



SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO, CONFECÇÕES DE ROUPAS, OFICINAS DE COSTURA EM GERAL DE JUNDIAÍ E REGIÃO

• Atibaia • B.J. Perdões • Bragança Pta. • Cabreúva • Cajamar
• Cpo. Limpo Pta. • Fco. da Rocha • Itatiba • Itupeva • Jarinu
• Joanópolis • Jundiaí • Louveira • Morungaba • Nazaré Pta.
• Piracaia • Valinhos • Várzea Pta. • Vinhedo

REGISTRO SINDICAL CONCEDIDO PELO MT em 30/01/1996

SINDICATO TRAB. INDS. DE CONFEC. E DE VESTUÁRIO DE GUARULHOS, CNPJ n. 63.897.813/0001-46, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MÁRCIA REGINA ALVES; **E SIND. IND. VEST. CONFEC. ROUPAS, OFIC. DE COSTURAS DE JUNDIAÍ E REGIAO**, CNPJ n. 00.539.820/0001-56, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSÉ JOAQUIM DOS SANTOS; 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 junho de 2024 a 31 de maio de 2025 e a data-base da categoria em 01º de junho

CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Indústrias do Vestuário, de Confeções de Roupas, das Oficinas de Costuras em Geral. Fica excluída das Atividades deste Sindicato as Categorias Econômicas representadas pela Indústria de Materiais de Segurança e Proteção ao Trabalho; Indústria de Luvas, Bolsas e Peles de Resguardo; Indústria de Calçados; Indústria de Chapéus; compreendendo fabricação de Equipamentos de Proteção Individual - EPIs, inclusive Roupas e Uniformes de Segurança e Proteção ao Trabalho, Calçados, Luvas, Bolsas, Peles de Resguardos e Chapéus, com abrangência territorial em Cajamar/SP, Franco da Rocha/SP e Nazaré Paulista/SP.**

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE/PROMOÇÕES

REAJUSTE SALARIAL

Os salários mensais vigentes em 31/05/2024, superiores aos pisos, serão reajustados com a aplicação do percentual de 5% (cinco por cento) da seguinte forma:

A) Sobre os salários Qualificados e Não Qualificados de 31/05/2024, será aplicado o percentual de 5% (cinco por cento), a vigorar a partir de 01/06/2024.

Para a próxima data base o valor do salário a ser considerado para reajuste, será o que contiver a aplicação integral do reajuste negociado, respeitados os limites estipulados acima.

Empregados admitidos após a data base em funções sem paradigma terão reajustes proporcional de 1/12 avos por fração de 15 (quinze) dias ou mês trabalhado.

O reajuste salarial previsto no item “A” desta cláusula será pago na folha de pagamento do mês de setembro de 2024, ou seja no quinto dia útil do mês de outubro de 2024.

Eventuais diferenças salariais e de benefícios, em favor do empregado, deverão ser quitados pelas empresas até o 5º dia útil do mês de outubro de 2024.

Os trabalhadores eventualmente desligados após 01/06/2024 farão jus ao reajuste de 5% (cinco por cento), que deverá ser quitado até o dia 20/10/2024.



SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO, CONFECÇÕES DE ROUPAS, OFICINAS DE COSTURA EM GERAL DE JUNDIAÍ E REGIÃO

- Atibaia • B.J. Perdões • Bragança Pta. • Cabreúva • Cajamar
- Cpo. Limpo Pta. • Fco. da Rocha • Itatiba • Itupeva • Jarinu
- Joanópolis • Jundiaí • Louveira • Morungaba • Nazaré Pta.
- Piracaia • Valinhos • Várzea Pta. • Vinhedo

REGISTRO SINDICAL CONCEDIDO PELO MT em 30/01/1996

Parágrafo 1º. SALARIOS NORMATIVOS

Para os empregados **QUALIFICADOS**, ou seja, aqueles que exercitem as funções de: costureiras, bordador, estilistas ou modelistas, passadeiras, inspetor de qualidade, overloquista, bordadeira, operador de máquina de costura em geral, operadora de travete, caseadeira a pregadeira de botão com máquina de costura elétrica, revisora, cortador, a partir de 01/06/2024, o salário normativo será de R\$ 1.910,00 (hum mil, novecentos e dez reais) mensais.

Para os empregados **NÃO QUALIFICADOS**, ou seja, aqueles que exercitem suas atividades em funções não enquadradas nas especificações acima, a partir de 01/06/2024, o salário normativo será de R\$ 1.647,00 (hum mil seiscientos e quarenta e sete reais) mensais.

NOMENCLATURAS DAS FUNÇÕES

A empresa, a partir da vigência da presente convenção coletiva de trabalho, na contratação de novos empregados, deverá utilizar quando dos registros legais a nomenclatura da função quando existente na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO).

PROMOÇÕES

- Sempre que ocorrer promoções, a mesma deverá ser comunicada por escrito ao empregado e anotada na CTPS DIGITAL;
- A toda promoção para função sem paradigma, será garantida reajuste salarial, de acordo com a política de salário da empresa;
- Havendo paradigma, será garantido o menor salário da função;
- O aumento por promoção não será compensado nem deduzido por ocasião da primeira data-base subsequente, garantindo-se à empresa o direito de compensar reajustes espontâneos e antecipações havidas entre a data-base passada e a data da promoção.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA – COMPENSAÇÕES

Serão compensados todas as antecipações, abonos, reajustes e aumentos salariais, espontâneos ou compulsórios, exceto os decorrentes de promoção, transferências, equiparação salarial, mérito, implemento de idade, término de aprendizagem e os aumentos reais expressamente concedidos a esse título.

ADMISSÕES APÓS A DATA - BASE

Os empregados admitidos a partir de 01/06/2024, deverão ser enquadrados nos respectivos pisos da categoria.



SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO, CONFECCÕES DE ROUPAS, OFICINAS DE COSTURA EM GERAL DE JUNDIAÍ E REGIÃO

- Atibaia • B.J. Perdões • Bragança Pta. • Cabreúva • Cajamar
- Cpo. Limpo Pta. • Fco. da Rocha • Itatiba • Itupeva • Jarinu
- Joanópolis • Jundiaí • Louveira • Morungaba • Nazaré Pta.
- Piracaia • Valinhos • Várzea Pta. • Vinhedo

REGISTRO SINDICAL CONCEDIDO PELO MT em 30/01/1996

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTOS FORMAS E PRAZOS

PAGAMENTO DE SALÁRIOS, ATRASO NO PAGAMENTO DE SALÁRIOS, FÉRIAS E 13º SALÁRIO

- Quando o 5º. (quinto) dia útil do mês recair no Sábado, a empresa deverá antecipar o pagamento dos salários para o primeiro dia útil imediatamente anterior;
- O não pagamento dos salários ajustados no prazo determinado por Lei, ou seja, até o 5º dia útil do mês subsequente ao vencido, salvo quando este recair no Sábado, procedendo-se na forma acima, acarretará multa diária revertida ao trabalhador, a saber:
- 1% (um por cento) do salário normativo quando a obrigação for satisfeita independentemente de medida judicial, sendo então pago concomitantemente o principal e a respectiva multa.
- 2% (dois por cento) do salário normativo quando a obrigação for satisfeita através de medida judicial.
- O não pagamento do 13º salário e da remuneração das férias nos prazos definidos em Lei implicará na mesma multa, conforme acima estipulados;
- Nos casos em que o vencimento dos prazos supra coincidirem com Sábado, o pagamento será antecipado para o 1º dia útil;
- As multas previstas nos itens c, d, e da cláusula 7ª supra, não poderão ser exigidas nos casos controversos de diferenças salariais e não poderão superar nunca a 2 (dois) salários normativos do empregado.

ERROS NO PAGAMENTO DE SALÁRIOS

Os erros comprovados e incontroversos que porventura ocorrerem no pagamento dos salários, serão corrigidos com o pagamento das diferenças no prazo máximo de 03 (três) dias úteis, a contar da data da solicitação por parte do empregado.

ADIANTAMENTO DE SALÁRIOS (VALE)

A empresa fornecerá aos empregados, adiantamento salarial equivalente a 40% (quarenta por cento) do salário mensal até o dia 20 (vinte) de cada mês, as empresas estarão desobrigadas desta concessão no mês de dezembro.

Os empregados que não o desejarem deverão se manifestar mensalmente de forma expressa.

As empresas poderão, mediante negociação coletiva entre as partes convenientes deste instrumento, suspender essa concessão.



SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO, CONFECÇÕES DE ROUPAS, OFICINAS DE COSTURA EM GERAL DE JUNDIAÍ E REGIÃO

- Atibaia • B.J. Perdões • Bragança Pta. • Cabreúva • Cajamar
- Cpo. Limpo Pta. • Fco. da Rocha • Itatiba • Itupeva • Jarinu
- Joanópolis • Jundiaí • Louveira • Morungaba • Nazaré Pta.
- Piracaia • Valinhos • Várzea Pta. • Vinhedo

REGISTRO SINDICAL CONCEDIDO PELO MT em 30/01/1996

COMPROVANTES DE PAGAMENTO/EXTRATO DO FGTS

- Fornecimento obrigatório ao empregado de holerite de pagamento com a discriminação das importâncias pagas e os descontos efetuados, contendo a identificação da empresa e os recolhimentos do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS);
- A empresa fica alerta de que deverá cumprir rigorosamente as disposições da Lei 8.036/90, especialmente seu art. 17, a fim de possibilitar ao Banco Depositário do FGTS o atendimento ao art. 22 do Decreto 99.684/90, ou seja, a remessa pelo banco, do extrato do FGTS bimestral, diretamente ao próprio trabalhador.
- as empresas deverão remeter as alterações de endereço do empregado a CEF, desde que o mesmo comunique a empresa.

PAGAMENTO DE SALÁRIOS MEDIANTE CHEQUES E CARTÃO MAGNÉTICO

Se a empresa pagar salários através de cheques ou cartão magnéticos, deverá observar as exigências da Portaria nº. 3.281 de 07/12/84, cuja redação é a seguinte:

Artigo 1º. – As empresas situadas em perímetro urbano poderão efetuar o pagamento dos salários e da remuneração das férias, através de conta bancária, aberta para esse fim, em nome de cada empregado e com consentimento deste, em estabelecimento de crédito próximo ao local de trabalho, ou em cheque emitido diretamente pelo empregador, em favor do empregado. Salvo se o trabalhador for analfabeto, quando o pagamento somente poderá ser feito em dinheiro.

Parágrafo Único – As condições de funcionamento do sistema previsto neste artigo serão estipuladas em convênio entre a empresa e o estabelecimento de crédito, de modo que o empregado possa utilizar a importância depositada de conformidade com o disposto nos artigos 145, 459, parágrafo único e 465, todos da Consolidação das Leis do Trabalho.

Artigo 2º. – Os pagamentos efetuados na forma do artigo 1º obrigam o empregador a assegurar ao empregado:

- Horário que permita o desconto imediato do cheque, ou saque com cartão;
- Transporte, caso o acesso ao estabelecimento de crédito exija a utilização do mesmo;
- Condições que impeçam quaisquer atrasos no recolhimento dos salários e da remuneração das férias.

PRAZO PARA QUITAÇÃO DE RESCISÃO CONTRATUAL

Com o objetivo de valorizar o princípio da preferência sindical para a assistência e homologação na rescisão do contrato de trabalho previsto no artigo 8º, III, da Constituição de 1988 é obrigatório a empresa homologar no sindicato profissional todos os Termos de Rescisões de Contratos de Trabalho, TRCT, de seus empregados dispensados sem justa causa, pedidos de



SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO, CONFECÇÕES DE ROUPAS, OFICINAS DE COSTURA EM GERAL DE JUNDIAÍ E REGIÃO

- Atibaia • B.J. Perdões • Bragança Pta. • Cabreúva • Cajamar
- Cpo. Limpo Pta. • Fco. da Rocha • Itatiba • Itupeva • Jarinu
- Joanópolis • Jundiaí • Louveira • Morungaba • Nazaré Pta.
- Piracaia • Valinhos • Várzea Pta. • Vinhedo

REGISTRO SINDICAL CONCEDIDO PELO MT em 30/01/1996

demissão, acordos entre as partes e dispensas com justa causa, a partir de 1 (um) ano de serviço do trabalhador, mesmo após a vigência da lei nº 13.467/17, devendo a empresa providenciar previamente o agendamento junto ao sindicato no prazo de até dez dias contados do término do contrato, enviando cópia do TRCT ao sindicato com 48 horas de antecedência para conferência e eventual correção, devendo apresentar a documentação exigida pela entidade para o ato de homologação abaixo relacionada, sob pena de arcar com o pagamento de uma multa equivalente a 01 (um) salário normativo qualificado por empregado, sendo revertida ao sindicato profissional, ainda que por meio de cobrança judicial. Documentos exigidos para o ato de homologação, sob pena de ser cancelada a homologação agendada.

- Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho (TRCT) em 03 vias;
- Comprovante de pagamento do Termo de Rescisão;
- CTPS atualizada (trazer carimbo da empresa para possível anotações);
- Ficha e/ou livro de Registro de Empregados, com anotações atualizadas;
- Aviso Prévio (na hipótese de sua concessão regular ou Pedido de Demissão, se for o caso);
- Extrato atualizado e comprovante da multa de 40% do FGTS.
- Carta de preposição;
- Seguro Desemprego;
- Carta de apresentação do empregado;
- Atestado de saúde ocupacional demissional;
- PPP – Perfil Profissiográfico Previdenciário.
- Comprovações de recolhimento da contribuição assistencial patronal e cota de participação negocial laboral e mensalidades sindicais dos últimos 6 (seis) meses;

De conformidade com o PN 24 do TST, o empregado em aviso prévio trabalhado dispensado sem justa causa, ficará dispensado do seu cumprimento desde que comprove a obtenção de novo emprego e requeira por escrito, a dispensa do referido aviso, fazendo jus, ao salário até o último dia efetivamente trabalhado e demais reflexos.

SALÁRIO ESTÁGIO/MENOR APRENDIZ

CLÁUSULA SEXTA - SALÁRIO DE INICIANTE

SALÁRIO DE INICIANTE

O salário de admissão para os trabalhadores que vierem a ser admitidos pelas empresas da categoria econômica, mas que nunca tenham trabalhado no setor de confecções, até 06 (seis) meses após a admissão, será de um salário mínimo federal vigente.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

ADICIONAL DE HORA-EXTRA



SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO, CONFECÇÕES DE ROUPAS, OFICINAS DE COSTURA EM GERAL DE JUNDIAÍ E REGIÃO

- Atibaia • B.J. Perdões • Bragança Pta. • Cabreúva • Cajamar
- Cpo. Limpo Pta. • Fco. da Rocha • Itatiba • Itupeva • Jarinu
- Joanópolis • Jundiaí • Louveira • Morungaba • Nazaré Pta.
- Piracaia • Valinhos • Várzea Pta. • Vinhedo

REGISTRO SINDICAL CONCEDIDO PELO MT em 30/01/1996

CLÁUSULA SÉTIMA - HORA EXTRA

As horas extraordinárias serão remuneradas nas formas abaixo:

- 70% (setenta por cento) de acréscimo em relação à hora normal, quando trabalhadas em qualquer dia entre segunda-feira e sexta-feira;
- 80% (oitenta por cento) de acréscimo em relação à hora normal, quando trabalhadas em dias de sábados normais;
- 100% (cem por cento) de acréscimo em relação à hora normal, quando trabalhadas em domingos, feriados ou dias destinados ao repouso semanal;
- As empresas fornecerão obrigatoriamente e gratuitamente, lanches ou refeição para seus empregados quando estes estiverem trabalhando em regime de horas extras em caráter excepcional acima de 2 (duas) horas, de segunda a sexta-feira.
- Ressalvada melhor remuneração, comprovadamente praticada na empresa.

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA OITAVA - TRABALHO NOTURNO

O trabalho realizado no período das 22h00min à 05h00min horas, terá um acréscimo de 25% (vinte e cinco por cento) sobre a hora normal.

OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA NONA - MUDANÇA MUNICÍPIO EMPRESA / ENCERRAMENTO DAS ATIVIDADES FABRIS

MUDANÇA DE MUNICÍPIO

Quando de transferência de domicílio da empresa, esta deverá analisar a viabilidade de transferência de cada empregado e, na impossibilidade reconhecida, proceder o desligamento sem justa causa.

As empresas ficam obrigadas a comunicar qualquer mudança de endereço, tanto para o sindicato profissional como para o sindicato patronal, no prazo de 15 (quinze) dias anteriores até a efetivação da mudança.

ENCERRAMENTO DAS ATIVIDADES

As empresas que por qualquer motivo encerrar suas atividades, totalmente na base territorial do sindicato profissional e patronal, obrigam-se a comunicar aos empregados e os sindicatos signatários com antecedência mínima de 30 (trinta) dias.



SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO, CONFECÇÕES DE ROUPAS, OFICINAS DE COSTURA EM GERAL DE JUNDIAÍ E REGIÃO

- Atibaia • B.J. Perdões • Bragança Pta. • Cabreúva • Cajamar
- Cpo. Limpo Pta. • Fco. da Rocha • Itatiba • Itupeva • Jarinu
- Joanópolis • Jundiaí • Louveira • Morungaba • Nazaré Pta.
- Piracaia • Valinhos • Várzea Pta. • Vinhedo

REGISTRO SINDICAL CONCEDIDO PELO MT em 30/01/1996

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA - CESTA BÁSICA / DIÁRIAS

CESTAS BÁSICAS

As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho fornecerão, uma cesta básica de alimento, mensalmente e gratuitamente, aos seus trabalhadores, dentro das condições abaixo especificadas, com a seguinte composição mínima, salvo condições mais favoráveis já existentes nas empresas.

Composição:

- 10 Kg de arroz tipo 1
- 02 Kg de feijão tipo 1
- 02 latas de óleo 900 ml
- 02 Kg de açúcar refinado
- 02 pacotes de macarrão com ovos
- 0,5 Kg de café (selo da ABIC)
- 01 Kg de farinha de trigo
- 01 Kg de sal refinado
- 01 lata de extrato de tomate (140 g)
- 01 pacote de bolacha (200 g)
- 0,5 Kg de farinha de mandioca

a) Todos os trabalhadores e trabalhadoras terão direito à cesta de alimentos, ficando facultado às empresas o estabelecimento da participação dos empregados no valor de benefício, na proporcionalidade a seguir descrita:

a.1 0% (zero por cento) do valor do benefício ao empregado que possuir 01 (uma) ausência no mês devidamente justificada ou 1 (um) atraso semanal;

a.2 10% (dez por cento) do valor do benefício ao empregado que possuir 2 (duas) ausências justificadas no mês ou 2 (dois) atrasos semanais;

a.3 20% (vinte por cento) do valor do benefício ao empregado que possuir no mês, mais de 2 (duas) ausências justificadas ou não justificadas, e mais de 2 (dois) atrasos justificados ou não, na semana;

b. Alternativamente, desde que acordado por escrito com o sindicato profissional, a empresa poderá pagar o valor correspondente à cesta básica, mediante recibo específico, em vale-cesta;

c. A cesta básica prevista nesta cláusula será concedida para todos os trabalhadores e trabalhadoras inclusive nas férias e nos casos de afastamento do trabalho por licença à maternidade, auxílio-doença e auxílio doença acidentário, limitado porém ao período consecutivo de 04 (quatro) meses;



SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO, CONFECCÕES DE ROUPAS, OFICINAS DE COSTURA EM GERAL DE JUNDIAÍ E REGIÃO

- Atibaia • B.J. Perdões • Bragança Pta. • Cabreúva • Cajamar
- Cpo. Limpo Pta. • Fco. da Rocha • Itatiba • Itupeva • Jarinu
- Joanópolis • Jundiaí • Louveira • Morungaba • Nazaré Pta.
- Piracaia • Valinhos • Várzea Pta. • Vinhedo

REGISTRO SINDICAL CONCEDIDO PELO MT em 30/01/1996

d. A cesta básica será fornecida mensalmente a cada um dos empregados e empregadas da empresa, sendo que a entrega deverá ocorrer até o dia 25 do mês seguinte ao de referência (a cesta referente a junho poderá ser entregue até o dia 25 de julho);

e. Em qualquer hipótese ficam garantidas as condições mais favoráveis já existentes na empresa.

O trabalhador demitido sem justa causa que tiver seu contrato de trabalho encerrado, a partir do dia 15 (quinze) do mês de referência, ressalvando o disposto na cláusula específica terá direito a recebimento da cesta básica deste mês de referência, devendo comparecer para retirá-la em horário e local pré-agendado.

Parágrafo primeiro: Para os trabalhadores admitidos no mês de referência que tenham trabalhados no mínimo 15 (quinze) dias no mês de referência também farão jus ao benefício.

Em qualquer hipótese ficam garantidas as condições mais favoráveis já existentes na empresa.

DIARIAS

A empresa deverá adiantar valor para refeições quando o empregado estiver em serviço fora da sede no período que compreenda o horário de almoço ou jantar no valor mínimo de **R\$ 34,00 (trinta e quatro reais)** por refeição, com prestação de conta dos gastos.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - VALE TRANSPORTE

Fica a empresa alertada de que deverá cumprir a legislação referente ao vale transporte, nos termos da Lei 7.619/87 e Decreto n.º 95.247/87.

As empresas concederão, dentro da legislação vigente, o vale-transporte aos seus empregados em número correspondentes aos dias úteis de efetivo trabalho no mês.

Não será concedido vale-transporte para sábados, domingos e feriados e para os dias em que o empregado faltar ao serviço.

Quando da necessidade de serviço a pedido da empresa, o empregado que usar condução própria para o trabalho deverá ser reembolsado pelo valor equivalente ao vale transporte vigente no município sede.

HORÁRIO DE TRANSPORTE

O encerramento do expediente que se verificar no período noturno e a empresa não fornecer transporte coletivo próprio deverá ser compatível com os horários cobertos normalmente por serviços de transportes públicos.



SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO, CONFECÇÕES DE ROUPAS, OFICINAS DE COSTURA EM GERAL DE JUNDIAÍ E REGIÃO

- Atibaia • B.J. Perdões • Bragança Pta. • Cabreúva • Cajamar
- Cpo. Limpo Pta. • Fco. da Rocha • Itatiba • Itupeva • Jarinu
- Joanópolis • Jundiaí • Louveira • Morungaba • Nazaré Pta.
- Piracaia • Valinhos • Várzea Pta. • Vinhedo

REGISTRO SINDICAL CONCEDIDO PELO MT em 30/01/1996

Quando o empregado acidentado ou que venha sofrer mal súbito, a empresa deverá providenciar transporte para socorro médico.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AUXILIO CRECHE

Durante a vigência do presente Instrumento, se a empresa não mantiver creche ou convênio com creches, na forma da legislação pertinente, caso esteja sujeita a esta exigência, ou seja, empregar mais de 30 (trinta) mulheres maiores de 16 (dezesesseis) anos de idade, pagará às suas empregadas o valor mensal de R\$ 365,00 (trezentos e sessenta e cinco reais).

Este auxílio será concedido a cada criança, porém, limitado ao período máximo de 12 (doze) meses, a contar do mês em que a empregada retornar da licença gestante.

As partes convencionam que a concessão da vantagem contida no item supra atende totalmente ao disposto nos parágrafos 1º. e 2º. do Art. 389 da CLT, bem como na Portaria MTP 3296 de 03/09/86, e que o auxílio creche objeto desta cláusula não integrará, para nenhum efeito, o salário da empregada.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXILIO FARMÁCIA / ESCOLAR

Recomenda-se, às empresas que estabeleçam convênios com farmácias e drogarias para aquisição de remédios pelos seus empregados.

AUXÍLIO ESCOLAR

Recomenda-se à empresa solicitar os serviços do MEC ou do FENAME, para facilitar aos seus empregados a aquisição de material escolar, duas vezes por ano.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – PIS

PAGAMENTO PIS

As empresas deverão orientar seus empregados para requerer o cartão cidadão junto a CEF, bem como, celebrar convênio para viabilização do recebimento do PIS via empresa. Nas admissões deverá exigir do empregado a ser admitido o referido cartão, ou orientá-lo para requerer.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - TESTE ADMISSIONAL



SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO, CONFECÇÕES DE ROUPAS, OFICINAS DE COSTURA EM GERAL DE JUNDIAÍ E REGIÃO

- Atibaia • B.J. Perdões • Bragança Pta. • Cabreúva • Cajamar
- Cpo. Limpo Pta. • Fco. da Rocha • Itatiba • Itupeva • Jarinu
- Joanópolis • Jundiaí • Louveira • Morungaba • Nazaré Pta.
- Piracaia • Valinhos • Várzea Pta. • Vinhedo

REGISTRO SINDICAL CONCEDIDO PELO MT em 30/01/1996

A realização de testes práticos operacionais para candidatos, não poderá ultrapassar a 04 (quatro) horas.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - READMISSÃO / DISPENSA / CARTA DE REFERÊNCIA

Não será exigido contrato de experiência nos casos de readmissão de empregado para a mesma função anteriormente exercida na empresa, até 180 (cento e oitenta) dias da demissão.

CARTA AVISO DE DISPENSA

Entrega aos empregados de carta aviso, nos casos de dispensa sob alegação de prática de falta grave, contra recibo, declinando as razões determinantes da demissão, conforme discriminadas no art. 482 da CLT.

CARTA REFERÊNCIA

Desde que o empregado solicite a empresa lhe fornecerá carta de referência, da qual deverá constar, no mínimo, a indicação do período de trabalho. Quando da dispensa sem motivo justificado, a empresa fornecerá, também, caso seja solicitado e ainda não tenha sido entregue, documentação de curso que o mesmo tenha concluído na empresa.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ANOTAÇÕES CTPS

O empregador ao reter a CTPS para anotações deverá procedê-las no prazo de 48 horas.

- a) A carteira de trabalho deverá conter obrigatoriamente as anotações da data da admissão, a remuneração, a forma de pagamento, a declaração de opção do FGTS, PIS e outras condições especiais que venham a existir, além da anotação da função ou cargos;
- b) As anotações na CTPS serão feitas ainda pelo empregador;
- c) Na data-base da categoria;
- d) Na rescisão contratual;
- e) A qualquer tempo, quando justificadamente, for exigida do empregado, por órgão público ou não, a comprovação de seus salários registrados em CTPS.

f) O empregador, para proceder às anotações, não poderá reter a CTPS de seus empregados por mais de 48 horas para comprovação do tempo da retenção da CTPS, o empregador dará recibo do recebimento da CTPS e o empregado da sua devolução, sendo passível de punição conforme art. 53 da CLT.



SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO, CONFECÇÕES DE ROUPAS, OFICINAS DE COSTURA EM GERAL DE JUNDIAÍ E REGIÃO

- Atibaia • B.J. Perdões • Bragança Pta. • Cabreúva • Cajamar
- Cpo. Limpo Pta. • Fco. da Rocha • Itatiba • Itupeva • Jarinu
- Joanópolis • Jundiaí • Louveira • Morungaba • Nazaré Pta.
- Piracaia • Valinhos • Várzea Pta. • Vinhedo

REGISTRO SINDICAL CONCEDIDO PELO MT em 30/01/1996

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

FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS DE TRABALHO

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - FORNECIMENTO DE FERRAMENTAS

FORNECIMENTO DE FERRAMENTAS E INSTRUMENTOS DE TRABALHO

- A empresa fornecerá sem qualquer ônus aos empregados, as ferramentas e instrumentos de trabalho necessários e utilizados no local de trabalho, para a prestação dos serviços respectivos;
- As ferramentas e instrumentos serão reembolsados pelo empregado, na ocorrência de perda ou dano causado pelo uso indevido, devidamente comprovado, ressalvado o desgaste normal das ferramentas.

ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - SERVIÇO MILITAR

Fica garantido emprego ou salário ao empregado em idade de prestação de serviço militar, desde o alistamento até a respectiva incorporação ao serviço militar ou em tiro de guerra e nos 30 (trinta) dias após o desligamento.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA VIGÉSIMA – APOSENTADORIA

O empregado que tenha pelo menos 4 (quatro) anos de serviços na empresa e que comprovadamente, estiver a 12 (doze) meses ou menos da aposentadoria integral por tempo de contribuição ou por idade, terá garantia de emprego durante o período que faltar para aquisição do direito.

Parágrafo primeiro: A comprovação à empresa deverá ser feita, mediante de apresentação de documentos que ateste o tempo de serviço ou idade emitido pela Previdência Social.

Paragrafo segundo: No período de garantia do empregado previsto nesta clausula, o contrato de trabalho do trabalhador só poderá ser reinicido por mutuo acordo, pedido de demissão e ou dispensa com justa causa.

Na rescisão do contrato de trabalho o empregado receberá ainda um mês de salário nominal, a título de abono, desde que tenha ~~mais~~ de 6 (seis) anos de serviços na mesma empresa, por ocasião de sua aposentadoria.



SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO, CONFECÇÕES DE ROUPAS, OFICINAS DE COSTURA EM GERAL DE JUNDIAÍ E REGIÃO

- Atibaia • B.J. Perdões • Bragança Pta. • Cabreúva • Cajamar
- Cpo. Limpo Pta. • Fco. da Rocha • Itatiba • Itupeva • Jarinu
- Joanópolis • Jundiaí • Louveira • Morungaba • Nazaré Pta.
- Piracaia • Valinhos • Várzea Pta. • Vinhedo

REGISTRO SINDICAL CONCEDIDO PELO MT em 30/01/1996

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – AUTOMAÇÃO

Na automação dos meios de produção, com a implantação de novas técnicas ou maquinário, a empresa deverá desenvolver treinamento durante o período necessário, dentro da jornada de trabalho, a fim de que os funcionários adquiram melhor qualificação em seus novos métodos de trabalho.

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – REVISTA

Se a empresa adotar o sistema de revista pessoal em seus empregados, o fará em local adequado e por pessoa do mesmo sexo, evitando eventuais constrangimentos.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - FLEXIBILIZAÇÃO DE HORÁRIO

As empresas poderão através de Acordo Coletivo, com a entidade sindical profissional e da categoria econômica, flexibilizar os horários de trabalho dentro do limite das 44 (quarenta e quatro) horas semanais sendo obrigatório observar os intervalos de almoço e descansos previstos na CLT.

INTERRUPÇÃO DO TRABALHO

A interrupção do trabalho de responsabilidade da empresa, as horas de paralisação não serão descontadas ou compensadas posteriormente. Quando por paralisações externas, essas horas poderão ser compensadas, se houver dispensa do trabalho.

BANCO DE HORAS

O banco de horas somente será constituído mediante Acordo Coletivo de Trabalho intermediado pelo sindicato laboral para atender demanda de serviços ou visando às festividades de final de ano. As condições determinantes devem ser informadas na proposta da empresa, que deverá ser completada com demais informações, ex; período, forma de composição e de compensação, devendo a proposta ser encaminhada aos sindicatos signatários com prazo mínimo de 15 (quinze) dias para as providências cabíveis e posterior celebração do acordo coletivo específico e seu registro no MT. Salientamos que sem este instrumento legal as horas realizadas para a compensação serão consideradas como horas extras a serem pagas com os acréscimos convencionais, independentemente, de terem ou não sido compensadas, podendo ser reclamadas judicialmente.



SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO, CONFECÇÕES DE ROUPAS, OFICINAS DE COSTURA EM GERAL DE JUNDIAÍ E REGIÃO

- Atibaia • B.J. Perdões • Bragança Pta. • Cabreúva • Cajamar
- Cpo. Limpo Pta. • Fco. da Rocha • Itatiba • Itupeva • Jarinu
- Joanópolis • Jundiaí • Louveira • Morungaba • Nazaré Pta.
- Piracaia • Valinhos • Várzea Pta. • Vinhedo

REGISTRO SINDICAL CONCEDIDO PELO MT em 30/01/1996

REDUÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO

As empresas poderão, através de Acordo Coletivo, com a entidade Sindical Profissional assistida pelo Sindicato Patronal, reduzir a jornada de trabalho em até 02 (duas) horas por dia, por necessidade comprovada com redução de remuneração, por período de até 90 (noventa) dias e no limite máximo de 25% (vinte e cinco por cento), podendo ser prorrogado por igual período, no limite máximo de 180 (cento e oitenta) dias.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DIAS PONTES

A empresa poderá liberar o trabalho dos seus empregados em dias úteis intercalados com feriados e fins de semana, que recaírem em terças-feiras e quintas-feiras, através de compensação, anterior ou posterior, dos respectivos dias, desde que aceita a liberação e forma de compensação por no mínimo metade e mais um do total de seus empregados inclusive mulheres e menores, através de Acordo Coletivo.

Quando ocorrer feriado de segundas-feiras às sextas-feiras, as horas correspondentes à compensação do Sábado seguinte, não serão consideradas como falta de compensação, do mesmo modo que as horas compensadas de segundas-feiras às sextas-feiras não serão consideradas como extras, quando o feriado recair no Sábado daquela semana.

As empresas que não trabalham aos sábados deverão de conformidade com o Artigo 59 § 2 de a CLT, celebrar acordo coletivo específico com os Sindicatos signatários desta convenção, a falta do referido acordo poderá ensejar autuações pelos órgãos competentes.

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA – INTERVALO

As empresas concederão a todos os seus empregados um intervalo de 10 (dez) minutos durante a jornada de trabalho sem compensação.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA – ASSIDUIDADE

A) Atraso ao trabalho/desconto do DSR – A ocorrência de um atraso ao trabalho na semana, desde que não superior a 30 (trinta) minutos, não acarretará o desconto do DSR correspondente. Aplicar-se-á o mesmo critério para o caso de greve nos transportes públicos coletivos, limitado o atraso a 120 (cento e vinte) minutos, não sendo esta falta, passível de punição.

B) Será permitido ao trabalhador entrar em serviço atrasado por período máximo de 30 (trinta) minutos, uma única vez na semana.



SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO, CONFECÇÕES DE ROUPAS, OFICINAS DE COSTURA EM GERAL DE JUNDIAÍ E REGIÃO

- Atibaia • B.J. Perdões • Bragança Pta. • Cabreúva • Cajamar
- Cpo. Limpo Pta. • Fco. da Rocha • Itatiba • Itupeva • Jarinu
- Joanópolis • Jundiaí • Louveira • Morungaba • Nazaré Pta.
- Piracaia • Valinhos • Várzea Pta. • Vinhedo

REGISTRO SINDICAL CONCEDIDO PELO MT em 30/01/1996

C) Ultrapassado esse limite, a entrada em serviço fica condicionada à autorização do empregador, não impedindo o desconto do atraso, salvo se houver compensação.

D) Os atrasos, a partir da 2ª vez, independentemente do tempo, ficarão a entrada em serviço condicionada à autorização do empregador, uma vez que permitido a entrada, não será a falta ou atrasos passíveis de punição.

E) Não autorizada à entrada em serviço, o empregado sofrerá o desconto das horas não trabalhadas e do DSR.

F) Os empregados poderão faltar ao serviço sem prejuízo do salário, mediante comprovação, nos seguintes casos:

1-Falecimento de ascendentes e descendentes consanguíneos, cônjuges 2 (dois) dias uteis.

2-Doar sangue, 1 (um) dia por ano.

3-Internação de filho menor, 1 (um) dia.

4-Será concedida licença sem remuneração, até o limite de 15 (quinze) dias corridos, após o dia abonado (item 3), para acompanhar filho internado, menor de 14 (quatorze) anos, mediante comprovante de internação e posteriormente, documento de alta hospitalar. Essa licença não terá reflexo nas férias e 13º salário.

5-Falecimento de sogro ou sogra, 1 (um) dia útil, em se tratando de falecimento fora do domicílio do trabalhador, em um raio de 200 KM será concedido 2 (dois) dias úteis.

G) As faltas por motivo de doença, somente serão consideradas justificadas e abonadas se apresentado atestado médico, devendo o empregado solicitar ao médico que o atestado, conste o CID – Código de Doença Internacional.

H) As empresas que mantiverem assistência médica própria e gratuita poderão exigir que os atestados médicos sejam emitidos pelos médicos do respectivo convênio. O trabalhador que for atendido por outro facultativo, deverá passar pelo médico do convênio para exame e referendo ou não, do atestado apresentado.

I) Empregada Gestante - Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde confirmação da gravidez até 05 (cinco) meses após o parto, inclusive gestação ocorrida no curso do contrato de experiência. Em caso de mãe adotante ou que tenha obtido a guarda judicial para fins de adoção, deverá ser observado o disposto nos art. 392 da CLT.

J) Se rescindido o contrato de trabalho, a empregada deverá se for o caso, avisar o empregador do seu estado de gravidez, 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 90 (noventa) dias, devendo tais situações, serem comprovadas por atestado médico hábil a comprovar a provável data da concepção.



SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO, CONFECCÕES DE ROUPAS, OFICINAS DE COSTURA EM GERAL DE JUNDIAÍ E REGIÃO

- Atibaia • B.J. Perdões • Bragança Pta. • Cabreúva • Cajamar
- Cpo. Limpo Pta. • Fco. da Rocha • Itatiba • Itupeva • Jarinu
- Joanópolis • Jundiaí • Louveira • Morungaba • Nazaré Pta.
- Piracaia • Valinhos • Várzea Pta. • Vinhedo

REGISTRO SINDICAL CONCEDIDO PELO MT em 30/01/1996

K) A empresa não poderá exigir a indenização ou cumprimento do Aviso Prévio pela empregada que pedir demissão imediatamente após o vencimento da licença compulsória decorrente de maternidade.

L) Atestado Médico e Odontológico - A empresa reconhecerá a validade dos atestados médicos e odontológicos emitidos de conformidade com a Portaria MPAS 3291 de 21/01/94, inclusive os emitidos pela Entidade Sindical, desde que o profissional emitente seja conveniado com a Previdência Social, que deverão ser apresentados ao empregador no prazo máximo de 03 (três) dia, sob pena de ser considerados injustificados.

M) Empregado Acidentado - Garantia de emprego e salário, a partir da alta previdenciária do auxílio acidentário ao empregado afastado por acidente do trabalho se incapacitado para exercer a função que vinha exercendo e em condições de exercer outra função compatível com seu estado físico após o acidente, por período igual ao do afastamento e até o limite máximo de um ano.

N) Licença Paternidade - De acordo com o inciso XIX, art. 7º. da Constituição Federal, combinado com o parágrafo 1º. do art. 10º. do Ato de Disposições Constitucionais Transitórias e enquanto não for regulamentada em Lei, a licença paternidade será de 05 (cinco) dias corridos, contados desde a data do parto, neles incluídos o dia previsto no III do art. 473 da CLT.

O) Abono de Faltas do Estudante - Serão abonadas as faltas do empregado estudante para prestação de exames em estabelecimento de ensino oficial, autorizado ou reconhecido e desde que coincidentes com o horário de trabalho, pré-avisado o empregador com o mínimo de 72 (setenta e duas) horas e comprovação posterior.

P) As declarações sejam qual motivo servirá apenas para justificar a falta, não dando direito a aboná-la.

FÉRIAS E LICENÇAS

DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA – FÉRIAS

a) A empresa comunicará aos empregados a data do início do período de gozo das férias individuais com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, conforme disposto no art. 135 da CLT;

b) No caso de férias coletivas, os dias 25 de dezembro e 1º de janeiro, estes dias não serão computados como férias e, portanto, excluídos da contagem dos dias corridos regulamentares, o empregador deverá comunicar ao órgão local do Ministério do Trabalho com a antecedência mínima de 15 (quinze) dias, enviando cópia da comunicação à entidade sindical profissional; as micros e pequenas empresas participante do SIMPLES NACIONAL, estão dispensadas dessa comunicação.



SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO, CONFECÇÕES DE ROUPAS, OFICINAS DE COSTURA EM GERAL DE JUNDIAÍ E REGIÃO

- Atibaia • B.J. Perdões • Bragança Pta. • Cabreúva • Cajamar
- Cpo. Limpo Pta. • Fco. da Rocha • Itatiba • Itupeva • Jarinu
- Joanópolis • Jundiaí • Louveira • Morungaba • Nazaré Pta.
- Piracaia • Valinhos • Várzea Pta. • Vinhedo

REGISTRO SINDICAL CONCEDIDO PELO MT em 30/01/1996

- c) O início das férias individuais não recairá em sábados, domingos, feirados e dias já compensados. Devendo ser fixado preferencialmente no primeiro dia útil da semana. Podendo ser concedida a partir do segundo dia útil de comum acordo com o funcionário.
- d) A remuneração das férias, inclusive o terço de que se trata o inciso XVII do art. 7º da Constituição Federal, deverá ser pago até 02 (dois) dias antes do início do respectivo período de férias.
- e) As empresas poderão fracionar as férias de seus empregados, quando houver necessidade comprovada, não podendo os períodos ser inferiores a 10 (dez) dias.

COINCIDÊNCIA DE FÉRIAS COM LICENÇA CASAMENTO

Desde que avisada com no mínimo de 30 (trinta) dias de antecedência, a empresa procurará compartilhar o gozo das férias regulamentares com licença casamento do empregado, desde que esse tenha mais de um ano de serviços na mesma.

LICENÇA PARA CASAMENTO

Na hipótese do casamento civil do empregado, fica assegurado uma licença remunerada de 5 (cinco) dias corridos, a contar da data do casamento.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - AMBIENTE DE TRABALHO

AQUECIMENTO DE REFEIÇÕES

As empresas que não possuírem restaurante ou refeitório se compromete a oferecer local apropriado e em condições higiênicas exigidas para esses locais, para seus empregados aquecerem e tomarem suas refeições.

ÁGUA POTÁVEL

A empresa fornecerá água potável filtrada e resfriada aos seus empregados.

UNIFORME

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - UNIFORMES E EPIS

Fornecimento gratuito de uniformes e EPIS aos empregados, quando exigidos pelas empresas ou por Lei.



SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO, CONFECÇÕES DE ROUPAS, OFICINAS DE COSTURA EM GERAL DE JUNDIAÍ E REGIÃO

- Atibaia • B.J. Perdões • Bragança Pta. • Cabreúva • Cajamar
- Cpo. Limpo Pta. • Fco. da Rocha • Itatiba • Itupeva • Jarinu
- Joanópolis • Jundiaí • Louveira • Morungaba • Nazaré Pta.
- Piracaia • Valinhos • Várzea Pta. • Vinhedo

REGISTRO SINDICAL CONCEDIDO PELO MT em 30/01/1996

CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA – CIPA

CIPA (COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES)

As empresas com 30 (trinta) empregados ou mais, convocarão eleições para constituir a CIPA (comissão interna de prevenção de acidentes) conforme NR 05, com 50 (cinquenta) dias de antecedência, dando-se publicidade do ato com a afixação de comunicados nos quadros de aviso da empresa e enviando-se cópia do comunicado ao sindicato dentro de quinze dias daquele convocação. Decorrido quinze dias da eleição, a empresa deve comunicar o resultado ao sindicato, indicando os nomes dos titulares e suplentes.

EXAMES MÉDICOS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - EXAMES MÉDICOS

EXAMES MÉDICOS/NR. 7

Serão realizados obrigatoriamente, exame médicos determinados pela NR.7 da portaria SSST.24 de 29/12/94 e, alterações estabelecidas pela Portaria n°. 08 de 08/05/96 da SSST.

As empresas com mais de 25 (vinte e cinco) empregados e menos de 50 (cinquenta) empregados, enquadradas no grau de risco 1 (hum) e 2 (dois), segundo quadro I da NR.4 estarão desobrigadas de médico coordenador, em decorrência desta Convenção Coletiva.

Os exames demissionais dos empregados das empresas amparadas pelo item anterior serão obrigatórios na data da homologação, desde que o último exame médico admissional tenha sido realizado há mais de 135 (cento e trinta e cinco) dias.

O prazo estabelecido no item anterior poderá ser ampliado em mais 135 (cento e trinta e cinco) dias, em decorrência de Acordo Coletivo entre sindicatos representativos e profissionais indicados pela DRT.

PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL

A empresa deverá preencher o Atestado de Afastamento e Salário (AAS), quando solicitado pelo empregado, nos seguintes prazos:

- Máximo de cinco dias úteis, contados da solicitação, nos casos de obtenção de benefício por auxílio doença. Se ocorrer solicitação do INSS para apresentação do AAS, a empresa o concederá no prazo de 48 (quarenta e oito) horas.
- Máximo de 07 (sete) dia úteis, contados da data da solicitação, nos casos de aposentadoria e abono de permanência em serviços.



SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO, CONFECÇÕES DE ROUPAS, OFICINAS DE COSTURA EM GERAL DE JUNDIAÍ E REGIÃO

- Atibaia • B.J. Perdões • Bragança Pta. • Cabreúva • Cajamar
- Cpo. Limpo Pta. • Fco. da Rocha • Itatiba • Itupeva • Jarinu
- Joanópolis • Jundiaí • Louveira • Morungaba • Nazaré Pta.
- Piracaia • Valinhos • Várzea Pta. • Vinhedo

REGISTRO SINDICAL CONCEDIDO PELO MT em 30/01/1996

Máximo de 07 (sete) dias úteis, contados da solicitação, quando, após a rescisão contratual, o empregado necessitar, justificadamente, do AAS

PRIMEIROS SOCORROS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - HIGIENE PESSOAL

- A empresa manterá em suas caixas de primeiros socorros, absorventes higiênicos para uso de emergência, fornecido gratuitamente.
- A empresa proporcionará gratuitamente, produtos adequados à higiene pessoal de seus empregados de acordo com as condições especificadas do trabalho realizado.

RELAÇÕES SINDICAIS

SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

QUADRO DE AVISOS

A) A empresa permitirá a afixação de avisos pela entidade dos trabalhadores, no quadro respectivo, em local visível, na parte destinada ao Sindicato, da Convenção Coletiva em vigor e comunicados aos trabalhadores, desde que de caráter oficial, assinado pela diretoria da entidade laboral, relativos à convocação de assembleias, realização de eleições, campanhas de sindicalizações, serviços prestados pela entidade, e ainda, realizações de cursos, palestras, seminários e excursões, quando encaminhados à diretoria da empresa com antecedência de 02 (dois) dias úteis. Parágrafo único. Visando agilizar a comunicação entre as partes, as convocações, notificações e demais comunicações oficiais do sindicato serão enviadas à empresa através do correio eletrônico.

SINDICALIZAÇÃO

B) A empresa deverá colocar à disposição do Sindicato, uma vez por semestre, local e meios para fins de sindicalização; o período será convencionado de comum acordo entre empregador e a entidade profissional, representadas por no máximo 03 (três) de seus diretores e a atividade será desenvolvida fora do ambiente de produção e no período de descanso da jornada normal de trabalho.

MENSALIDADE SINDICAL

C) A empresa enviará trimestralmente ao sindicato a relação atualizada e completa de seus empregados, associados ou não. O sindicato profissional encaminhará para a empresa a relação de seus associados e, quando houver alteração, a manterá informada das alterações havidas em seu quadro de associados.1) A empresa fica notificada a descontar em folha de pagamento a mensalidade sindical de 2% (dois por cento) da remuneração mensal dos empregados sindicalizados, com vencimento dia 6 do mês subsequente, sendo pago pela empresa em boletos baixados no site do sindicato e no mesmo prazo deve enviar ao sindicato pelo correio eletrônico



SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO, CONFECÇÕES DE ROUPAS, OFICINAS DE COSTURA EM GERAL DE JUNDIAÍ E REGIÃO

- Atibaia • B.J. Perdões • Bragança Pta. • Cabreúva • Cajamar
- Cpo. Limpo Pta. • Fco. da Rocha • Itatiba • Itupeva • Jarinu
- Joanópolis • Jundiaí • Louveira • Morungaba • Nazaré Pta.
- Piracaia • Valinhos • Várzea Pta. • Vinhedo

REGISTRO SINDICAL CONCEDIDO PELO MT em 30/01/1996

adm@sindvestuario.org.br o comprovante de pagamento e a relação de associados contribuintes e o valor do desconto; 2) Não será exigido desconto nos casos de desligamento contratual no curso do mês e bem assim, na ocorrência de suspensão do contrato por benefício previdenciário, independente de maior formalidade ou comunicação; 3) O não cumprimento por parte da empresa do disposto no item 1, acarretará multa de 1% (um por cento) ao dia de atraso, corrigido pelo IPCA até a data efetiva do recolhimento, revertido em favor da Entidade Sindical, estando sujeito ainda, a medidas judiciais para viabilizar os recebimentos dos valores descontados dos empregados.

DIRIGENTES DO SINDICATO - AUSÊNCIAS

D) Os dirigentes sindicais, no máximo de 02 (dois), não afastados de suas funções na empresa, poderão ausentar-se do serviço até 04 (quatro) dias por ano, sem prejuízo nos salários, nas férias, 13º salário e descanso semanal remunerado, desde que avisada a empresa por escrito, pelo Sindicato, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, ressalvadas as condições mais favoráveis já existentes na empresa.

CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL

E) De conformidade com o art. 8º inciso IV da CF, foi estabelecido em Assembleia Geral a fixação de contribuição para sustentabilidade do sindicato, dessa forma, as empresas signatárias desta Convenção Coletiva de Trabalho, se comprometem, implicitamente, a recolher a contribuição negocial patronal, através de depósito em conta corrente na Caixa Econômica Federal, Agência 2950, Conta Corrente 01021706-8, Operação 001 a favor do Sindicato das Indústrias do Vestuário, Confecções de Roupas em Geral de Jundiaí e Região, nas seguintes bases:

- 1) Até 10 funcionários R\$ 170,00 (cento e setenta reais) com pagamento até o dia 10/10/2024.
- 2) Acima de 10 funcionários R\$ 510,00 (quinhentos e dez reais) divididos em 3 parcelas iguais de R\$170,00 (cento e setenta reais), sendo a primeira em 10/10/2024, 10/11/2024 e 10/12/2024, a ser depositado na Caixa Econômica Federal, agencia 2950, Conta Corrente 01021706-8, operação 001.

COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL

F) No julgamento do Tema 935 o Supremo Tribunal Federal proferiu a seguinte decisão : “O Tribunal, por maioria acolheu o recurso por efeitos infringentes, para admitir a cobrança da contribuição assistencial prevista no art.513 da Consolidação das Leis do Trabalho, inclusive aos não filiados ao sistema sindical, assegurando ao trabalhador o direito de oposição nos termos do voto do relator, vencido o Ministro Marco Aurélio, que votará em assentada anterior, acompanhando a primeira versão do voto do relator. Foi fixada a seguinte tese (tema 935 da repercussão geral): ”É constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletivos, de contribuições assistenciais a serem impostas a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição”. Plenário, Sessão Virtual de 1.9.2023 a 11.9.2023”.

Com fundamento no artigo 8º, IV da Constituição , artigo 513 “e” da CLT e o artigo 7º da lei 11.648/08 , tendo sido assegurado e realizado o exercício de manifestação de oposição ao pagamento de cota negocial durante a realização da assembleia geral , visando fortalecer o exercício efetivo da negociação coletiva a categoria profissional reunida em assembleia geral no dia 27 de abril



SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO, CONFECÇÕES DE ROUPAS, OFICINAS DE COSTURA EM GERAL DE JUNDIAÍ E REGIÃO

- Atibaia • B.J. Perdões • Bragança Pta. • Cabreúva • Cajamar
- Cpo. Limpo Pta. • Fco. da Rocha • Itatiba • Itupeva • Jarinu
- Joanópolis • Jundiaí • Louveira • Morungaba • Nazaré Pta.
- Piracaia • Valinhos • Várzea Pta. • Vinhedo

REGISTRO SINDICAL CONCEDIDO PELO MT em 30/01/1996

de 2024 aprovou o desconto de uma cota de participação negocial no salário dos empregados representados, em parcela única anual, no valor de 5% (cinco por cento) do salário do mês que o trabalhador integrante da categoria profissional receber o reajuste salarial previsto neste instrumento, com vencimento dia 6 do mês subsequente ao desconto, sendo pago pela empresa em boleto baixado no site do sindicato, devendo enviar ao sindicato até o dia 10 (dez) do mês do vencimento a relação contendo nome dos empregados contribuintes e valor do desconto, sob pena da empresa incorrer em multa de 10% (dez por cento) do montante em mora, revertida em favor do sindicato dos trabalhadores, corrigido pelo IPCA e juros de 1% (um) por cento ao mês.

A Orientação n.º 20 da Conalis/MPT de 04/11/22 assim dispõe: "FINANCIAMENTO SINDICAL. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. INTERESSE PATRIMONIAL. PONDERAÇÃO DE INTERESSES. PREVALÊNCIA DO INTERESSE COLETIVO. ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Nas notícias de fato que versem sobre alcance subjetivo de cláusula de contribuição assistencial/negocial prevista em norma coletiva, prevalece o interesse da coletividade sobre eventuais interesses individuais ou plúrimos de não contribuição, revelando-se, no caso, interesse patrimonial disponível do (s) interessado (s), bem como, a princípio, irrelevância social de atuação do Parquet, devendo-se privilegiar a manifestação da coletividade de trabalhadores e trabalhadoras, exercida por meio da autonomia privada coletiva na assembleia que deliberou sobre o entabulamento da norma coletiva.

Ciente ainda que a Orientação n.º 4 da CONALIS, identifica como prática de ato antissindical o "incentivo patronal ao exercício do direito de oposição à contribuição assistencial/negocial", que a Orientação n.º 13 da CONALIS, dispõe que "o ato ou fato de o empregador ou de terceiro de coagir, estimular, auxiliar e/ou induzir o trabalhador a se opor ou resistir ao desconto de contribuições sindicais legais, normativas ou negociadas, ou de qualquer outra espécie, constitui, em tese, ato ou conduta antissindical, podendo implicar atuação do Ministério Público do Trabalho (...)", sendo vedado aos diretores da empresa, ainda que por intermédio de seus prepostos, gerentes, líderes, chefes, encarregados, setor de RH, contadores ou advogado coagir, estimular, incitar, auxiliar e/ou induzir o trabalhador a se opor ou resistir ao desconto de cota de participação negocial, sob pena de incorrer em prática antissindical passível de atuação do Ministério Público do Trabalho de conformidade com a Orientação n.º 13 da Conalis/MPT de 27/04/21 e pagar multa de um salário normativo qualificado por empregado ao sindicato, por infração, sem prejuízo das cominações legais previstas nos artigos 1º e 2º da Convenção n.º 98 da OIT e artigo 199 do Código Penal. Ciente ainda que a NOTA TÉCNICA CONALIS N.º 09, DE 22 de MAIO DE 2024 estabelece que "a deliberação assemblear dos(as) trabalhadores(as) é soberana, cabendo ao Poder Público, inclusive Ministério Público do Trabalho, respeitar a vontade da categoria manifestada em assembleia, limitando a atuação, a fim de evitar ingerência indevida à liberdade sindical, aos aspectos formais antecedentes à realização da assembleia, visando o controle formal da democracia sindical e do procedimento de convocação, sem, contudo, adentrar no mérito da deliberação sobre a regulação da contribuição em si (valor/percentual) ou sobre a regulação da oposição individual do(a) trabalhador(a) (tempo/modo/lugar), em substituição a autonomia da vontade coletiva".

Os associados do sindicato estão excluídos de pagar a cota de participação negocial. As disposições da Norma Coletiva tem natureza "erga omnes" aplicáveis a todos os representados/categoria, associados e não associados do Sindicato.

COMISSÃO DE FÁBRICA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA



SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO, CONFECÇÕES DE ROUPAS, OFICINAS DE COSTURA EM GERAL DE JUNDIAÍ E REGIÃO

• Atibaia • B.J. Perdões • Bragança Pta. • Cabreúva • Cajamar
• Cpo. Limpo Pta. • Fco. da Rocha • Itatiba • Itupeva • Jarinu
• Joanópolis • Jundiaí • Louveira • Morungaba • Nazaré Pta.
• Piracaia • Valinhos • Várzea Pta. • Vinhedo

REGISTRO SINDICAL CONCEDIDO PELO MT em 30/01/1996

COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PREVIA

Fica constituída de acordo com a lei 9958/00, a Comissão de Conciliação Previa composta pelos representantes dos sindicatos signatários desta convenção, que reger-se-á pelos seguintes parágrafos:

§ 1. Qualquer demanda de natureza trabalhista será submetida, obrigatoriamente, à Comissão de Conciliação Previa se, na localidade da prestação de serviço, a mesma houver sido instituída, conforme Lei nº 9958/00, e neste acordo.

§ 2. Os representantes dos sindicatos signatários deste acordo serão indicados pelas suas respectivas diretorias através de ata de reunião realizada para este fim, que fica fazendo parte integrante deste acordo, podendo ser substituído a critério de suas respectivas diretorias.

§ 3. A comissão terá o princípio da paridade, devendo os membros presentes a cada sessão ser em números iguais entre os sindicatos, e no máximo de 02 (dois) de cada parte.

4. As sessões serão realizadas somente com a presença impreterível do empregado que deverá estar munido da carteira profissional, CPF e RG. E do empregador ou representante deste que deverá estar munido de documento de outorga em papel timbrado e com firma reconhecida. Na hipótese do não comparecimento de uma das partes, a Comissão emitirá Termo de Conciliação Previa Frustrada, salva se, de acordo com a parte presente, for designada nova sessão conciliatória.

§ 5. A Comissão reunir-se-á tantas vezes quanto necessária, para que apreciação, mediação, e solução dos conflitos individuais que lhes sejam solicitados.

§ 6. A Comissão terá prazo de 10 (dez) dias para dar solução ao conflito ou expedir declaração de conciliação frustrada.

§ 7. Aceita a conciliação entre as partes a comissão expedirá Termo de Conciliação Previa que conste os direitos e obrigações das partes, devendo ser assinado pelos membros da comissão, pelo empregado e o empregador.

§ 8. O não cumprimento de uma das partes, das decisões acordadas pela comissão, total ou parcialmente, resultara no encaminhamento à instância judicial competente para execução.

§ 9. Os conflitos que tiverem a conciliação frustrada ou prescrição de prazo (cláusula 5ª) ou pôr não ter havido acordo na oportunidade, poderão ser suscitados novamente, correndo a partir daí novo prazo.

§ 10. As solicitações da participação da comissão serão agendadas, pessoalmente, pelas partes interessadas junto aos sindicatos, oportunidade que serão informados da data e horário da sessão conciliatória, devendo fazer, no ato, resumo do pleito ao membro da Comissão.

§ 11. A comissão terá sempre sua conduta de conciliação, norteadada pela legislação pertinente e pelo Acordo Coletivo de Trabalho, da categoria.



SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO, CONFECÇÕES DE ROUPAS, OFICINAS DE COSTURA EM GERAL DE JUNDIAÍ E REGIÃO

- Atibaia • B.J. Perdões • Bragança Pta. • Cabreúva • Cajamar
- Cpo. Limpo Pta. • Fco. da Rocha • Itatiba • Itupeva • Jarinu
- Joanópolis • Jundiaí • Louveira • Morungaba • Nazaré Pta.
- Piracaia • Valinhos • Várzea Pta. • Vinhedo

REGISTRO SINDICAL CONCEDIDO PELO MT em 30/01/1996

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - NORMAS MAIS FAVORÁVEIS

ACORDOS COLETIVOS/NORMAS MAIS FAVORÁVEIS

As condições estabelecidas em Acordo Coletivo de Trabalho, quando mais favoráveis prevalecerão conforme art. 620 da CLT.

DISPOSIÇÕES GERAIS

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - AÇÃO DE CUMPRIMENTO

AÇÃO DE CUMPRIMENTO

Os empregados ou sua Entidade Representativa poderão intentar ação de cumprimento na forma e por fins especificados na Lei 8.984/95. As empresas e empregados se comprometem a cumprir os dispositivos ora pactuados, em todos os seus termos e condições, principalmente, quanto as **contribuições de interesse do sindicato laboral**, bem como **NEGOCIAL PATRONAL**, a favor dos Sindicatos signatários desta convenção, em cumprimento do Art. 8º. Inciso IV da Constituição Federal, sob pena de ação judicial. Parágrafo único. É proibida qualquer conduta da empresa, mesmo que praticada por prepostos, encarregados, chefes de conduzir a decisão de seus empregados sobre a filiação sindical e o desconto da cota de participação negocial, o que constitui ato antissindical, nos termos dos artigos 1º e 2º da Convenção 98 da OIT, ratificada pelo Brasil em 1953, punível com a multa de 10% (dez por cento) do montante total a ser arrecadado.

PRORROGAÇÃO, REVISÃO DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial deste Acordo Coletivo, ficará subordinado às normas estabelecidas pelo Art. 615 da CLT.

JUÍZO COMPETENTE

Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação desta Convenção.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA – MULTA

MULTAS POR NÃO CUMPRIMENTO DE CLÁUSULAS DESTE ACORDO COLETIVO

Multa de 50% (cinquenta por cento) do salário normativo qualificado por descumprimento de clausula da presente Convenção Coletiva de Trabalho, revertendo para a parte prejudicada, multa esta por infração e por empregado.



SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO, CONFECÇÕES DE ROUPAS, OFICINAS DE COSTURA EM GERAL DE JUNDIAÍ E REGIÃO

- Atibaia • B.J. Perdões • Bragança Pta. • Cabreúva • Cajamar
- Cpo. Limpo Pta. • Fco. da Rocha • Itatiba • Itupeva • Jarinu
- Joanópolis • Jundiaí • Louveira • Morungaba • Nazaré Pta.
- Piracaia • Valinhos • Várzea Pta. • Vinhedo

REGISTRO SINDICAL CONCEDIDO PELO MT em 30/01/1996

A presente multa não se aplica em relação às cláusulas para as quais a CLT já estabeleça penalidade ou aquelas que, neste instrumento, já tragam no seu próprio bojo punição pecuniária.

A multa será, especialmente de 3% (três por cento) do Salário Normativo vigente à época da infração, por empregado, no caso de descumprimento da cláusula de entrega de comprovante de pagamento, revertendo em favor da parte prejudicada.

Jundiaí, 26 de agosto de 2024.

MÁRCIA REGINA ALVES
PRESIDENTE

SINDICATO TRAB. INDS. DE CONFEC. E DE VESTUÁRIO DE GUARULHOS

JOSÉ JOAQUIM DOS SANTOS
PRESIDENTE

SIND.IND.VEST.CONFEC.ROUP.OF.C JUND. E REGIÃO