

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020/2021

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP004724/2020  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 16/07/2020  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR033011/2020  
NÚMERO DO PROCESSO: 19964.107576/2020-99  
DATA DO PROTOCOLO: 09/07/2020

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

SIND TRAB DO NORTE DO EST DE SAO PAULO - SINDINORTE, CNPJ n. 56.358.989/0001-64, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ELIMAR DAMIN CAVALETTO;

E

SINDICATO DAS INDUSTRIAS DE CONFECÇÕES DE S. J. R. PRETO, CNPJ n. 59.849.455/0001-29, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). SUELI MARIA BALESTRA PASSARIN;

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 2020 a 31 de maio de 2021 e a data-base da categoria em 01º de junho.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **PROFISSIONAL DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO**, com abrangência territorial em **São José do Rio Preto/SP**.

### Salários, Reajustes e Pagamento

#### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS

***Paragrafo primeiro: Fica assegurado para os trabalhadores com excessão do menor aprendiz, na forma da LEI, um salário Normativo negociado a partir do mês de junho de 2020, que obedecerá os seguintes critérios e valores:***

***AS PARTES ESTABECEM OS SEGUINTE PISOS :***

***A) EMPREGADOS QUALIFICADOS: R\$1.360,00 (hum mil trezentos e sessenta reais mensal);***

**b)EMPREGADOS NAO QUALIFICADOS: R\$ 1. 205,00 (hum mil duzentos e cinco reais mensal) ;**

**A apartir de janeiro de 2021 os pisos passam para:**

**a)-QUALIFICADO:R\$ 1.374,00 (hum mil trezento setenta e quatro re ais)**

**b)-NQUALIFICADO:R\$ 1.218,00 (hum mil duzentos e dezoito reais)**

**c)-Admissao:R\$ 1.190,00 (hum mil cento e noventa reais )**

**c)EMPREGADO ADMISSAO:R\$1.178,00 (hum mil cento setenta e oito reais mensal), sempre que houver alterações do salário mínimo regional estes tambem deverá ser alterado, pois nenhum trabalhador poderá ganhar menos que este sálario, é considerado admissao para aqueles trabalhadores que nunca tenham exercido nenhuma função nas industrias do vestuário,que devera ser por um periodo de até seis meses ,apos este periodo a empresa devera reajustar de acordo com a função.**

**D) Para os trabalhadores que percebem salário acima dos pisos normativos vigente em 01/06.2019 serao reajustados a partir de 01/06/2020 pelo percentual de 2% (dois por cento), a titulo de reajuste salarial,sendo 1% por em junho de 2020 e mais 1% por cento em janeiro de 2021.**

**Parágrafo Primeiro: Os trabalhadores, auxiliares de serviço geral, não especializados e não incluídos em funções da categoria profissional do setor, são equiparados, para efeito de classificação salarial.**

#### **Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

#### **CLÁUSULA QUARTA - ATRASO NO PAGAMENTO**

Quando o 5º. (quinto) dia útil do mês recair no sábado, as empresas deverão antecipar o pagamento dos salários para o primeiro dia útil imediatamente anterior.

**Parágrafo único:** O não pagamento dos salários ajustados no prazo determinado por Lei, ou seja, até o 5º. (quinto) dia útil de cada mês subsequente ao vencido, salvo quando este recair no sábado, procedendo-se na forma acima, acarretará multa diária revertida ao trabalhador, a saber:

I. 1% (hum por cento) do Salário Normativo, quando a obrigação for satisfeita independentemente de medida judicial, sendo então pagas concomitantemente o principal e a respectiva multa.

II. 2% (dois por cento) do Salário Normativo, quando a obrigação for satisfeita através de medida judicial.

#### **CLÁUSULA QUINTA - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO**

As empresas fornecerão aos empregados adiantamento salarial equivalente a 40% do salário mensal, até o dia 20 (vinte) de cada mês.

§ 1º.: Os empregados que não desejarem o vale, deverão se manifestar mensalmente de forma expressa.

§ 2º.: Estarão excluídas da aplicação desta cláusula as empresas que possuem convênios com supermercados, postos de abastecimento ou cooperativas de consumo, desde que os seus trabalhadores manifestem livremente, até o dia 10 de cada mês, a vontade de participarem do benefício e de não receberem o vale.

§ 3º.: O pagamento do adiantamento salarial (vale), será devido, inclusive, nos meses em que ocorrer o pagamento das parcelas do 13º. salário.

#### **CLÁUSULA SEXTA - COMPROVANTE PAGAMENTO FGTS**

Fornecimento obrigatório ao empregado, de comprovante de pagamento, com a discriminação das importâncias pagas e descontos efetuados, contendo a identificação da empresa e os recolhimentos ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (F.G.T.S.).

**Parágrafo único:** As empresas ficam alertas de que deverão cumprir rigorosamente as disposições da Lei 8036/90, especialmente seu art. 17, a fim de possibilitar ao Banco Depositário do F.G.T.S. o atendimento ao art. 22 do Decreto 99.684/90, ou seja, a remessa pelo Banco, do extrato do F.G.T.S., bimestralmente, diretamente ao próprio trabalhador.

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - PAGAMENTO DE SALARIO ATRAVÉS DE CHEQUES**

As empresas que pagam salários através de cheque devem observar as exigências da Portaria nº. 3.281, de 07.12.84, cuja redação do seu artigo 1º, 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 empregador 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.

#### **CLÁUSULA OITAVA - HORARIO QUE PERMITA DESCONTO DO CHEQUE**

Os pagamentos efetuados através de cheque, ainda de acordo com a Portaria nº. 3.281, de 07.12.84, obrigam o empregador a assegurar ao empregado:

- A) Horário que permita o desconto imediato do cheque;
- B) Transporte, caso o acesso ao estabelecimento de Crédito exija a utilização do mesmo;
- C) Condição que impeça qualquer atraso no recolhimento dos salários e da remuneração das férias.

#### **Isonomia Salarial**

#### **CLÁUSULA NONA - TRABALHADOR SUBSTITUTO**

Assegura-se ao empregado admitido para a função de outro dispensado, salário igual ao empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais, observando-se o disposto na cláusula 3ª. do presente acordo.

**Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - TRD.EXTINÇÃO OU SUBSTITUIÇÃO/ACORDOS COLETIVO NORMAS**

Ocorrendo a extinção da TRD, quando referida neste instrumento coletivo como referencial de atualização monetária, será adotado o índice oficial do Governo que vier a substituí-la.

#### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

##### **Adicional de Hora-Extra**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - HORAS EXTRAS**

As horas extraordinárias serão remuneradas na forma abaixo:

A) 50% (cinquenta por cento). de acréscimo em relação à hora normal, quando trabalhadas em qualquer dia compreendido entre segunda- à sexta feira.

B) 60% (sessenta por cento) em relação à hora normal para as excedentes de duas horas diárias.

C) 100% (cem por cento) de acréscimo em relação à hora normal, quando trabalhadas em domingos feriados ou em dia destinado ao repouso semanal, inclusive aos sabado para aquelas empresa que ja compensam durante a semana.

### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - CESTA BASICA**

As Empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de trabalho fornecerão, mensalmente, aos seus trabalhadores, a partir do mês de Junho/2020, uma **CESTA BÁSICA** mensal, tipo 01 (um) que terá a seguinte composição mínima:

- 10 Kg de arroz tipo um**
- 02 Kg de farinha de trigo especial.**
- 03 Kg de açúcar cristal**
- 02 kg de macarrão espaguete ou parafuso.**
- 1/2 kg de café (com selo da ABIC)**
- 03 kg de feijao carioca tradicional.**
- 1/2 Kg de fubá (mimoso ou equivalente)**
- 200 g de bolacha água/sal**
- 200 g de bolacha doce (leite/maizena).**
- 04 latas de óleo (900 ml cada)**
- 01 (um) extrato de tomate (370 g)**
- 01 lata de doce (500 g)**
- 01 lata de sardinha (135 g)**

A concessão da cesta básica fica condicionada à assiduidade do trabalhador, sendo tolerado o seguinte:

**I. ATRASOS:** o trabalhador que chegar atrasado ao trabalho por 02 (duas) vezes ao mês, sem justificativa, por mais de 20 (vinte) minutos, cada atraso, perderá 50% do benefício.

**I.a)** O trabalhador que chegar atrasado ao trabalho 04(quatro),vezes ao mês,sem justificativa por mais de 20(vinte),minutos,cada atraso,perdera o beneficio total.

**II. FALTAS:** o trabalhador que faltar ao trabalho por 01 (hum) dia durante o mês, sem justificativa, receberá 50% (cinquenta por cento) de benefício.

**II.a)** O trabalhador que faltar 02 (dois) dias ao serviço, sem justificativa, perderá totalmente o benefício.

**§ 1º.:** Serão computados apenas as faltas e atrasos do mês de referência, as faltas justificadas e com atestado médico não perderão o benefício.

**§ 2º.:** Este benefício, salvo condições mais favoráveis a critério das empresas, será concedido todo dia 20 (vinte) do mês seguinte ao de referência no local de trabalho ao final do expediente normal, sendo o de Junho/2020 concedido até 20.07.2020, e os demais na sequência.

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - CESTA BÁSICA DO TRABALHADOR DEMITIDO SEM JUSTA CAUSA**

O trabalhador demitido sem justa causa que tiver seu Contrato de Trabalho encerrado a partir do dia 20 do mês de referência, ressalvado o disposto nos itens I e II da cláusula 12ª, terá direito ao recebimento da Cesta deste mês de referência, devendo comparecer para retirá-la conforme disposto no § 2º também desta cláusula.

Paragrafo primeiro: para os trabalhadores admitidos no mês de referencia que tenham trabalhado 20 (vinte), dias também fará jus ao beneficio, ressalvando conforme clausula 12ª, desta convenção .

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - TICKET -ALIMENTAÇÃO**

As empresas poderão, de forma facultativa, substituir o fornecimento da CESTA BASICA, constante na cláusula 12º- da Convenção Coletiva de Trabalho, através de ticket alimentação ou cartão similar, mediante convênio com a empresa especializada neste ramo e com anuência do sindicato da classe.

**Parágrafo único:** O valor do beneficio, caso fornecido de forma pecuniária, será de R\$ 142,00 (cento quarenta e dois reais), mensais, cujo valor vigorará a partir de 01/06/2020 até 31/05/2021, data do término da vigência desta convenção coletiva de trabalho.

### **Auxílio Transporte**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - VALE TRANSPORTE**

Ficam as empresas alertada de que deverão cumprir a legislação referente ao vale transporte, nos termos da lei 7.619/87e Decreto n°. 95.247/87.

**Parágrafo único:** O encerramento do expediente que se verificar no período noturno, nas empresas que não fornecem transporte coletivo próprio, deverá ser compatível com os horários cobertos normalmente, por serviços de transportes Público.

#### **Auxílio Educação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - CONVÊNIO EDUCAÇÃO**

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

#### **Auxílio Saúde**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CONVÊNIOS FARMACIA**

Recomenda-se às empresas que estabeleçam convênios com farmácia e drogarias para aquisição de remédios para seus trabalhadores.

#### **Auxílio Morte/Funeral**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO/FUNERAL**

No caso de falecimento de empregado, a empresa pagará a título de Auxílio Funeral, uma única vez, juntamente com o saldo de salários e outras verbas trabalhistas remanescentes a quantia correspondente a um salário nominal do trabalhador, vigente à data do falecimento.

**Parágrafo único:** Não se aplica esta cláusula às empresas que adotem sistema de seguro de vida em grupo inteiramente subvencionado por elas.

#### **Auxílio Creche**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXILIO CRECHE**

Durante a vigência do presente Instrumento, as empresas que não mantêm creche ou



convênio com creches, na forma da legislação pertinente, porém sujeitas a esta exigência, ou seja, estabelecimento em que trabalhem mais de 30 mulheres maiores de 16 anos de idade, pagarão às suas funcionárias o valor mensal correspondente a 25% (vinte e cinco por cento) do salário normativo da categoria vigente no respectivo mês.

§ 1º.: Este auxílio será concedido a cada criança, porém limitado ao período máximo de 12 (doze) meses, a contar do mês em que a funcionária retornar da licença-gestante.

§ 2º. : As partes convencionam que a concessão da vantagem contida no parágrafo 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, de encargos trabalhistas.

### **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

#### **Normas para Admissão/Contratação**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - CONTRATO DE EXPERIENCIA/ READMISSÃO**

Os contrato de experiencia deverá ser de no minimo 30 (trinta dias), e no maximo 90 (noventa dias), podendo ser renovado em duas etapas, nao podendo ser menos de 30 dias, a primeira a segunda tambem devera ser igual ou 45 (quarenta e cinco dias), a primeira e na segunda mais 45 cinco dias.

Não será exigido contrato de experiência no caso de readmissão de empregado para exercer a mesma função anteriormente exercida na mesma empresa.

#### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CONVENÇÃO / ACORDOS COLETIVOS/ HOMOLOGAÇÕES**

As condições mais favoráveis estabelecidas em convenção ou acordo coletivo legal, e formalmente em ordem, prevalecerão com relação a esta convenção e as normas vigentes, conforme [LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017.](#) Quando se tratarem dos direitos dispostos no art. 611-A da lei acima citada, os acordos ou convenção deverão obrigatoriamente ser acompanhado e homologado pelo

Sindicato de Trabalhadores da Categoria Profissional, sob pena de nulidade.

As homologações serão realizadas obrigatoriamente na entidade sindical profissional de trabalhadores a partir de um ano (12 meses), do início do contrato de trabalho, se rescindido, mesmo após a entrada em vigor da Lei 13.467 de 13.07.17.

#### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AVISO/PRÉVIO ESPECIAL**

Nos casos de rescisão de trabalho sem justa causa pelo empregador, de empregado com 45 anos ou mais de idade e que contem com um mínimo de 4 (quatro) anos de trabalho na mesma empresa, fica garantido um aviso prévio de 45 dias, sendo que os 15 dias excedentes ao aviso prévio legal serão pagos em caráter indenizatório.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DEMISSÃO COM JUSTA CAUSA**

Entrega aos funcionarios de carta-aviso, nos casos de dispensa sob alegação de prática de falta grave, contra-recibo, declinando as razões determinantes da demissão.

#### **Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CARTA REFERÊNCIA**

Desde que o empregado solicite, a empresa lhe fornecerá carta de referência, da qual deverá constar, no mínimo, a indicação do período trabalhado.

§ 1º.: 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.

§ 2º.: O empregador ao reter a CTPS para anotações, deverá procedê-las no prazo de 48 horas.

§ 3º.: 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 cargo;

§ 4º.: As anotações na CTPS serão feitas ainda pelo empregador:

- a) Na data-base da categoria;
- b) Na rescisão contratual;
- c) A qualquer tempo, quando justificadamente, for exigido do empregado, por órgão públicos ou não, a comprovação de seus salários registrados em CTPS.

#### **Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

##### **Qualificação/Formação Profissional**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - AUTOMAÇÃO**

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

##### **Atribuições da Função/Desvio de Função**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - FUNÇÕES E CARGOS**

Para controle de cargos e funções, serão usadas as seguintes denominações:

**ADMISSÃO:** para todos aqueles trabalhadores que iniciam suas atividades laborais nas indústrias do vestuário, pelo período máximo de até 6 (seis), meses .

**QUALIFICADO:** são os empregados que exercitem as funções de: costureira, cortador, estilista, modelista, passadeira, inspetor de qualidade, overloquista, bordadeira, operador de máquina em geral, travete, revisora e pregador de botão.

**NÃO QUALIFICADO:** são todos os demais trabalhadores que exercitem suas atividades em funções, não enquadradas nas especificações acima.

##### **Avaliação de Desempenho**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - TESTES OPERACIONAIS**

A realização de testes práticos operacionais não poderá ultrapassar a 4 (quatro) horas.

## Ferramentas e Equipamentos de Trabalho

### CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - FORNECIMENTO DE FERRAMENTAS

As empresas fornecerão, sem qualquer ônus, aos empregados, as ferramentas e instrumentos de trabalhos necessários e utilizados no local de trabalho, para a prestação dos serviços.

**Parágrafo único:** As ferramentas ou instrumentos serão reembolsados pelo empregado, na ocorrência de perda ou dano causado pelo uso indevido, devidamente comprovado, ressalvado o desgaste normal das ferramentas.

#### Assédio Moral

### CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - REVISTA PESSOAL

As empresas que adotam o sistema de revista pessoal em seus empregados o farão em local adequado e por pessoa do mesmo sexo, evitando eventuais constrangimentos.

#### Estabilidade Mãe

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ESTABILIDADE DA GESTANTE

Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa, da funcionaria gestante, desde a confirmação da gravidez até 05 (cinco) meses após o parto.

**§ 1º:** Se rescindido o contrato de trabalho, a funcionaria deverá, se for caso, avisar o empregador do seu estado de gestação, devendo comprová-lo dentro do prazo de 60 dias a partir da notificação da dispensa. Nos casos de gestação atípica, não revelada, esse prazo será estendido para 90 dias, devendo tal situação ser comprovada por atestado médico.

**§ 2º:** A funcionaria gestante não poderá ser despedida, a não ser nas hipóteses de justa causa, contrato por prazo determinado (inclusive o de experiência), pedido de demissão e transação.

**§ 3º:** A empresa não poderá exigir a indenização ou cumprimento do Aviso Prévio pela funcionaria que pedir demissão após o termino da licença compulsória decorrente de maternidade.

#### Estabilidade Serviço Militar

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 Acidentados/Portadores Doença Profissional**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIAS DO EMPREGADO ACIDENTADO**

Garantia de emprego ou salário, a partir da alta previdenciária, ao empregado afastado por acidente do trabalho, se incapacitado para exercer a função que vinha exercendo e se 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 01 (um) ano. Ocorrendo os pressupostos previstos na Lei 8213, de 24/07/91, regulamentada pelo Decreto 356, de 07/12/91, deverão ser observadas as disposições ali contidas.

### **Estabilidade Aposentadoria**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - VIAS DE APOSENTADORIA/ABONO POR APOSENTADORIA**

**Aos trabalhadores** que comprovadamente estiverem a um máximo de 12 (doze) meses de aquisição do direito à aposentadoria em seus prazos mínimos, e que contém com o mínimo de 04 (quatro) anos de serviço contínuo na empresa, fica assegurado o emprego ou salário durante o período que faltar para aposentar-se, ficando excluídos desta garantia os casos de rescisões por justa causa, rescisões por acordo entre as partes e pedidos de demissão.

**§ único:** Ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes, aos empregado com 4 (quatro) anos ou mais de serviços contínuos dedicados à mesma empresa, quando dela vier a desligar-se definitivamente por motivo de aposentadoria, será pago um abono a título de indenização, equivalente ao seu último salário nominal percebido na empresa.

### **Outras normas de pessoal**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - PREENCHIMENTO/FORMULARIO PARA PREVIDENCIA SOCIAL**

As empresas deverão preencher o Atestado de Afastamento e Salários (AAS), quando, solicitado pelo empregado, nos seguintes prazos:

I. Máximo de 5 (cinco) dias úteis, contados da solicitação, nos casos de obtenção de benefício por auxílio doença.

a) Se ocorrer solicitação do INSS para apresentação do AAS, a empresa o concederá no prazo de 48 horas.

II. Máximo de 7 (sete) dias úteis, contados da data da solicitação, nos casos de aposentadoria e abono de permanência em serviço;

III. Máximo de 7 (sete) dias úteis, contados da solicitação, quando, após, a rescisão contratual, o empregado necessitar, justificadamente, do ASS.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - SUBSTITUIÇÃO TEMPORARIA**

Sempre que houver determinação de substituição temporária, a mesma será comunicada por escrito ao trabalhador.

§ 1º.: Nas substituições temporárias superiores a 30 (trinta) dias o substituto fará jus à diferença salarial existente entre ele e o substituído, a título de gratificação por função, desde o 31º. (trigésimo primeiro) dia, até o último em que perdurar a substituição.

§ 2º.: Terminada substituição deixará de existir obrigatoriedade no pagamento da referida gratificação, não implicando em redução salarial.

§ 3º.: Excluem-se das estipulações acima os casos de férias e os funcionários exercentes de cargos administrativos de Supervisão, Chefia e Gerência.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - PROMOÇÕES**

Sempre que ocorrer promoção a mesma deverá ser comunicada por escrito ao trabalhador e anotada na CTPS.

§ 1º.: Toda promoção para função sem paradigma será garantido reajuste salarial, de acordo com a política de salários de cada empresa, respeitado aumento mínimo de 10% (dez por cento).

§ 2º.: Havendo paradigma, será garantido o menor salário da função.

§ 3º.: 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.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ATRASOS**

A ocorrência de um atraso ao trabalho na semana, desde que não superior a 30 (trinta)

minutos, não acarretará o desconto do salário correspondente. Nessa hipótese, a empresa não poderá impedir o cumprimento do restante da jornada de trabalho.

**Parágrafo único:** Aplicar-se-á o mesmo critério para o caso de greve geral nos transportes públicos coletivos, limitado o atraso a 120 (cento e vinte) minutos.

## **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DIAS PONTES**

As empresas poderão liberar o trabalho dos seus empregados em dias úteis intercalados com feriados e fins de semana, especificamente em (Corpus Christi), Proclamação da República, (Carnaval), além dos feriados municipais, estaduais e regionais que recaírem em terças-feiras e quintas-feiras, através de compensação, anterior ou posterior, dos respectivos dias, desde que aceite a liberação e forma de compensação por, no mínimo 2/3 (dois terços) do total de seus empregados, inclusive mulheres e menores.

### **Faltas**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - AUSÊNCIA JUSTIFICADA**

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, por 01 (um) dia ao mês nos casos de internação hospitalar ou acompanhamento médico do cônjuge filho menor ou alguém que comprove sua dependência e por 02 (dois) dias no caso de falecimento de sogra ou sogro, desde que coincidam com a jornada de trabalho, mediante comprovação.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ABONO DE FALTAS AO EMPREGADO ESTUDANTE**

Serão abonadas as faltas do empregado estudante para prestação de exames em estabelecimentos 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.

### **Férias e Licenças**

#### **Duração e Concessão de Férias**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - FÉRIAS/PRAZO /PAGAMENTO**

As empresas comunicarão aos empregados a data do início do período de gozo das férias individuais com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, nos termos do disposto

pelo art. 135 da CLT.

**§ 1º.:** No caso de férias coletivas, 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 e Gerência Regional do Trabalho e Emprego local.

**§ 2º.:** O início das férias individuais ou coletivas não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias já compensados, devendo ser fixado a partir do primeiro dia útil da semana.

**§ 3º.:** 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.

**§ 4º.:** Quando as férias coletivas concedidas abrangerem 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.

#### **Licença Remunerada**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - LICENÇA CASAMENTO (GALA)**

Desde que avisadas com mínimo de 30 (trinta) dias de antecedência, as empresas procurarão compatibilizar gozo das férias regulamentares com a licença casamento do empregado, desde que este tenha mais de um ano de serviço na mesma empresa.

**§ único:** Na hipótese do casamento do empregado, fica assegurado uma licença de 03(tres) dias úteis, excluindo o dia do casamento.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - LICENÇA PATERNIDADE**

De acordo com inciso XIX, art. 7º., da Constituição Federal, combinado com o parágrafo 1º. art. 10 do Ato de Disposições Constitucionais Transitórias e enquanto não for regulamentada em lei, a licença paternidade será de 5 dias corridos, contados desde a data do parto, neles incluído, o dia previsto no inciso III do art. 473 da CLT.

#### **Outras disposições sobre férias e licenças**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - PAGAMENTO/FÉRIAS/13º SALÁRIO**

Nos casos em que o vencimento dos prazos supra coincidirem com sábados, o pagamento deverá ser antecipado para o dia útil imediatamente anterior e, no caso de recaírem em domingos e feriados o pagamento será feito no primeiro dia útil subsequente; não poderão ser exigidas nos casos controversos de diferenças salariais



e não poderão superar nunca a 2 (dois) salários nominais do funcionário.

**§ 1º.:** As multas previstas nos incisos I e II do § único da cláusula 4ª. supra, o não pagamento do 13º. salário e da remuneração das férias nos prazos definidos em Lei implicará na mesma multa, conforme acima estipulados;

**§ 2º.:** Os erros comprovados e incontroversos que porventura ocorrerem no pagamento dos salários serão corrigidos, com o pagamento das diferenças no prazo máximo de 3 (três) dias úteis, a contar da data da solicitação por parte do funcionário.

#### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

#### **Condições de Ambiente de Trabalho**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - HIGIENE PESSOAL**

As empresas que se utilizam de mão-de-obra feminina, manterão em suas Caixas de Primeiros Socorros, absorventes higiênicos para uso emergencial, fornecido gratuitamente.

**§ único:** As empresas proporcionarão gratuitamente, produtos adequados a higiene pessoal de seus empregados de acordo com as condições específicas do trabalho realizado.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - AGUA POTÁVEL/AQUECIMENTO REFEIÇÕES**

As empresas que não possuem refeitório, se comprometem a oferecer condições para os empregados aquecerem suas refeições e tomarem em condições de higiene e boa acomodação.

**Parágrafoúnico:** As empresas fornecerão água potável filtrada e resfriada aos seus empregados.

#### **Equipamentos de Proteção Individual**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - UNIFORME/EPI**

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

#### **Aceitação de Atestados Médicos**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - ATESTADO ODONTOLÓGICO/EXAMES MÉDICOS**

As empresas reconhecerão a validade dos atestados médicos ou odontológicos emitidos de conformidade com a Portaria MPAS-3.291, de 20/01/84, inclusive os emitidos pela entidade sindical, desde que o profissional emitente seja conveniado com a Previdência Social.

**Parágrafo único:** Serão realizados obrigatoriamente os exames admissionais/demissionais e periódicos, na forma estabelecida pela NR-7 da Portaria 3214/78, sem ônus para o trabalhador.

### **Relações Sindicais**

#### **Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - SINDICALIZAÇÃO**

As empresas deverão colocar à disposição do Sindicato, uma vez por semestre, local e meios para fins de sindicalização.

**Parágrafo único:** 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 da jornada normal de trabalho.

#### **Liberação de Empregados para Atividades Sindicais**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - DIRIGENTE SINDICAL/AUSÊNCIAS**

Os Dirigentes sindicais, no máximo de 1 (um) por empresa, não afastados de suas funções na empresa, poderão ausentar-se do serviço até 3 (três) 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 ressalvados as condições mais favoráveis já existente na empresa.

#### **Contribuições Sindicais**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - MENSALIDADE DO SINDICATO**

O Sindicato Profissional encaminhará para a empresa, a relação de seus associados-trabalhadores, e a manterá informada das alterações havidas em seu quadro de associados.

**§ 1º.:** As empresas descontarão em folha de pagamento as mensalidades sindicais desses trabalhadores, desde que por eles expressamente autorizados;

**§ 2º.:** A transferência do respectivo valor ao Sindicato será feita através de depósito bancário, em conta corrente a ser indicada ou diretamente ao Sindicato, no prazo máximo de 5 (cinco) dias da data legal de pagamento do salário;

**§ 3º.:** 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.

**§ 4º.:** O não cumprimento por parte da empresa do disposto no § 2º. acima, acarretará multa no valor correspondente á 10% (dez por cento) do montante devido, corrigido pelos índices oficiais de variação inflacionária, até a data efetiva do recolhimento revertida em favor da Entidade Sindical.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA**

As Empresas descontarão dos salários já reajustados de seus funcionários, associados ou não, mensalmente e do 13º salário, em favor da Entidades Profissionais, para custeio do Sistema Confederativo da Representação Sindical, CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA (ART. 8º. inciso IV da C.F.), aprovada por suas Assembléias Gerais, das quais serão notificadas, cujo valor por trabalhador não poderá exceder a 2% (dois por cento) de sua remuneração.

**§ 1º.:** A referida Contribuição, após descontada, será recolhida na rede bancária autorizada, no prazo e percentuais discriminados nas guias que as entidades sindicais encaminharão às empresas.

**§ 2º.:** Fica garantido o direito de oposição aos trabalhadores, conforme determina a LEI.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**

As empresas descontarão dos salários reajustados de seus empregados, contribuição assistencial, conforme consta da ata de assembléia geral da entidade sindical realizada no dia 04.05.2020, da qual serão notificados, a ser recolhida na rede bancária autorizada no prazo mencionado nas guias de recolhimento fornecidas pelas referidas entidades, contribuição esta também destinada ao custeio do sistema confederativo da representação sindical, mediante repasse automático e simultâneo, por esta entidade profissional.

**§ 1º.:** A contribuição assistencial será devida inclusive pelos empregados admitidos após a data base (01/06/2020), devendo ser descontada no primeiro mês de trabalho e recolhida até o dia 15 do mês seguinte.

**§ 2º.:** O valor recolhido a título de contribuição assistencial, será compensado pelo

correspondente NÃO RECOLHIMENTO da contribuição confederativa, até que seus valores sejam totalmente compensados, pelas Entidades Profissionais participantes deste Instrumento Coletivo.

**§ 3º.:** As empresas enviarão, mensalmente a entidade profissional representativa de seus empregados, relação contendo nome, função e valor do desconto efetuado em favor da mesma, até o 20º. (vigésimo) dia do mês do desconto.

**§ 4º.:** O descumprimento desta cláusula, pelas empresas, acarretará às mesmas multa diária equivalente a 2% (dois por cento) do montante, além de Juros de Mora, revertida em favor da entidade Profissional prejudicada.

**§5º.:** Fica garantido o direito de oposição aos trabalhadores, conforme determina a lei.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL**

As Empresas situadas na base territorial do Sindicato Patronal de São José do Rio Preto/SP, ASSOCIADAS OU NÃO, recolherão a CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL nos meses de agosto de 2020 e Novembro de 2020, obedecendo aos seguintes critérios:

a) Para as empresas que tenham de 00 (zero) a 10 (dez) trabalhadores , a CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL será de 80% (oitenta por cento) do maior salário normativo da categoria profissional. Ficando claro que será 40% (quarenta por cento) do maior salário normativo no mês de agosto/2020 e 40% (quarenta por cento) do maior salário normativo no mês de Novembro/2020.

b) Para as empresas que tenham mais de 10 (dez) empregados a CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL será de 8% (oito por cento) da FOLHA DE PAGAMENTO VIGENTE na data do pagamento. Ficando claro que será 4% (quatro por cento) da Folha de Pagamento vigente no mês de Agosto/2020 e 4% (quatro por cento) da Folha de Pagamento vigente no mês de Novembro/2020.

**§ 1º.:** As empresas deverão proceder os citados recolhimentos até o último dia útil do mês de Agosto de 2020 e o último dia útil do mês de Novembro de 2020, através de guias próprias a serem fornecidas pelo próprio Sindicato Patronal e no estabelecimento bancário que este indicar.

**§ 2º.:** A multa por atraso de recolhimento será de 20% (vinte por cento) aplicada após o débito devidamente corrigido monetariamente, além de juros legais.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL**

As Empresas, associados ou não (filiais ou não), situadas na base territorial do Sindicato Patronal signatário deste Instrumento Coletivo recolherão mensalmente a

Contribuição Confederativa, que foi fixada pela ASSEMBLÉIA GERAL EXTRAORDINÁRIA, na seguinte forma:

a) Para as empresas independente de qualquer número de funcionários, 20% (vinte por cento) do salário mínimo vigente para toda a Categoria. Ficando suspenso a cobrança desta contribuição ao sócio do Sindicato.

b) Para Todas as empresas, que recolheram nos meses do recolhimento da CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL, ou seja, nos meses de AGOSTO/2020 e NOVEMBRO/2020 não haverá obrigatoriedade do recolhimento da CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA.

§ 1º.: DA FORMA DA CONTRIBUIÇÃO - a contribuição objeto desta cláusula, deverá ser recolhida em BANCO que o Sindicato indicar, em GUIA PRÓPRIA, que será mensalmente enviada pelo Sindicato às empresas, cujo recolhimento terá que ser até o dia 15 (quinze) de cada mês subsequente ao mês vencido.

§ 2º.: Fica estipulado 20% (vinte por cento) de MULTA ao mês acrescida de juros de mora e correção monetária, pelo não recolhimento da referida Contribuição Confederativa.

§ 3º.: As empresas que não estiverem quites com as respectivas contribuições patronal e de empregados, ficarão impossibilitadas de homologarem as rescisões de contrato de trabalho no Sindicato.

#### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - QUADRO DE AVISOS**

As empresas permitirão a afixação de avisos pelo Sindicato dos Trabalhadores, no quadro respectivo, em local visível, na parte destinada ao Sindicato, da Convenção Coletiva em vigor e de comunicados aos trabalhadores, desde que de caráter oficial, assinados pela Diretoria da entidade laboral, relativos à convocação de assembleias, realização de eleições, campanhas de sindicalização, serviços prestados pela entidade, e ainda, realização de cursos, palestras, seminários e excursões, quando encaminhados à diretoria da empresa com antecedência de 2 (dois) dias úteis.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - DESCONTO CONVENIO SINDICATO**

### **CONVÊNIOS DO SINDICATO – DESCONTO EM FOLHA:**

As empresas ficam obrigadas a promover o desconto em folha

de pagamento de seus funcionários, os valores referentes aos convênios de benefícios firmados pela entidade sindical que venham beneficiar os trabalhadores, desde que estes concordem e façam a respectiva adesão.

#### **Disposições Gerais**

##### **Mecanismos de Solução de Conflitos**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - DIVERGÊNCIAS**

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

##### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - MULTA.**

Fica estipulada a Multa de 10% (dez por cento) do maior Salário Normativo, vigente à época da infração, pelo descumprimento de qualquer cláusula da presente Convenção Coletiva, revertendo a favor da parte prejudicada, multa esta por infração e por empregado.

§ 1º.: A presente multa não se aplica em relação às cláusulas para as quais a C.L.T. já estabeleça penalidade ou àquelas que, neste Instrumento, já tragam no seu próprio bojo punição pecuniária.

§ 2º.: A multa será, especialmente, de 3%(três por cento) do Salário Normativo, vigente à época da infração, por empregado, no caso de descumprimento da obrigação de fazer relativa às cláusulas de fornecimento de demonstrativo de pagamento, revertendo em favor da parte prejudicada.

§ 3º.: A parte prejudicada deverá notificar a outra, por escrito. Se sanada a irregularidade no prazo de 30 (trinta) dias, a multa não será imposta.

##### **Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - DENUNCIA OU REVOGAÇÃO**

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial, deste Acordo ficará subordinado às normas estabelecidas pelo artigo 615 da Consolidação das Leis do Trabalho.

#### **Outras Disposições**

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - AÇÃO DE CUMPRIMENTO**

Os empregados ou sua Entidade representativa poderão intentar ação de cumprimento, na forma e para fins especificados no artigo 872, parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - AS PARTES ACORDANTES**

Por estarem justos e acertados para que produza seus efeitos legais e Jurídico, assinam as partes convenientes a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, comprometendo-se consoante dispõe o Art.614 da CLT, a promover o depósito de uma via da mesma, para fins de registro e arquivo, na Gerência Regional do Trabalho e Emprego em São José do Rio Preto.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - COMPROMISSO**

As partes comprometem-se a cumprir os dispositivos ora pactuados, em todos os seus termos e condições, durante prazo de vigência respectivo.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - PREVALECIMENTO DE CONDIÇÕES MAIS FAVORÁVEIS**

As condições mais favoráveis estabelecidas em acordo coletivo legal, formalmente em ordem, prevalecerão com relação as normas vigentes nesta Convenção.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - PRAZO PARA HOMOLOGAÇÃO**

As empresas ficam obrigadas a fornecerem as Guias TRCT e SD, devidamente homologadas se for o caso, ao funcionário desligado, no prazo máximo de 10 (dez) dias a contar da data do afastamento ultimo dia trabalhado, seja ele indenizado ou não, sob pena de multa de 01 (um) salário do trabalhador vigente, e juros de acordo com a convenção coletiva de trabalho.

**Parágrafo Primeiro:** Referida cláusula não interfere ou altera os prazos para pagamento das verbas rescisórias estipulados no artigo 477 da CLT.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - DIA DO TRABALHO**

FICA EXPRESSAMENTE PROIBIDO O TRABALHO NAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO, NO DIA 1º DE MAIO MESMO COM PGTO DE HORAS EXTRAS , ATRAVÉS DE COMPENSAÇÕES OU TROCA DE DIAS.

PARAGRAFO: 1º AS EMPRESAS QUE DESCUMPRIR ESTA CLAUSULA ESTARÁ SUJEITO A UMA MULTA EQUIVALENTE A UM SALARIO PISO DA CATEGORIA , POR CADA TRABALHADOR E FISCALIZAÇÃO DO MINISTÉRIO DO TRABALHO.

ELIMAR DAMIN CAVALETTO  
Presidente  
SIND TRAB DO NORTE DO EST DE SAO PAULO - SINDINORTE

SUELI MARIA BALESTRA PASSARIN  
Presidente  
SINDICATO DAS INDUSTRIAS DE CONFECCOES DE S. J. R.PRETO

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA**

[Anexo \(PDF\)](#)

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