CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2024

NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR054674/2022
DATA E HORÁRIO DA TRANSMISSÃO: 22/12/2022 ÀS 11:01

SINDITEXTIL SIND I F T G T E B L A C M B N T F A S E SP, CNPJ n. 62.636.253/0001-03, neste ato representado(a) por seu ;

E

SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDUSTRIA DE FIACAO E TECELAGEM EM GERAL, DE MALHARIAS E MEIAS, CORDOALHAS E ESTOPAS, ACABAMENTO DE CONFECCOES DE, CNPJ n. 50.952.043/0001-45, neste ato representado(a) por seu ;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de novembro de 2022 a 31 de outubro de 2024 e a data-base da categoria em 01º de novembro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **dos Trabalhadores na Indústria de Fiação e Tecelagem em Geral, de Malharias e Meias, Cordoalhas e Estopas, Acabamento de Confecções de Malhas, Tinturarias e Estamparias de Tecidos, Beneficiamento de Linhas, Fios, Tecidos e Não Tecidos, de Fibras Naturais, Artificiais e Sintéticas, Especialidades Têxteis e Afins**, com abrangência territorial em **Campo Limpo Paulista/SP, Itupeva/SP, Jarinu/SP, Jundiaí/SP, Louveira/SP, Nazaré Paulista/SP, Piracaia/SP, Tuiuti/SP, Vargem/SP, Várzea Paulista/SP e Vinhedo/SP**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/11/2022 a 31/10/2023

Em relação ao salário normativo, compreendido neste o pagamento fixo, de acordo com as práticas de remuneração existentes no setor, fica assegurado aos trabalhadores abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, a partir de 01 de novembro 2022, o Salário Normativo mensal de R$ 1.500,00 (um mil e quinhentos reais).

Parágrafo único: 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 qualificada ou não qualificada, ficando acordado, desde já, que prevalecerá o acordo coletivo em relação a esta Convenção Coletiva de Trabalho.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - AUMENTO SALARIAL

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/11/2022 a 31/10/2023

SEM VALOR LEGAL

O aumento salarial será aplicado da seguinte forma:

a) Em 01 de novembro de 2022, tendo como base os salários nominais vigentes em 31 de outubro de 2022, será aplicado a título de aumento salarial, o índice de 3% (três por cento).

a1) O aumento salarial especificado na letra "a" acima, observará um teto salarial de R$ 13.232,80 (treze mil e duzentos e trinta e dois reais e oitenta centavos). Para os trabalhadores com salários acima deste valor, deverá ser garantido um aumento fixo de R$ 396,98 (trezentos e noventa e seis reais e noventa e oito centavos), a partir de 01 de novembro de 2022.

a2) As empresas poderão efetuar o pagamento das diferenças salariais decorrentes do reajuste salarial previsto na letra "a" acima, na folha de pagamento de dezembro de 2022.

b) Em 1º de fevereiro de 2023, aplicar-se-á também tendo como base os salários nominais vigentes em 1º de novembro de 2022, já reajustados conforme a letra "a" acima, um complemento do aumento salarial de 2,91% (dois vírgula noventa e um por cento);

b1) O aumento salarial especificado na letra "b" acima, observará um teto salarial de R$ 13.232,80 (treze mil e duzentos e trinta e dois reais e oitenta centavos). Para os trabalhadores com salários acima deste valor, deverá ser garantido um aumento fixo de R$ 396,98 (trezentos e noventa e seis reais e noventa e oito centavos), a partir de 1º de fevereiro de 2023.

b2) Os dois reajustes mencionados nas letras "a" e "b" acima deverão totalizar, a partir de 1º de fevereiro de 2023, o percentual de 6% (seis por cento) e as parcelas fixas mencionadas nas letras "a1" e "b1" acima deverão totalizar, a partir de 1º de fevereiro de 2023, um aumento fixo de R$ 793,92 (setecentos e noventa e três reais e noventa e dois centavos), conforme ajustado, sendo que esta nova base salarial será utilizada para futuros aumentos ou reajustes ajustados pelas partes, não podendo o mesmo ser compensado.

c) As empresas pagarão à título de abono especial, de natureza indenizatória, sem incidência de encargos sociais, conforme anteriormente referendado pelo Instrumento de Transação Extrajudicial da Justiça do Trabalho em Mediação Coletiva (PMPP nº 1004311-69.2022.5.02.0000), de 19 de dezembro de 2022 – TRT 2ª Região, nos seguintes moldes:

I - Aos empregados o valor líquido de R$ 280,00 (duzentos e oitenta reais), em duas parcelas de R$ 140,00 (cento e quarenta reais) cada uma, diretamente na folha de pagamento, sendo a primeira na folha de dezembro de 2022 e a segunda na folha janeiro de 2023.

II – Com o objetivo de garantir a manutenção continuada da prestação de serviços em prol da classe trabalhadora, entre eles, assistência jurídica, social, pesquisas de incentivo, campanhas educativas, cursos para qualificação e requalificação, etc., efetuarão o repasse, mediante boleto bancário, diretamente à entidade sindical dos trabalhadores a importância de R$ 120,00 (cento e vinte reais) por empregado em duas parcelas de R$ 60,00 (sessenta reais) cada uma, sendo a primeira até o dia 10 de janeiro de 2023 e a segunda até o dia 10 de fevereiro de 2023.

III - Fica convencionado pelas partes que toda e qualquer divergência, esclarecimentos, dúvidas ou ações de ordem econômica, administrativa ou judicial, deverão ser tratadas direta e exclusivamente com o respectivo Sindicato Profissional, bem como qualquer ônus financeiro e/ou impostos incidentes sobre referidas contribuições serão integralmente assumidos pelo Sindicato representativo dos trabalhadores, único beneficiário da contribuição prevista nesta alínea, o qual assume toda e qualquer responsabilidade pela fixação, isentando as empresas desta categoria econômica.

Parágrafo primeiro: 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 contramestres 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 de o reajuste ora concedido proporcionar remuneração inferior à que se obteria pelo sistema mantido nesta cláusula, os que exercem as funções de mestres e contramestres receberão pelo sistema fixado na presente cláusula.

Parágrafo segundo: 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 Coletiva de Trabalho, inclusive em caso de acordos realizados diretamente pelas empresas, relativos a esta data-base e anteriores ao fechamento da presente Convenção Coletiva.

SEM VALOR LEGAL

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS

Deverão ser observados os seguintes procedimentos:

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.

SALÁRIO ESTÁGIO/MENOR APRENDIZ

CLÁUSULA SEXTA - APRENDIZ

Será assegurado aos 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) 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.

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

CLÁUSULA SÉTIMA - ADIANTAMENTO SALARIAL

As empresas convenentes poderão conceder adiantamento salarial (vales), correspondente ao mínimo de 1/3 (um terço) e ao máximo de 40% (quarenta por cento) do salário nominal líquido do empregado (parte fixa), do mês em curso, 15 (quinze) 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.

CLÁUSULA OITAVA - 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.

CLÁUSULA NONA - COMPENSAÇÕES

Do aumento salarial estabelecido na cláusula de "AUMENTO SALARIAL" 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 01/11/2021, com exceção dos aumentos decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, implemento de idade, real e término de aprendizagem.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA DÉCIMA - 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.

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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).

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/11/2022 a 31/10/2023

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 2023, sendo que, até 31 de março de 2023, 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 2023 que exclusivamente estiverem trabalhando neste mês, a título de multa, a importância mínima de R$ 526,52 (quinhentos e vinte e seis reais e cinquenta e dois centavos) ou o equivalente a 15% (quinze por cento) do salário nominal do empregado, limitado ao teto salarial de aplicação de R$ 5.355,49 (cinco mil e trezentos e cinquenta e cinco reais e quarenta e nove centavos) 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 Coletiva.

Parágrafo segundo: A multa citada no parágrafo anterior deverá ser paga de forma pro rata, ou seja, 88% do valor deverá ser revertido para o próprio trabalhador prejudicado, e 12% para a Entidade Profissional Representativa da Respectiva Categoria.

Parágrafo terceiro: Nas empresas em que for implementado o programa previsto no *caput* da presente cláusula, através de Acordo Coletivo de Trabalho firmado pelas Comissões de Negociação Patronal e de Trabalhadores, deverá ser negociada, no momento da redação do regulamento do programa, a possibilidade de estabelecer percentual ou valor de contribuição em favor da respectiva Entidade Profissional Representativa da Respectiva Categoria, face aos serviços prestados na elaboração e aprovação do respectivo documento.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXÍLIO CRECHE OU BABÁ

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/11/2022 a 31/10/2023

As empresas realizarão convênios, para atendimento desta cláusula. Caso não seja possível realizar os convênios, as empresas pagarão aos empregados, a título de auxílio-creche ou auxílio-babá, em folha de pagamento ou contrarrecibo a partir de 1º. de novembro de 2022, a importância correspondente a R$ 231,71 (duzentos e trinta e um reais e setenta e um centavos) mensais, por filho recém-nascido, a partir do retorno ao trabalho por um período de 12 (doze) meses, nos termos previstos pela Portaria MTB-3296/86 e legislação previdenciária em vigor. A partir de 1º. de fevereiro de 2023 o referido auxílio passa a ser de R$ 238,46 (duzentos e trinta e oito reais e quarenta e seis centavos) mensais.

Parágrafo primeiro: Este benefício também será devido aos empregados do sexo masculino, que detenham a posse e a guarda legal do filho e desde que viva separado 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.

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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 de 10% (dez por cento) do capital segurado.

V. Ocorrendo a morte do empregado (a), por qualquer causa, a empresa ou empregador, poderá receber, desde que contratado com a Seguradora, uma indenização de até 10% (dez por cento) do capital básico vigente, a título de reembolso das despesas efetivas para o acerto rescisório trabalhista, devidamente comprovada.

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

Parágrafo terceiro: Recomenda-se que o seguro de vida disponibilizado pelas empresas ofereça aos empregados e/ou a seus respectivos cônjuges, companheiras e filhos, apoio social e/psicológico por meio de sistema operacional simplificado, ajudando-os nas resoluções de problemas pontuais de ordem pessoal, familiar e profissional.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - INDENIZAÇÃO POR MORTE

A indenização por morte será paga, conforme abaixo:

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.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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 (doze) meses ininterruptos de trabalho na atual empresa. Para os casos de acidente do trabalho, esta carência não será exigida.

Parágrafo único: 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.

EMPRÉSTIMOS

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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.

Parágrafo único: 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.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ADMISSÃO DO 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - ADMISSÕES APÓS A DATA-BASE

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/11/2022 a 31/10/2023

Aos empregados admitidos a partir de 01/11/2021 e até 31/10/2022 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 01/11/2021, 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 há 15 (quinze) dias.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 contrarrecibo, 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 (quarenta e cinco) anos ou mais de idade e 15 (quinze) anos consecutivos ou mais dedicados à mesma empresa, fica garantido, além do aviso-prévio legal, uma indenização em valor equivalente a 30 (trinta) dias do salário nominal que não será computada como tempo de serviço, não repercutindo, assim, nas verbas rescisórias.

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).

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - HOMOLOGAÇÕES

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

Parágrafo único: As empresas somente se valerão de juízo arbitral/mediação, com vistas a homologar rescisões de contratos de trabalho, nos termos da lei, preferencialmente nos sindicatos profissionais.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - EXAMES MÉDICOS

A empresa, por ocasião da demissão do empregado, deverá, às suas expensas, realizar exames médicos elencados no PCMSO, 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.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES

FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS DE TRABALHO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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.

POLÍTICAS DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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, prefiram 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.

Parágrafo único: 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.

ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - GARANTIAS À GESTANTE

Será garantido emprego ou salário à empregada gestante, desde a comprovação da gravidez até 6 (seis) meses após o parto, sem prejuízo do aviso prévio previsto em lei ou nesta Convenção, sendo que este período não será cumulativo a qualquer outro período de garantia previsto neste instrumento coletivo de trabalho, na legislação ou acordo coletivo de trabalho.

a. Na ocorrência de aborto, devidamente comprovado, fica assegurado à empregada, um descanso remunerado correspondente a 04 (quatro) semanas, a partir da data do aborto;

b. O contrato de trabalho da empregada gestante, somente poderá ser rescindido:

1. mediante integral cumprimento da garantia salarial prevista no *caput* e na letra "a" 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.

ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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.

ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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 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, ou mútuo acordo entre as partes com assistência do sindicato da categoria profissional, ou quando tiverem adquirido direito à aposentadoria, ou em razão de pedido de demissão, ou término de contrato de experiência, devidamente assistidos pelo sindicato da categoria profissional.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - GARANTIA DE EMPREGO E/OU SALÁRIO AO APOSENTANDO

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/11/2022 a 31/10/2023

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 (cinco) 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 (dez) anos ou mais consecutivos dedicados à mesma empresa e tenham 40 (quarenta) anos ou mais de idade; nos casos de aposentadoria especial e aposentadoria de mulheres, a idade fica reduzida para 38 (trinta e oito) anos.

Parágrafo primeiro: Atingindo o empregado condições de se aposentar, em seus prazos mínimos, cessará esta garantia.

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 aposentandos 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. Ressalva-se, desde já, que para cálculo da indenização aqui aventada, será observado o valor da remuneração total do empregado, limitado ao teto de R$ 33.439,62 (trinta e três mil, quatrocentos e trinta e nove reais e sessenta e dois centavos) a partir de 1º. de novembro de 2022. A partir de 1º. de fevereiro de 2023, o referido teto será de R$ 34.413,60 (trinta e quatro mil, quatrocentos e treze reais e sessenta centavos).

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - INDENIZAÇÃO POR APOSENTADORIA

Para o empregado que contar com mais de 10 (dez) anos completos ou mais de serviços contínuos dedicados à mesma empresa, quando dela vier a se desligar por aposentadoria, receberá uma indenização equivalente a 2 (dois) salários nominais.

Parágrafo primeiro: Necessariamente para o cumprimento dessas garantias, o empregado deverá formular, no prazo de 60 (sessenta) dias, o pedido de demissão, a contar do deferimento do pedido de aposentadoria pelo INSS, sob pena de perda da presente indenização.

Parágrafo segundo: As empresas que possuírem 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.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - REVISTA

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - TERCEIRIZAÇÃO DE MÃO DE OBRA

As empresas não poderão se valer de mão de obra de terceiros, exceto nos casos previstos em Lei.

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CARTA DE REFERÊNCIA

Será fornecida carta de referência ao ex-empregado no ato da homologação ou pagamento da rescisão do contrato de trabalho, caso sua saída não tenha sido por justa causa. No caso de recusa pela empresa, a mesma será requerida pelo sindicato profissional em favor do dispensado.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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.

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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 Coletiva.;

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.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - CONTROLE ALTERNATIVO DE JORNADA E REGISTRO DE FREQUÊNCIA

As empresas poderão:

a. Adotar sistemas alternativos de controle de jornadas, de forma manual, mecânica ou informatizada, conforme Portaria MTE 1510/09, devendo, para tanto, permitir aos empregados a consulta de seus lançamentos mensais, sempre que por eles solicitados;

b. Adotar ainda sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho, mediante autorização em acordo coletivo de trabalho, de acordo com a Portaria nº 373/2011 do MTE;

Parágrafo único: 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 05 (cinco) minutos, observado o limite máximo de 10 (dez) minutos diários.

FALTAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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.

Parágrafo primeiro: 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 16 anos, cônjuge ou pais maiores de 60 (sessenta) ano; internação de maiores de 16 anos e menores de 18 anos, desde que previamente informado a empresa, ressalvados os casos de emergência e em caso de acompanhamento a filho(a) excepcional, em internação ou consulta, 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 segundo: Em todos os casos acima, exige-se comprovação posterior do empregado.

JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - GARANTIAS AO EMPREGADO ESTUDANTE

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.

Parágrafo único: 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.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DISPENSA DA 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 firmado com a Entidade Sindical representativa do trabalhador.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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.

FÉRIAS E LICENÇAS
DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - FÉRIAS

As férias deverão ser concedidas na forma abaixo:

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.

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

LICENÇA ADOÇÃO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - LICENÇA PARA EMPREGADA ADOTANTE

As empresas concederão licença de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário, aos empregados adotantes ou que obtiverem guarda judicial para fins de adoção de criança, de acordo com o disposto na Lei nº 12.873/2013.

Parágrafo primeiro: O início da licença prevista nesta Cláusula, dar-se-á a partir da data de apresentação do termo judicial de guarda pelo empregado adotante ou guardião.

Parágrafo segundo: A adoção ou guarda judicial conjunta ensejará a concessão da licença prevista no caput desta cláusula a apenas um dos empregados adotantes ou empregados guardiães.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR
CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - MEDIDAS DE PROTEÇÃO E HIGIENE NO TRABALHO

As empresas adotarão medidas de proteção prioritariamente de ordem coletiva, em relação às condições de trabalho, higiene e segurança dos trabalhadores;

a. 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;

b. 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;

c. 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;

d. Quando se fizer necessário o uso de óculos de segurança com grau, a empresa deverá fornecê-los gratuitamente ao empregado.

EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Reconhecimento, pelas empresas que não mantenham serviço médico próprio ou através de convênios, de atestados médicos e odontológicos expedidos conforme a seguinte ordem preferencial e sucessivamente: INSS, SUS ou Rede Médica Pública, Privada, 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 (quarenta e oito) 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.

OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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.

RELAÇÕES SINDICAIS

SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - 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.

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.

REPRESENTANTE SINDICAL

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - DIRIGENTES DO SINDICATO

Os dirigentes sindicais não afastados de suas funções na empresa, poderão ausentar-se do serviço, para atividades sindicais, por até 10 (dez) 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.

Parágrafo único: Nas empresas onde houver mais de 1 (um) dirigente do Sindicato, a ausência concomitante dependerá de acordo estabelecido diretamente com a empresa.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - MENSALIDADE SINDICAL

A mensalidade sindical obedecerá aos procedimentos abaixo:

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.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/11/2022 a 31/10/2023

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 2023, em favor deste, em conta vinculada no Banco do Brasil, 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$ 3.068,28

II. empresas com 26 até 50 empregados: R$ 4.950,72

III. empresas com 51 até 100 empregados: R$ 7.423,92

IV. empresas com 101 até 200 empregados: R$ 12.370,32

V. empresas com 201 até 500 empregados: R$ 19.796,40

VI. empresas com 501 até 1.000 empregados: R$ 29.706,48

VII. empresas com mais de 1.000 empregados: R$ 39.591,72

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 IGP-M, calculada sobre os valores em débito.

DIREITO DE OPOSIÇÃO AO DESCONTO DE CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PROFISSIONAL

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/11/2022 a 31/10/2023

Por força do Instrumento de Transação Extrajudicial da Justiça do Trabalho, em Mediação Coletiva (PMPP nº 1004311-69.2022.5.02.0000) as empresas descontarão de seus empregados beneficiados por esta Convenção Coletiva de Trabalho, durante sua vigência, conforme aprovado em suas respectivas Assembleias, nas respectivas bases territoriais, em folha de pagamento, a título de contribuição assistencial, a importância mensal e fixa de:

a) Para empregados com salário base até R$ 2.500,00 (dois mil e quinhentos reais), inclusive, o valor de R$ 25,00 (vinte e cinco reais), mensais;

b) Para empregados com salário base superior a R$ 2.500,00 (dois mil e quinhentos reais), o valor de R$ 35,00 (trinta e cinco reais), mensais;

§1º Tendo em vista a data da assinatura da presente Convenção Coletiva, o desconto da contribuição de novembro de 2022 será efetuado junto com o pagamento de dezembro de 2022, e assim por diante, evitando apenas acumular mais de 02 (duas) contribuições no mesmo mês.

§2º As importâncias descontadas na remuneração dos empregados serão recolhidas pelos empregadores junto à Caixa Econômica Federal/Banco do Brasil, ou instituição financeira com que operem, recebendo tais importâncias, até o 5º dia útil do mês seguinte ao do desconto, mediante guias a serem fornecidas pela entidade sindical.

§ 3º 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.

§ 4º Fica assegurado aos empregados o efetivo direito de manifestação individual de oposição ao desconto da presente contribuição, pessoalmente na Entidade Sindical Profissional representante da categoria, por escrito, devendo conter necessariamente o nome, RG e CPF do empregado, bem como, nome da empresa na qual trabalha, número do CNPJ e função exercida.

§ 5º O Sindicato Profissional providenciará notificação escrita a todas as empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva, quanto aos termos pactuados, e as empresas se obrigam a dar ciência do seu teor a todos os trabalhadores, tendo estes o prazo de 15 (quinze) dias úteis para exercer o direito de oposição, contados a partir de 10 de janeiro de 2023.

I - Considerando o estado de calamidade pública decorrente da pandemia de COVID-19, o exercício do direito à oposição pelos trabalhadores poderá ser realizado, no prazo estabelecido no parágrafo anterior, das seguintes formas:

I.i - Para os trabalhadores que estiverem trabalhando presencialmente nas empresas a oposição será realizada na Sede do sindicato profissional;

I.ii - Para os trabalhadores que estiverem trabalhando em regime não presencial de forma integral (trabalho remoto, teletrabalho, home office) poderão enviar uma carta individual registrada pelo correio, escrita de próprio punho, com firma reconhecida em Cartório, aos sindicatos profissionais formalizando a oposição, no prazo estabelecido;
I.iii - Os trabalhadores comprovadamente em situação de risco (idosos, grávidas e pessoas com comorbidades) poderão fazer a oposição por e-mail ao sindicato profissional, no prazo estabelecido;

II - Os trabalhadores encaminharão às empresas cópia do comprovante de sua oposição na forma adotada;

III - As empresas enviarão aos sindicatos profissionais a relação dos trabalhadores que se opuseram ao desconto.

§6º Fica estabelecido que este formato de oposição à contribuição assistencial será usado, única e exclusivamente, nas circunstâncias atuais, em razão da pandemia do Covid-19.

§ 7º As entidades sindicais profissionais que tiverem TAC – Termo de Ajuste de Conduta firmado com o Ministério Público do Trabalho, deverão dar cumprimento ao mesmo.

§ 8º O Sindicato Profissional que firmar acordos coletivos diretos com as empresas de sua base territorial poderá estabelecer condições diversas do estipulado nesta cláusula, ficando acordado, desde já, que prevalecerá o acordo coletivo em relação a esta Convenção Coletiva.

§ 9º A responsabilidade pela instituição, percentuais de cobrança e abrangência do desconto é inteiramente do Sindicato da categoria profissional, ficando isentos o Sindicato Patronal e/ou as empresas de quaisquer ônus ou consequências perante seus empregados, sendo que tal desconto encontra respaldo legal no artigo 462 da CLT.

§ 10º A presente cláusula constitui mera reprodução da deliberação da Assembleia realizada pela entidade profissional, observado o teor do Termo de Ajustamento e Conduta celebrado pelo Sindicato Profissional junto ao Ministério Público do Trabalho, ficando pelas partes convencionado que toda e qualquer divergência, esclarecimentos, dúvidas ou ações de ordem econômica, administrativa ou judicial deverão ser tratadas direta e exclusivamente com o Sindicato Profissional elencado, bem como qualquer ônus financeiro e/ou impostos incidentes sobre as referidas contribuições serão integralmente assumidos pelo sindicato representativo dos trabalhadores, único beneficiário da contribuição prevista nesta cláusula, o qual assume toda e qualquer responsabilidade pela sua fixação, estando isento o Sindicato Patronal signatário da presente Convenção Coletiva, bem como as empresas por ele representadas.

§ 11º Ocorrendo disputa judicial em que o objeto da demanda envolva os valores previstos nesta cláusula, o Sindicato Patronal e/ou a empresa deverão dar ciência expressa da ação ao respectivo Sindicato da categoria profissional envolvido. Em caso de condenação do Sindicato Patronal e/ou da empresa na devolução desses valores, o Sindicato da categoria profissional beneficiário deverá ressarci-los, inclusive os valores das despesas processuais com custas, depósitos recursais e honorários advocatícios, no prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados do trânsito em julgado da sentença condenatória, mediante ordem de pagamento identificada, sob pena de pagamento em dobro da importância devida.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - 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. Contrato a prazo determinado (Lei 9.601/98);

d. Acordo para compensação de horários em dias de feriados pontes;

e. Contratações de empregados de "primeiro emprego";

f. Dificuldades financeiras, nos termos do art. 502 da C.L.T.;

g. Quaisquer acordos individuais entre empresas e Sindicatos Profissionais, com o objetivo de melhor interação das relações de trabalho.

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

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

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.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - 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.

DISPOSIÇÕES GERAIS
MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - 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 patronais e profissionais, no âmbito de representação das partes.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - 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 Coletiva, 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.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - 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. Data Base;

b. Piso admissional;

c. Aviso prévio: Tendo em vista a Lei 12.506/11, que trata do aviso prévio (objeto da cláusula 21ª da presente CCT), o tema poderá resultar em eventual aditamento;

d.Temas atuais.

LUIZ ARTHUR PACHECO DE CASTRO
PRESIDENTE
SINDITEXTIL SIND I F T G T E B L A C M B N T F A S E SP

HILDA LATANCE
PRESIDENTE
SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDUSTRIA DE FIACAO E TECELAGEM EM GERAL, DE MALHARIAS E MEIAS, CORDOALHAS E ESTOPAS, ACABAMENTO DE CONFECCOES DE

ANEXOS
ANEXO I - EDITAL

Anexo (PDF)

ANEXO II - ATA ASSEMBLEIA

Anexo (PDF)

ANEXO III - LISTA

Anexo (PDF)