 - 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 na função do substituído, sem considerar vantagens pessoais, ressalvados os casos de remanejamento interno.

**Parágrafo primeiro:** A previsão contida no caput, não elimina a obrigação legal da realização de exames médicos admissionais, a fim de atestar a boa condição de saúde ocupacional, para desempenho da função.

**Parágrafo segundo:** Fica vedada às empresas, em qualquer admissão no setor produtivo, a realização de testes práticos pré-admissionais por prazo superior a 01 (um) dia.

## **6 - ADIANTAMENTO SALARIAL**

As empresas convenientes 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, cabendo à empresa administrar e conciliar este benefício com os gastos efetuados pelos empregados com demais benefícios e convênios existentes, para os quais haja custo dos empregados, compensando-os para os efeitos desta cláusula.

**Parágrafo único:** Nas empresas onde houver convênios com supermercados, postos de abastecimento ou cooperativas de consumo, o trabalhador poderá optar pelo sistema de vales ou pelo limite de compras nos estabelecimentos supracitados, mantidas as condições mais favoráveis já existentes ao empregado.

## **7 - ADIANTAMENTO DE 13º SALÁRIO**

As partes ajustam que a primeira parcela do 13º salário será antecipada à oportunidade das férias do trabalhador, a título de adiantamento da Gratificação de Natal, sendo certo que a mesma será calculada com base na metade (cinquenta por cento) da remuneração líquida do funcionário, ou seja, o valor nominal menos a parcela previdenciária e eventuais descontos, autorizados pelo funcionário.

**Parágrafo primeiro:** Para fazer jus a esse adiantamento, o trabalhador deverá exercer sua opção, por escrito, no prazo de 10 (dez) dias após receber a comunicação de férias.

**Parágrafo segundo:** Tratando-se de Férias Coletivas ou situação de Férias Individuais que envolva, pelo menos, uma Seção ou Departamento, não se aplica a opção individual pelo recebimento da 1ª parcela do 13º salário.

## **8 - ADICIONAL NOTURNO**

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

## **9 - 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, quando 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 horas trabalhadas em feriados, domingos, folgas ou dias já compensados.

## **10 - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS – PPR/PLR**

Considerando o previsto na Lei 10.101, de 19.12.2000, que dispôs sobre o PPR/PLR, 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 sua elaboração deverão encerrar-se até o final do mês de junho de 2007, sendo que, até 31 de março de 2007, as empresas deverão entrar em contato, por escrito, com a Entidade Sindical.

**Parágrafo primeiro:** As empresas que deixarem de implementar o programa previsto no caput da presente cláusula, pagarão, por empregado, em julho de 2007 que exclusivamente estiverem trabalhando neste mês, a título de multa, a importância mínima de R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais), ou o equivalente a 15% (quinze por cento) do salário nominal do empregado, limitado ao teto salarial de aplicação de R\$ 3.000,00 (três mil reais), o que for maior, ficando desde já certo que, o pagamento desta multa não exime as empresas de implantarem o respectivo PPR/PLR, durante a vigência desta convenção.

**Parágrafo segundo:** A multa citada no parágrafo anterior deverá ser paga de forma pró-rata, ou seja, 90% do valor deverá ser revertido para o próprio trabalhador prejudicado, e 10% para a Entidade Profissional Representativa da Respectiva Categoria.

## **11 – NEGOCIAÇÕES DIRETAS DE ACORDOS PELAS EMPRESAS E SINDICATOS**

As empresas poderão efetuar negociações coletivas diretamente com os Sindicatos Profissionais, visando à homologação sindical para implantação dos seguintes acordos coletivos:

- a) Implantação de jornada flexível de trabalho, controlada pelo Sistema de Créditos e Débitos - Banco de Horas, nos termos da Lei 9.601/98;
- b) Implantação da redução do intervalo para refeição e descanso;

- c) Implantação de Programas de Participação nos Resultados;
- d) Contrato a prazo determinado (Lei 9.601/98);
- e) Acordo para compensação de horários em dias de feriados pontes;
- f) Contratações de empregados de "primeiro emprego";
- g) Dificuldades financeiras, nos termos do art. 502 da C.L.T..

**Parágrafo primeiro:** Para tais hipóteses, a empresa solicitará ao sindicato, por escrito, no prazo de até 15 (quinze) dias, para que promova a respectiva assembléia junto aos seus empregados. O sindicato informará a empresa o resultado da assembléia realizada, bem como seu resultado, no prazo de até 03 (três) dias úteis seguintes da data da realização da referida à assembléia.

**Parágrafo segundo:** O Instrumento Coletivo relativo ao objeto da assembléia realizada deverá ser assinado pelas partes no prazo de até 10 (dez) dias contados da data da realização da assembléia.

**Parágrafo terceiro:** Ressalva-se e acorda-se, desde já, a prevalência dos acordos coletivos firmados entre as empresas e as entidades sindicais profissionais sobre a presente convenção coletiva.

## ***BLOCO II – CLÁUSULAS SOBRE PRÁTICAS DE ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL***

### ***12 – READMISSÕES E TESTES ADMISSIONAIS***

Desde que não tenha havido mudança no processo produtivo operacional, os empregados readmitidos na mesma empresa e na mesma função, a menos de 01 (um) ano de seu desligamento, não serão submetidos a novo contrato de experiência, nem serão submetidos a testes práticos pré-admissionais.

### ***13 – PAGAMENTO DE SALÁRIOS***

a) Serão fornecidos, obrigatoriamente, demonstrativos de pagamento com a discriminação 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.

b) No caso do pagamento de qualquer verba salarial ou remuneratória, efetuado através de depósito bancário em conta corrente, as respectivas empresas ficarão dispensadas de obter a assinatura dos empregados nos recibos, seja de salários, adiantamentos, 13º salário ou férias, porém, não poderão deixar de fornecer, ou disponibilizar eletronicamente, cópia dos demonstrativos, conforme prevê o parágrafo acima.

c) Quando o pagamento de salários for efetuado através de cheques, as empresas proporcionarão aos empregados, nos dias de pagamento, tempo hábil para recebimento no banco, dentro do horário bancário e somente quando este for coincidente com a jornada de trabalho, excluindo-se os horários de refeição, sem prejuízo nos salários e sem necessidade de compensação, mantidas as demais condições da Portaria nº 3281/84, do Ministério do Trabalho.

d) Para que haja tempo hábil de efetuar os cálculos salariais, pagamentos e recolhimentos de encargos sociais nas datas previstas legalmente ou nesta Convenção, 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 dias/um mês, como por exemplo, entre o dia 21 de um mês e o dia 20 do mês seguinte.

e) As empresas que desejarem poderão adotar o uso do holerite eletrônico ou informatizado, desde que previamente submeta o sistema a ser utilizado à Entidade Profissional Representativa da Respectiva Categoria, a fim de obter seu aval para implantação. Feito isso, ficarão as empresas interessadas dispensadas de fornecer comprovante de pagamento impresso.

## **14 – 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, integrais ou parceladas, nos termos e prazos da lei, não poderá recair em dia que anteceda ou coincida com a folga (descanso semanal), feriado ou dias já compensados;

C) A concessão de férias coletivas fica condicionada à prévia comunicação ao Ministério do Trabalho e às respectivas entidades sindicais;

D) Quando as férias coletivas abrangerem os dias 25 de dezembro e 01 de janeiro, estes não serão computados como férias;

E) As empresas, em casos excepcionais e de comum acordo com os seus empregados, poderão conceder férias individuais ou coletivas em 2 (dois) períodos.

**Parágrafo primeiro:** As empresas que comprovadamente se encontrarem em dificuldades econômico/financeiras, deverão pactuar acordo coletivo de trabalho, homologado pela entidade Sindical profissional, para que sejam estabelecidos, critérios que lhes permitam a flexibilização das férias coletivas, podendo fracioná-las em até 03 (três) períodos.

**Parágrafo segundo:** Fica garantido o emprego ou o salário pelo mesmo período de férias concedido aos empregados, contada esta garantia do retorno das férias individuais.

## **15 – RETORNO DE AFASTAMENTOS**

As Empresas não poderão exigir que o trabalhador seja impedido de iniciar sua jornada de trabalho ao retornar de licença médica ou afastamento, em razão de seu horário não coincidir com o horário administrativo, podendo ele apresentar suas justificativas ou comprovantes durante o decorrer do primeiro dia de retorno.

## **16 - CONTROLE ALTERNATIVO DE JORNADA E REGISTRO DE FREQUÊNCIA**

- a) As empresas poderão adotar sistemas alternativos de controle de jornadas, de forma manual, mecânica ou informatizada, conforme Portaria MTB 1.120/95, devendo, para tanto, permitir aos empregados a consulta de seus lançamentos mensais, sempre que por eles solicitados.
- b) Nas empresas que possuem mais de 200 empregados, não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto, relativas a início e término de jornada, não excedentes a 10 minutos e naquelas com mais de 500 empregados, não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto, relativas a início e término de jornada, não excedentes a 15 minutos.

## **17 - AUSÊNCIA JUSTIFICADA E DISPENSA DO TRABALHO**

Quando o empregado for dispensado, em dia normal de trabalho, por ato unilateral da empresa, esta não poderá exigir a compensação ou reposição das horas não trabalhadas, ressalvadas as hipóteses de Banco de Horas, devidamente homologado pelo Sindicato Profissional.

Além das ausências autorizadas pelo artigo 473 da C.L.T., o empregado terá sua ausência abonada ou justificada nos seguintes casos e condições:

- a) O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, por 01 (hum) dia em caso de falecimento de sogro ou sogra, desde que ocorra em dia útil;
- b) Nos casos de acompanhamento de internação ou consulta de filho(a) menor de 14 anos, cônjuge ou pais maiores de 70 (setenta) anos, desde que previamente informado a empresa, ressalvados os casos de emergência, as ausências do empregado não serão consideradas para efeito do desconto do descanso semanal remunerado, feriado, férias e 13º salário;

- c) Em casos individuais de doação voluntária de sangue, o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, por 1 (um) dia a cada 10 (dez) meses de trabalho. Havendo uma segunda doação durante a vigência desta convenção coletiva, esta não seria considerada para efeito do desconto do descanso semanal remunerado, feriado, férias e 13º salário, sendo abonada apenas em caso de emergência comprovada;
- d) Na hipótese de casamento do empregado, a ausência justificada será de 3 (três) dias úteis, seguintes ao casamento ou conforme acertado com a empresa, de comum acordo;

**Parágrafo único:** em todos os casos acima, exige-se comprovação posterior do empregado.

## ***18 - DISPENSA DE MARCAÇÃO DE PONTO***

Poderá a empresa dispensar o empregado do registro de ponto, no início e no término do intervalo para refeição e descanso, desde que os mesmos sejam pré-assinalados no cartão ou quadro próprio e desde que seja concedido efetivamente o mencionado intervalo diário, conforme previsto na Portaria no. 3.626/91, salvo acordo coletivo de trabalho.

## ***19 – GARANTIAS AO EMPREGADO 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 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 em até 30 (trinta) dias anteriores ao início do curso, sendo facultada a alteração do horário de trabalho por mútuo acordo entre empregado e empresa, observados os horários existentes na empresa, salvo disponibilidade a critério exclusivo da empresa.

## ***20 – MENOR APRENDIZ***

Será assegurado aos menores aprendizes do SENAI e/ou de escolas profissionalizantes, contratados com vínculo empregatício direto, durante o período de aprendizagem, um salário correspondente ao salário mínimo legal (§ 2º, Art. 428 da CLT, Lei 10.097/2000) **durante o primeiro ano** e 75% (setenta e cinco por cento) do salário normativo/piso



S.P.

salarial de efetivação, **durante o segundo ano** do aprendizado, respeitada, para o cálculo, a carga horária trabalhada.

**Parágrafo único:** Ao aprendiz do SENAI e/ou de escolas profissionalizantes, contratados com vínculo empregatício direto, por ocasião de sua formatura, será garantido o menor salário da função na empresa e o registro em carteira do cargo em que foi formado. Quando não houver vaga no cargo objeto de sua formação, é facultado o aproveitamento do aprendiz em outras funções compatíveis, mediante acordo entre as partes.

## **21 - SALÁRIO EDUCAÇÃO**

As empresas poderão 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.

## **22 - SERVIÇO MILITAR**

Garantia de emprego ou salário ao empregado em idade de prestação do serviço militar, **inclusive tiro de guerra**, desde o alistamento até 60 (sessenta) dias após a dispensa do engajamento, ou sessenta dias após o desligamento do serviço militar, salvo nos casos de rescisão contratual pelo cometimento de falta grave, ou por motivo de acordo entre as partes, com assistência da respectiva entidade sindical, ou em decorrência de pedido de demissão ou ainda, em virtude de término de contrato de trabalho por prazo determinado;

**Parágrafo único:** 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 esse motivo. A estes empregados, não será impedida a prestação de serviço no restante da jornada.

## **23 - COMPENSAÇÃO DE SÁBADOS**

Para as empresas que adotam acordo para compensação dos sábados, será observado o que segue:

- a) Quando o feriado cair em dia de sábado, o acréscimo diário das horas naquela semana, se trabalhado, será considerado como horas extraordinárias e remuneradas com o adicional previsto nesta Convenção.
- b) Faculta-se às empresas dispensar o trabalho relativo às horas de compensação, na semana em que o feriado recair no sábado.
- c) Caso o feriado venha a ocorrer em dias úteis da semana, poderão as empresas exigir o respectivo tempo de compensação em outro dia, desde que na mesma semana.

- d) Nos casos em que a prorrogação diária de jornada para compensar os sábados não trabalhados envolva a presença de menores, será necessário que as empresas façam acordo coletivo com o Sindicato Profissional.

## **24 – FERIADOS**

As empresas poderão negociar diretamente com seus empregados, assistidos pelo respectivo sindicato profissional, o qual deverá ser avisado com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas, a transferência dos feriados que caírem no decorrer da semana, para serem usufruídos nos dias imediatamente anteriores ou posteriores ao Descanso Semanal Remunerado.

## **25 – REVISTA**

As empresas que adotam o sistema de revista dos trabalhadores, o farão de forma seletiva, por pessoas do mesmo sexo do revistado, evitando-se constrangimentos ou exposição dos empregados a situações ridículas, vexatórias ou humilhantes.

## **26 - CARTA DE REFERÊNCIA**

Desde que solicitada pelo ex-empregado, será fornecida carta de referência caso sua saída não tenha sido por justa causa e, no caso de recusa pela empresa, a mesma será requerida pelo sindicato profissional em favor do dispensado.

## **27 - CRITÉRIOS DE DISPENSA COLETIVA**

Na ocorrência de dispensa coletiva, as empresas preferencialmente observarão os seguintes critérios:

- a) inicialmente, demitindo só os trabalhadores que, consultados previamente, preferiram a dispensa;
- b) em segundo lugar, os empregados que já estejam recebendo os benefícios da aposentadoria concedidos pela Previdência Social ou por alguma forma de Previdência Privada;
- c) seguir-se-ão os empregados com menor tempo de casa e, dentre estes, os solteiros, os de menor faixa etária e os de menores encargos familiares.

Superadas as razões determinantes da dispensa coletiva, as empresas darão preferência à readmissão daqueles que foram atingidos pela dispensa. Ficam ressalvadas eventuais condições mais favoráveis já existentes ou que venham a existir em decorrência de Lei.

## **28 – HOMOLOGAÇÕES**

As homologações nos termos da Lei, serão realizadas, preferencialmente, nos sindicatos profissionais.

**Parágrafo único:** As empresas não se valerão de qualquer espécie de Juízo Arbitral, com vistas a homologar rescisões de contratos de trabalho, que caso ocorram, serão nulas de pleno direito.

## **29 - EMPRÉSTIMOS**

As empresas e os sindicatos, profissionais ou patronais, poderão realizar convênios ou acordos com instituições financeiras, com vistas a viabilizar empréstimos, financiamentos ou arrendamentos em condições mais favoráveis aos empregados, nos termos da Medida Provisória 130/2003 e Decreto 4840, de 17/09/2003.

Os convênios ou acordos deverão priorizar instituições que facilitem a sua operacionalização, em relação às empresas, por sua localização e relacionamento, devendo as partes que os firmarem demandar os esforços necessários para divulgação aos empregados, devendo estes, quando da celebração de empréstimos, financiamentos ou arrendamentos, priorizar as empresas que mantenham condições mais vantajosas ou as instituições que tenham firmado convênios ou acordos com os respectivos empregadores ou sindicatos, ressalvadas sempre as condições que sejam mais favoráveis aos empregados.

## **BLOCO III – CLÁUSULAS SOCIAIS**

### **30 - GARANTIA DE EMPREGO E/OU SALÁRIO AO APOSENTANDO**

As empresas garantirão emprego e/ou salário, durante o período que faltar para se aposentarem, aos empregados que, estando em condições de se aposentarem em seus prazos mínimos, inclusive aposentadorias especiais, comprovadamente apresentem uma das seguintes condições, prevalecendo a que for mais benéfica:

- a) Aos que comprovadamente estiverem a um máximo de 20 (vinte) meses da aquisição do direito à aposentadoria e estejam trabalhando há mais de 5 anos consecutivos à mesma empresa;

- b) Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 24 (vinte e quatro) meses da aquisição do direito à aposentadoria, estejam trabalhando 10 anos ou mais consecutivos dedicados à mesma empresa e tenham 40 anos ou mais de idade; nos casos de aposentadoria especial e aposentadoria de mulheres, a idade fica reduzida para 38 anos.

**Parágrafo primeiro:** Atingindo o empregado condições de se aposentar, em seus prazos mínimos, cessará estas garantias.

**Parágrafo segundo:** Para fins de aplicação da garantia prevista nos parágrafos anteriores desta cláusula, o empregado deverá notificar a empresa de que se encontra nos mencionados períodos de estabilidade, por ocasião da aquisição do respectivo direito.

**Parágrafo terceiro:** Caso o empregado dependa de documentação para comprovação do tempo de serviço, terá 60 (sessenta) dias de prazo, a partir da notificação, prorrogável por mais 30 (trinta) dias em caso de aposentadorias por tempo de serviço ou antecipada e por mais 60 (sessenta) dias em caso de aposentadoria especial, porém em todos os casos a dilação de prazo deverá ter sua necessidade comprovada.

**Parágrafo quarto:** Quando o empregado tiver trabalhado, alternadamente, em atividades sujeitas à aposentadoria comum e especial, para fins de aplicação da garantia prevista nesta cláusula, é permitida a conversão de qualquer uma das atividades, conforme critérios da Previdência Social. Após as conversões, possuindo o empregado tempo de serviço para se aposentar, seja na aposentadoria especial, seja na comum, em seus prazos mínimos, não se aplica a garantia em tela, independentemente da opção do mesmo em requerer um ou outro benefício previdenciário.

**Parágrafo quinto:** O contrato de trabalho dos empregados aposentados poderá ser rescindido por pedido de demissão, dispensa por justa causa ou dispensa sem justa causa. Neste último caso, empregado e empregador poderão chegar a mútuo acordo, baseados nos critérios acima definidos. Caso as partes optem por uma indenização parcial da citada garantia, deverão contar com a assistência da entidade sindical da categoria profissional.

## **31 - INDENIZAÇÃO POR APOSENTADORIA**

Para o empregado que contar com mais de 15 anos de serviços contínuos dedicados à mesma empresa, quando dela vier a se desligar por aposentadoria, receberá uma indenização equivalente a 2 (dois) salários nominais.

Necessariamente para o cumprimento dessas garantias, o empregado deverá formular, no prazo de 30 (trinta) dias, o pedido de demissão, a contar do deferimento do pedido de aposentadoria pelo INSS, sob pena de perda da presente indenização.

**Parágrafo único:** As empresas que possuem em sua Política de Recursos Humanos outros benefícios que se confundam com o previsto no caput, e sejam mantidos diretamente por elas, por fundações por elas mantidas ou ainda por terceiros, os quais sejam mais benéficos para os empregados, por ocasião de seu desligamento em

decorrência de aposentadoria pelo regime da Previdência Social, em seus prazos mínimos regulados na legislação específica, estarão desobrigadas do pagamento da indenização acima ajustada.

## **32 – SEGURO DE VIDA EM GRUPO**

As empresas do setor ficam obrigadas a implantar o benefício Seguro de Vida, em companhia seguradora de reconhecida idoneidade, que deverá ser custeado 50% (cinquenta por cento) do valor individual da apólice pela própria empresa, e 50% (cinquenta por cento) pelo trabalhador beneficiado, observadas as seguintes condições:

- I) O valor de indenização por morte por trabalhador deverá ser, de no mínimo, equivalente a 10 (dez) vezes o Piso Salarial de Efetivação.
- II) O valor de indenização por invalidez permanente total será também de no mínimo (dez) vezes o Piso Salarial de Efetivação dependendo do grau de invalidez.
- III) O valor de indenização por invalidez parcial por acidente será de até 10 (dez) vezes o Piso Salarial de Efetivação.
- IV) O benefício contratado pelas empresas para esse fim, deverá também contemplar a cobertura para auxílio funeral, no mínimo compatível ao estabelecido na cláusula 33, letra "a".

**Parágrafo primeiro:** Fica estipulado o prazo de até 30 de junho de 2007 para implantação do seguro previsto nesta cláusula.

**Parágrafo segundo:** Com a implantação do seguro, as empresas ficam eximidas da aplicação da cláusula Referente à indenização por morte, desde que o valor da indenização pago pela Seguradora, no caso de falecimento do trabalhador, seja superior a indenização convencional.

**Parágrafo terceiro:** As empresas que já concedem o seguro de vida a seus funcionários ficam desobrigadas do cumprimento desta cláusula, desde que as condições por elas praticadas sejam equivalentes as aqui estipuladas, ou ainda, mais favoráveis ao trabalhador.

## **33 - 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 remanescentes, 01 (um) salário nominal bruto, recebido pelo empregado no último mês, em caso de morte natural; 03 (três) salários nominais brutos do último mês, em caso de morte acidental.

- b) Na falta de cônjuge, a referida indenização será paga aos dependentes habilitados perante a Previdência Social.
- c) A empresa fará gestão 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 em valores superiores aos aqui previstos, considerando como tal o Seguro de Vida em Grupo.

### **34 - 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 02 (duas) horas diárias, previstas no artigo 488 da CLT, será utilizada atendendo à conveniência do empregado, no início ou no 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 por 7 (sete) dias corridos, durante o período;
- c) Ao empregado que pedir demissão e que no curso do aviso prévio trabalhado solicitar ao empregador, por escrito, seu imediato desligamento do emprego e anotação da respectiva baixa na CTPS, fica-lhe garantido este direito. Neste caso, a empresa está obrigada em relação a esta parcela, a pagar apenas os dias efetivamente trabalhados;
- d) Aos empregados com 45 anos ou mais de idade e 15 anos consecutivos ou mais dedicados à mesma empresa, fica garantido, além do aviso-prévio legal de 30 dias, uma indenização em valor equivalente a 30 (trinta) dias do salário nominal.
- e) Na hipótese de o empregado demitido sem justa causa, 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.
- f) Em caso de dispensa sem justa causa que ocorra em dias que antecedem feriados, folgas semanais (DSR) ou dias já compensados, a contagem do aviso prévio será iniciada no primeiro dia útil subsequente (Art. 611, § 1º e 613, IV e VII da CLT).

### **35 – GARANTIAS À GESTANTE**

- a) Será garantido emprego ou salário à empregada gestante, desde a comprovação da gravidez até 5 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.

- b) Na ocorrência de aborto, devidamente comprovado, fica assegurado à empregada, um descanso remunerado correspondente a 04 (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" e "b" supra;
  - 2) em razão de cometimento de falta grave;
  - 3) por mútuo acordo entre a empregada e o empregador e, neste caso, com a assistência da entidade sindical profissional;
  - 4) por pedido de demissão, em virtude de término ou rescisão antecipada de contrato de trabalho por prazo determinado.

**Parágrafo único** - 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. 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.

## **36 – AUXÍLIO CRECHE OU BABÁ**

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 ou auxílio-babá, a importância correspondente a R\$ 72,50 (setenta e dois reais e cinquenta centavos) mensais, por filho recém-nascido, até que este complete um ano de idade, nos termos previstos pela Portaria MTB-3296/86 e legislação previdenciária em vigor.

**Parágrafo primeiro:** Este benefício também será devido aos empregados do sexo masculino, que detenham a posse e a guarda legal dos filhos e desde que vivam separados da mãe, o que deverá ser comprovado quando do requerimento do benefício, através de documentação legal.

**Parágrafo segundo:** 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 terceiro:** O auxílio aqui previsto será devido independentemente do tempo de serviço;

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

**Parágrafo quinto:** Ficam desobrigadas do auxílio as empresas que já mantenham ou venham a manter local adequado para guarda ou creche, desde que nas proximidades do estabelecimento, 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.

### ***37 - LICENÇA PARA EMPREGADA ADOTANTE***

As empresas concederão licença às empregadas que, na forma da Lei 10.421/2002, venham a adotar crianças na faixa etária de 0 (zero) a 8 (oito) anos de idade, conforme a seguir se transcreve:

- a) Para a adoção ou guarda de crianças de até 1 (um) ano de idade, 120 (cento e vinte) dias de afastamento;
- b) Para adoção ou guarda de crianças a partir de 1 (um) ano de idade e até 4 (quatro) anos, 60 (sessenta) dias de afastamento;
- c) Para adoção ou guarda de crianças a partir de 4 (quatro) anos de idade e até 8 (oito) anos, 30 (trinta) dias de afastamento.

**Parágrafo primeiro:** Para efeito de concessão da licença prevista nesta Cláusula, o início do benefício dar-se-á a partir da data de inscrição no Registro Civil, da sentença judicial que conceder a adoção ou do termo de guarda inclusive de caráter provisório.

**Parágrafo segundo:** Nos casos em que a guarda provisória não for renovada, a empregada fica obrigada a retornar imediatamente ao trabalho.

## ***BLOCO IV – CLÁUSULAS SOBRE SEGURANÇA E SAÚDE OCUPACIONAL (SSO)***

### ***38 - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO***

As empresas ficam obrigadas a encaminhar à Entidade Sindical, no prazo de 10 (dez) dias, as cópias dos respectivos CAT (COMUNICADO DE ACIDENTE DO TRABALHO) emitidos.

### ***39 – GARANTIA A 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



S.P.

INSS, será garantido emprego ou salário nos termos e condições do art. 118 da lei 8.213/91.

**Parágrafo primeiro:** Aos empregados acidentados no trabalho ou portadores de doença profissional, assim reconhecidos pelo INSS, e que tenham percebido benefícios acidentários, que não apresentem redução de sua capacidade laboral, será garantido emprego ou salário nos termos e condições do art. 118 da lei 8.213/91;

**Parágrafo segundo:** Aos empregados afastados por enfermidade 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;

**Parágrafo terceiro:** Tanto as condições supra do acidente do trabalho quanto a doença, serão sempre caracterizadas através de perícia técnica a cargo do INSS, na qual seja reconhecido o acidente ou a doença profissional, com a consequente concessão de benefício;

**Parágrafo quarto:** 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 quinto:** 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 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 de contrato de experiência, devidamente assistidos pelo sindicato da categoria profissional.

**Parágrafo sexto:** Se rescindido o contrato de trabalho, o empregado deverá avisar o empregador à condição da doença, acidente ou doença profissional, devendo comprová-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.

## **40 - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO-DOENÇA OU ACIDENTE DO TRABALHO**

As empresas complementarão, do 16o. ao 45o. dia, os salários dos empregados afastados por motivo de doença ou acidente do trabalho, assim caracterizados pelo INSS, e com percepção de auxílio-doença, desde que, na data do afastamento, contem com mais de 12 meses ininterruptos de trabalho na atual empresa. Para os casos de acidente do trabalho, esta carência não será exigida.

Enquanto 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.

## **41 - 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, SUS ou Rede Médica Pública, ou pelo ambulatório da entidade sindical profissional, desde que identifiquem o profissional emitente com o respectivo CRM ou CRO, devendo o empregado, em caso de afastamento superior a 1 (um) dia, comunicar, em até 48 horas, a empresa ou ao departamento médico desta, caso o possua e assim seja por ela solicitado, entregando o comprovante do afastamento, mediante recibo obrigatório deste.

**Parágrafo único:** Ficam ressalvados os casos de impossibilidade médica de efetuar a comunicação.

## **42 – EXAMES MÉDICOS**

A empresa, por ocasião da demissão do empregado, deverá, às suas expensas, realizar exames médicos ou radiológicos, sempre que, segundo orientação médica, aquele seja recomendável, devido a antecedentes do empregado, devendo fornecer cópia do resultado e do atestado a ele, nos termos da NR-07 da Portaria MTB-3214/78. Tais exames também deverão ser efetuados em casos de suspeita de doença levantada pelo empregado, desde que requerido no ato do exame médico demissional, ainda que tenha sido feito exame periódico nos 90 dias anteriores à demissão.

## **43 – DOCUMENTOS EXIGIDOS PELA PREVIDÊNCIA SOCIAL**

As empresas deverão fornecer, quando solicitados pelo empregado, e de acordo com a legislação vigente, os seguintes documentos previdenciários abaixo listados, no prazo indicado para cada um deles:

- a) Atestados de Afastamentos e Salários (AAS) – Prazo 10 (dez) dias úteis;
- b) Relação de Salários de Contribuição (RSC) - Prazo 10 (dez) dias úteis;
- c) Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP) – Prazo 10 (dez) dias úteis;
- d) Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP) – com informações relativas a contratos de trabalho que se encerraram há mais de 10 (dez) anos – Prazo 30 (trinta) dias úteis.

**Parágrafo único:** As empresas que tiveram unidades fabris desativadas no Estado de São Paulo terão o prazo previsto na letra d dilatado em mais 60 (sessenta) úteis, tendo em vista as dificuldades de se recuperar as informações nestes casos.

## ***44 - MEDIDAS DE PROTEÇÃO E HIGIENE NO TRABALHO***

- a) As empresas adotarão medidas de proteção prioritariamente de ordem coletiva, em relação às condições de trabalho, higiene e segurança dos trabalhadores;
- b) A entidade sindical oficiará à empresa sobre as queixas fundamentadas por seus trabalhadores, em relação às condições de trabalho e segurança, a qual responderá em até 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.

## ***45 – FORNECIMENTO DE UNIFORMES E E.P.I.***

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 desgastá-los pelo uso regular, devolvê-los à empresa.

## ***46 – FERRAMENTAS***

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

## ***BLOCO V – CLÁUSULAS DE ORGANIZAÇÃO SINDICAL***

### ***47- QUADRO DE AVISOS***

Ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes, as empresas colocarão à disposição da entidade sindical profissional, quadro de avisos para afixação 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 pela entidade sindical.

### ***48 - COMISSÕES 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.

### ***49 - DIRIGENTES DO SINDICATO***

Os dirigentes sindicais não afastados de suas funções na empresa, poderão ausentar-se do serviço, para atividades sindicais, por até 05 (cinco) dias por ano de mandato, sem prejuízo salarial e sem computar essas ausências 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 1 (um) dirigente do Sindicato, a ausência concomitante dependerá de acordo estabelecido diretamente com a empresa.

### ***50 – SINDICALIZAÇÃO***

Com o objetivo de incentivar e facilitar a sindicalização dos trabalhadores, as empresas, preferencialmente no ato da admissão, disponibilizarão a seus empregados os formulários de proposta de sindicalização fornecidos pelos respectivos sindicatos profissionais e/ou colocarão à disposição dos sindicatos profissionais, local apropriado e de fácil acesso, e definindo horários 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 primeiro:** O local, dias e horários serão previamente acertados de comum acordo entre as partes.



S.P.

**Parágrafo segundo:** havendo necessidade, em razão de turnos de trabalho, os dias acima poderão ser ampliados, mediante entendimento direto entre o sindicato e a empresa.

## **51 - MENSALIDADE SINDICAL**

- a) As empresas que, após descontar dos empregados às contribuições associativas sindicais mensais, não as recolherem à entidade sindical beneficiária até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao do desconto, incorrerão em multa correspondente a 2% (dois por cento) do montante devido.
- b) Depois de recebidos da entidade sindical e efetivados os descontos, as empresas deverão entregar aos seus empregados associados os respectivos comprovantes de descontos da mensalidade sindical.

## **52 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PROFISSIONAL**

As empresas descontarão, de todos os seus empregados, integrantes da categoria profissional e beneficiados por esta Convenção, nas respectivas bases territoriais, em folha de pagamento, a título de contribuição assistencial/associativa, a importância correspondente a 1,2% (um vírgula dois por cento) ao mês, a partir de novembro/2006 até fevereiro/2007 e de abril/2007 a outubro/2007, sempre calculado sobre a remuneração e com teto máximo de R\$ 20,00 (vinte reais) cada contribuição.

**Parágrafo primeiro:** Tendo em vista a data da assinatura da presente Convenção Coletiva, o desconto da contribuição de novembro/2006 será efetuado junto com o pagamento de dezembro/2006 ou janeiro/2007, neste caso, somente para as empresas que já fecharam a folha de pagamento de dezembro/2006, em razão da concessão de férias coletivas, e assim por diante, evitando apenas acumular mais de 2 (duas) contribuições no mesmo mês.

**Parágrafo segundo:** as importâncias descontadas da remuneração dos empregados deverão ser recolhidas pelos empregadores junto ao Banco do Brasil, até o dia 5º dia útil do mês seguinte ao do desconto, mediante guias a serem fornecidas pela entidade sindical.

**Parágrafo terceiro:** A relação dos empregados que contribuíram na forma desta cláusula, deverá ser entregue pelas empresas no prazo de 10 (dez) dias úteis posteriores ao do recolhimento.

**Parágrafo Quarto:** De conformidade com orientação do Ministério Público do Trabalho, em ajuste de conta acerca da matéria objeto da cláusula vertente, não serão aceitos pleitos de oposição formulados em impresso da empresa ou em qualquer outro, sob a forma de abaixo-assinado.



S.P.

**Parágrafo Quinto:** Fica assegurado aos empregados o direito de manifestação sobre o desconto das presentes contribuições, a ser formalizado por escrito, de próprio punho, pessoal e individualmente perante a entidade sindical Profissional, de preferência portando sua Carteira de Trabalho/Profissional, contando-se para tanto, o prazo de 10 (dez) dias seguintes ao da assinatura desta convenção.

**Parágrafo Sexto:** Os Sindicatos Profissionais que firmarem acordos coletivos diretos com as empresas de sua base territorial poderão estabelecer condições diversas do estipulado nesta cláusula, ficando acordado, desde já, que prevalecerá o acordo coletivo em relação a esta convenção.

### **53 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL**

a) As empresas representadas pelo **SINDITÊXTIL - SINDICATO DA INDÚSTRIA DE FIAÇÃO E TECELAGEM EM GERAL; DE TINTURARIA, ESTAMPARIA E BENEFICIAMENTO; DE LINHAS, DE ARTIGOS DE CAMA, MESA E BANHO; DE NÃO TECIDOS E DE FIBRAS ARTIFICIAIS DO ESTADO DE SÃO PAULO**, recolherão, até 15 de janeiro de 2007, em favor deste, em conta vinculada na Caixa Econômica Federal, uma contribuição destinada à aquisição, construção, ampliação, reforma, manutenção de sua sede própria e melhoria dos seus serviços, nas seguintes bases:

I. empresas com 0	até 25 empregados:	R\$ 1.224,00;
II. empresas com 26	até 50 empregados:	R\$ 1.976,00;
III. empresas com 51	até 100 empregados:	R\$ 2.964,00;
IV. empresas com 101	até 200 empregados:	R\$ 4.940,00;
V. empresas com 201	até 500 empregados:	R\$ 7.905,00;
VI. empresas com 501	até 1000 empregados:	R\$ 11.862,00;
VII. empresas com mais de 1000	empregados:	R\$ 15.808,00.

b) As empresas representadas pelo **SIMMESP – SINDICATO DA INDÚSTRIA DA MALHARIA E MEIAS NO ESTADO DE SÃO PAULO, SIETEX - SINDICATO DA INDÚSTRIA DE ESPECIALIDADES TÊXTEIS (PASSAMANARIAS, RENDAS, TAPETES) NO ESTADO DE SÃO PAULO e SINDICATO DA INDÚSTRIA DE CORDOALHA E ESTOPA NO ESTADO DE SÃO PAULO**, recolherão até 28 de fevereiro de 2007, em favor destes, em conta vinculada na Caixa Econômica Federal, uma contribuição destinada a prestação dos serviços, orientação diária nas diversas áreas, negociações, defesa e representação da categoria econômica, visando sempre a proteção das empresas, nas seguintes bases:

I. empresas com 0	até 25 empregados:	R\$ 440,00
II. empresas com 26	até 50 empregados:	R\$ 638,00;
III. empresas com 51	até 100 empregados:	R\$ 1.072,50;
IV. empresas com 101	até 200 empregados:	R\$ 2.139,50;
V. empresas com 201	até 500 empregados:	R\$ 4.647,50;
VI. empresas com mais de 500	empregados:	R\$ 10.714,00.



S.P.

- c) **Parágrafo único:** A empresa que deixar de recolher a contribuição em tempo hábil e nas condições estabelecidas, ficará sujeita à multa de 2% (dois por cento) e correção monetária pelo IGPM, calculada sobre os valores em débito.

## **54 – FORUM SINDICAL**

Fica acordada entre as partes signatárias, a continuidade das discussões e debates do Fórum Intersindical do Setor Têxtil em São Paulo, com especial atenção para os seguintes temas, a saber:

- a) Cooperativas de Trabalho;
- b) Terceirização de Mão-de-Obra, e;
- c) Data Base.

**Parágrafo único:** O início das reuniões ficam previstos para o mês de março/2007.

## **BLOCO VI – CLÁUSULAS CONVENCIONAIS**

### **55 – ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva abrange os empregados das Indústrias integrantes do 6º grupo – indústrias de FIAÇÃO E TECELAGEM - INDÚSTRIA DA CORDOALHA E ESTOPA, INDÚSTRIA DA MALHARIA E MEIAS, INDÚSTRIA DE FIAÇÃO E TECELAGEM EM GERAL; DE TINTURARIA, ESTAMPARIA E BENEFICIAMENTO; DE LINHAS; DE ARTIGOS DE CAMA, MESA E BANHO; DE NÃO TECIDOS E DE FIBRAS ARTIFICIAIS E SINTÉTICAS E INDÚSTRIA DE ESPECIALIDADES TÊXTEIS (PASSAMANARIAS, RENDAS, TAPETES) - do plano da Confederação Nacional da Indústria, representadas pelos **SINDITÊXTEL** - SINDICATO DA INDÚSTRIA DE FIAÇÃO E TECELAGEM EM GERAL; DE TINTURARIA, ESTAMPARIA E BENEFICIAMENTO, DE LINHAS; DE ARTIGOS DE CAMA, MESA E BANHO; DE NÃO-TECIDOS E DE FIBRAS ARTIFICIAIS E SINTÉTICAS DO ESTADO DE SÃO PAULO, **SIMMESP** - SINDICATO DA INDÚSTRIA DA MALHARIA E MEIAS NO ESTADO DE SÃO PAULO, **SIETEX** - SINDICATO DA INDÚSTRIA DE ESPECIALIDADES TÊXTEIS (PASSAMANARIAS, RENDAS, TAPETES) NO ESTADO DE SÃO PAULO e SINDICATO DA INDÚSTRIA DA **CORDOALHA E ESTOPA** DE SÃO PAULO (COM BASE TERRITORIAL ESTENDIDA PARA O ESTADO DE SÃO PAULO), localizadas na base territorial do **SINDICATO** DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE FIAÇÃO E TECELAGEM EM GERAL DE **MOGI DAS CRUZES E REGIÃO**.



S.P.

## **56 – MULTA**

Fica acordada pelas partes, multa equivalente a 5% (cinco por cento) do piso salarial atualizado, na data da infração, por infração e por empregado, em caso de descumprimento de qualquer cláusula contida nesta Convenção, revertendo o benefício em favor da parte prejudicada.

**Parágrafo primeiro:** Acordam partes que o valor total da multa prevista nesta cláusula, não poderá ser superior ao valor principal total da infração cometida.

**Parágrafo segundo:** Ficam excluídas desta penalidade as cláusulas que já possuam cominações específicas.

## **57 - DATA-BASE**

Fica mantida a data-base de 1º. de novembro para os signatários desta Convenção Coletiva de Trabalho.

## **58 - VIGÊNCIA E DURAÇÃO**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência de 01 (hum) ano, com início em 01.11.2006 e término em 31.10.2007, aplicando-se a todos os empregados nas indústrias representadas pelos sindicatos convenentes.

São Paulo, 06 de dezembro de 2006.

-----  
**SINDITÊXTIL – SINDICATO DA INDÚSTRIA DE FIAÇÃO E TECELAGEM EM GERAL; DE TINTURARIA, ESTAMPARIA E BENEFICIAMENTO; DE LINHAS, DE ARTIGOS DE CAMA, MESA E BANHO; DE NÃO TECIDOS E DE FIBRAS ARTIFICIAIS E SINTÉTICAS DO ESTADO DE SÃO PAULO.**

**Rafael Cervone Netto/Presidente**  
CPF – 099.930.448-81

**Eduardo José Marçal/Advogado**  
OAB/SP 69.052  
CPF – 835.277.888-91

-----  
**SIMMESP - SINDICATO DA INDÚSTRIA DA MALHARIA E MEIAS NO ESTADO DE SÃO PAULO**

**Elias Miguel Haddad/Presidente**  
CPF – 004.189.788-91

**Suely Ester Gitelman/Advogada**  
OAB/SP 117.092  
CPF – 125.780.478-20



**CORDOALHA  
E ESTOPA**

S.P.

---

**SIETEX - SINDICATO DA INDÚSTRIA DE ESPECIALIDADES TÊXTEIS  
(PASSAMANARIAS, RENDAS, TAPETES) NO ESTADO DE SÃO PAULO**  
Paulo Henrique Shoueri/Presidente  
CPF – 064.441.918-07

Eduardo José Marçal/Advogado  
OAB/SP 69.052  
CPF – 835.277.888-91

---

**SINDICATO DA INDÚSTRIA DA CORDOALHA E ESTOPA DE SÃO PAULO (COM BASE TERRITORIAL  
ESTENDIDA PARA O ESTADO DE SÃO PAULO)**

Márcio Giusti/Presidente  
CPF – 029.970.298-72

Eduardo José Marçal/Advogado  
OAB/SP 69.052  
CPF – 835.277.888-91

---

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE FIAÇÃO E TECELAGEM EM GERAL DE  
MOGI DAS CRUZES E REGIÃO**

Júlia Gonçalves Baumgartner/Presidente  
CPF – 190.376.438-68

Valdina Alves de Souza  
OAB/SP 194.078  
CPF 095.591.518-00