



# FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL

PROCESSO MTE Nº 24240-002.240/86

CNPJ nº 24.605.669/0001-75

ATA DE ASSEMBLEIAS GERAIS EXTRAORDINÁRIAS DA FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DE MS, PARA APROVAÇÃO DA PROPOSTA DE CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2019 A SER FIRMADA COM AS ENTIDADES PATRONAIS, REALIZADA NOS DIAS ONZE, TREZE E QUATORZE DE DEZEMBRO DO ANO DE DOIS MIL E DEZOITO (11, 13, 14/12/2018).

Aos vinte e um, vinte e dois, vinte e três e vinte e quatro de outubro de dois mil e dezenove (21, 22, 23 e 24/10/2019), reuniram-se em Assembleia no período das sete horas e trinta minutos (07h30) às dezessete horas (17h00), no dia 21 nas empresas do Polo Industrial de Dourados/MS; dia 22 nas empresas do Polo Industrial de Mundo Novo/MS; nos dias 22, 23 e 24 nas empresas Polo Industrial de Três Lagoas/MS e às 11h00 do dia 24/10/2019 nas dependência da empresa Unifardas Confecções do Brasil Ltda., situada na Rua Afonso Garcia Moreira, Nº1642 - Vila Vitoria- Selviria/MS. No mesmo período e simultaneamente, haverá Assembleia itinerante que percorrerá empresas estabelecidas fora dos pólos industriais os membros da Federação dos Trabalhadores nas Indústrias do Estado de MS, presentes trabalhadores integrantes das categorias profissionais inorganizados em sindicato (Plano da CNTI), sindicalizados e não sindicalizados, conforme lista de presença, que passa a fazer parte integrante da presente Ata, constando o total de quinhentos e noventa e quatro (594) trabalhadores da categoria, regularmente convocados através do Edital de Convocação publicado no Jornal O Estado, edição 5.249, página D2 – classificados, com circulação no dia dezesseis de outubro de dois mil e dezesseis (21/03/2016), para deliberarem quanto a aprovação da proposta de Convenção Coletiva de Trabalho 2020 da categoria inorganizada em sindicato (Plano da CNTI), dos Municípios a seguir relacionados: Água Clara/MS, Alcinoópolis/MS, Amambai/MS, Anastácio/MS, Anaurilândia/MS, Angélica/MS, Antônio João/MS, Aparecida do Taboado/MS, Aquidauana/MS, Aral Moreira/MS, Bandeirantes/MS, Bataguassu/MS, Batayporã/MS, Bela Vista/MS, Bodoquena/MS, Bonito/MS, Brasilândia/MS, Caarapó/MS, Camapuã/MS, Caracol/MS, Cassilândia/MS, Chapadão do Sul/MS, Corguinho/MS, Coronel Sapucaia/MS, Corumbá/MS, Costa Rica/MS, Coxim/MS, Deodópolis/MS, Dois Irmãos do Buriti/MS, Douradina/MS, Dourados/MS, Eldorado/MS, Fátima do Sul/MS, Figueirão/MS, Glória de Dourados/MS, Guia Lopes da Laguna/MS, Iguatemi/MS, Inocência/MS, Itaporã/MS, Itaquiraí/MS, Ivinhema/MS, Japorã/MS, Jaraguari/MS, Jardim/MS, Jateí/MS, Juti/MS, Ladário/MS, Laguna Carapã/MS, Maracaju/MS, Miranda/MS, Mundo Novo/MS, Naviraí/MS, Nioaque/MS, Nova Alvorada do Sul/MS, Nova Andradina/MS, Novo Horizonte do Sul/MS, Paraíso das Águas/MS, Paranaíba/MS, Paranhos/MS, Pedro Gomes/MS, Ponta Porã/MS, Porto Murtinho/MS, Ribas do Rio Pardo/MS, Rio Brillhante/MS, Rio Negro/MS, Rio Verde de Mato Grosso/MS, Rochedo/MS, Santa Rita do Pardo/MS, São Gabriel do Oeste/MS, Selvíria/MS, Sete Quedas/MS, Sonora/MS, Tacuru/MS, Taquarussu/MS, Terenos/MS, Três Lagoas/MS e Vicentina/MS, a ser negociada com o Sindicato Intermunicipal das Indústrias do Vestuário, Tecelagem e Fiação de Mato Grosso do Sul – SINDIVEST/MS, Sindicato das Indústrias do Vestuário, Tecelagem e Fiação de Três Lagoas – SINDIVESTIL, Sindicato das Indústrias do Vestuário de Corumbá – SINDIVESC, Sindicato das Empresas do Vestuário Industrial da Região Sul do Estado de Mato Grosso do Sul – SINVESUL. As assembleias foram dirigidas pela Sra. Cleoni Bortolli Salviano, Presidente da Entidade, Sr. Carlos Henrique Benites, Diretor da Entidade, Sra. Alaides Maria dos Santos, Diretora da Entidade e Sra. Lais Zandonadi de Campos, Assessora Jurídica da Entidade. Iniciando os trabalhos os membros da Comissão organizadora das assembleias se identificaram aos presentes, após cumprimentar os presentes foi feita uma explanação sobre a principal ordem do dia, que versa sobre a votação para aprovação da pauta de Convenção Coletiva de Trabalho 2020. Em seguida foi feita a leitura da pauta de Convenção Coletiva de Trabalho 2020, para o período de primeiro de janeiro de dois mil e vinte a trinta e um de dezembro de dois mil e vinte (01/01/2020 a 31/12/2020), com as cláusulas e condições a seguir: PROPOSTA PARA NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO DA FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL- 2020- Proposta de CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO a ser firmada entre FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS

INDÚSTRIAS DO ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL (FTI-MS), e os SINDICATO INTERMUNICIPAL DAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO, TECELAGEM E FIAÇÃO DE MATO GROSSO DO SUL (SINDIVEST/MS), SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO, TECELAGEM E FIAÇÃO DE TRÊS LAGOAS (SINDIVESTIL), SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO DE CORUMBÁ (SINDIVESC), SINDICATO DAS EMPRESAS DO VESTUÁRIO INDUSTRIAL DA REGIÃO SUL DO ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL (SINVESUL), conforme cláusulas e condições a seguir: 1ª. ABRANGÊNCIA: A presente *Proposta de Convenção Coletiva de Trabalho* abrangerá todos os trabalhadores das Indústrias do Vestuário, Fiação e Tecelagem do Estado de Mato Grosso do Sul, inorganizados em Sindicatos. § Único: DATA-BASE: Por deliberação em assembléia geral extraordinária, a data-base da Categoria dia 1º de Janeiro. 2ª. CORREÇÃO SALARIAL: Em primeiro de janeiro do ano de 2020 (01/01/2020), os salários dos integrantes das categorias profissionais serão corrigidos com o percentual de 100% (cem por cento) da inflação verificada no período de 01/01/2019 a 31/12/2019, aferida pelo INPC/IBGE, incidente sobre os salários vigentes em 31 de dezembro de 2019. § 1º: Sobre os salários reajustados na forma do caput desta cláusula, as empresas concederão um aumento salarial de 5% (cinco por cento), para recomposição das perdas salariais. § 2º: Nos reajustes de que trata esta cláusula, não serão compensados aumentos decorrentes de promoção, equiparação salarial, aumento real, classificação de função, transferência de função ou localidade, mérito, término de aprendizagem, e ainda, aqueles que não tenham expressamente o caráter de mera antecipação, ou não resultem de acordos diretos com a Federação Laboral. 3ª. ADMISSÕES APÓS A DATA BASE: Os empregados admitidos após a data base terão o mesmo reajuste salarial, equiparados aos dos empregados mais antigos exercentes da mesma função, respeitando-se o princípio da isonomia salarial. 4ª. PISOS SALARIAIS: Ficam assegurados a todos os trabalhadores das categorias abrangidos por esta Proposta de Convenção Coletiva de Trabalho os seguintes Pisos Salariais: a) AUXILIAR GERAL: Fica assegurado o piso salarial de R\$ 1.150,00 (um mil e cento e cinquenta reais) por mês. b) COSTUREIRA: Fica assegurado o piso salarial de R\$ 1.350,00 (um mil e cinquenta reais) por mês. 5ª. ADIANTAMENTO DE SALÁRIO-VALE: As empresas concederão a todos os empregados um adiantamento salarial correspondente a 40% (quarenta por cento), do salário nominal na proporção dos dias trabalhados no mês, devendo o pagamento ser efetuado no 15º (décimo quinto) dia que anteceder o dia do pagamento normal. 6ª. PAGAMENTO DE SALÁRIOS COM CHEQUE: Quando o pagamento ou adiantamento (vale) for efetuado mediante cheque ou cartão magnético, sempre da mesma praça do local da prestação de serviço, e/ou depósito bancário, as empresas estabelecerão condições e meios para que o empregado possa sacar os valores respectivos no mesmo dia em que for efetuado o pagamento ou o adiantamento (vale), sem que seja prejudicado no seu horário de refeição e descanso, não podendo ser compensado o tempo gasto. 7ª. DATA DE PAGAMENTO DE SALÁRIOS: O pagamento do salário deverá ser efetuado até o quinto dia do mês seguinte ao vencido. § Único: Os pagamentos efetuados após o quinto dia útil do mês subsequente ao trabalhado importará no pagamento de multa correspondente a dez por cento do piso salarial. 8ª. COMPROVANTES DE PAGAMENTO: As empresas fornecerão aos seus empregados comprovantes de pagamento contendo a identificação da empresa e, discriminadamente, a natureza e os valores das importâncias pagas, inclusive horas extras, adicional noturno, de insalubridade, periculosidade, descanso semanal remunerado, bem como, os descontos efetuados, inclusive para a Previdência Social e o montante a ser recolhido à conta vinculada do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS. 9ª. PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS: Por força da Lei nº 10.101, de 19/12/2000, e nos termos do art. 7º, XI, primeira parte, e do art. 8º, VI, da Constituição Federal, fica convencionada entre as partes a implementação do Programa de Participação nos Lucros ou Resultados, para o ano de 2020. Para tanto, as empresas abrangidas pela convenção, formalizarão até o mês de abril/2020, as apresentações dos respectivos planos ou programa de participação nos lucros ou resultados, à entidade laboral, para o devido processo negocial, que deverá estar concluído até junho/2020. § ÚNICO: As empresas que deixarem de implementar o programa previsto no caput da presente cláusula pagarão até 30/11/2020, a cada empregado a título de P.L.R. o valor de R\$ 1.035,00 (um mil e trinta e cinco reais). 10ª. JORNADA DE TRABALHO: Considerando

que no setor do vestuário mais de 90% do quadro efetivo são compostos por mulheres, fica assegurada jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais. §1º: Todas as horas excedentes às determinadas no "caput" serão remuneradas nos termos da Cláusula 11ª. §2º: As empresas assegurarão aos empregados intervalos regulares de 11 (onze) horas entre duas jornadas de trabalho. 11ª. HORAS EXTRAORDINÁRIAS: As horas extraordinárias laboradas além da jornada estipulada no item anterior serão remuneradas da seguinte forma: I - quando prestadas de segunda-feira a sábado, serão acrescidas do adicional de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal; II - as trabalhadas nos dias de domingos e feriados e em dias destinados ao repouso semanal, serão remuneradas com acréscimo de 120% (cento e vinte por cento) sobre o valor da hora normal, independentemente da remuneração do repouso. §1º: As empresas ficam vedadas de efetuarem o acúmulo de horas extras para posteriores compensações. §2º: Todas as horas extras deverão ser registradas no mesmo cartão-de-ponto das horas normais, ficando vedado à utilização de quaisquer outros meios paralelos. §3º: As horas extrahabituais, bem como os adicionais noturnos e outros adicionais legais, prêmios de produção ou outros de qualquer natureza, serão integrados aos salários, calculados pelo número médio de maior valor, para efeito de pagamento de Repouso Semanal Remunerado, Feriados, Férias, 13º Salário, Aviso Prévio, Indenização, Depósitos Fundiários, Contribuições Previdenciárias e Gratificações por Tempo de Serviço. 12ª. COMPENSAÇÃO DE DIAS OU HORAS: As empresas poderão estabelecer programa de compensação de dias úteis intercalados entre domingos e feriados e fins de semana e carnaval, de maneira a conceder aos empregados um período de descanso mais prolongado, mediante entendimento com a representação sindical laboral e os empregados interessados dos setores envolvidos (artigo 8º, § 6º da CF). Na ocorrência de feriado no sábado já compensado durante a semana anterior, a empresa poderá, alternativamente, reduzir a jornada de trabalho ao horário normal ou pagar o excedente como hora extra, nos termos da presente convenção. Ocorrendo feriado de segunda a sexta-feira, não haverá desconto das horas que deixarem de ser compensadas. 13ª. FALTAS E HORAS ABONADAS: O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário nos seguintes casos: Até 05 (cinco) dias consecutivos, em caso do falecimento do cônjuge, companheiro ou companheira, ascendente, descendente, irmã ou irmãos; Até 05 (cinco) dias consecutivos, não incluído o dia do evento, para casamento; Até 03 (três) dias consecutivos, incluídos o dia do evento, em caso de falecimento de sogro ou sogra; Até 01 (um) dia, para internação, e 01 (um) dia, para alta médica, de filho dependente economicamente do empregado (a), esposa (o) ou companheira (o), desde que coincidente com horário de trabalho; Um dia útil, para recebimento de abono ou cota referente ao PIS/PASEP, desde que o pagamento não seja efetuado diretamente pela empresa ou pelo posto bancário localizado nas dependências da empresa; Um dia útil para alistamento militar; Um dia útil, quando de exames médicos exigidos pelo Exército ou Tiro de Guerra; As empresas que não possuam posto bancário nas suas mediações abonarão as horas necessárias, mediante comprovação posterior, até o máximo de ½ (meio) período, para o empregado receber o Abono Salarial, desde que coincidentes com o horário de trabalho; Por cinco dias corridos, quando da adoção de filho (a) dentro das duas primeiras semanas da adoção; Até 24 horas, consecutivas ou não, durante o ano, para levar filho (a) menor de 14 (quatorze) anos ao médico, excetuando-se este limite de idade no caso de filho excepcional; Um dia para cada vez que houver doação de sangue pelo empregado; A empresa se obriga a não descontar o dia e o repouso remunerado e feriados da semana respectiva, nos casos de ausência ao serviço, motivada pela necessidade da obtenção da CTPS e da Cédula de Identidade, mediante comprovação em até 72 (setenta e duas) horas; Os exames médicos periódicos ou os exigidos por lei, não poderão ser realizados nos períodos de gozo de férias, folgas e/ou no repouso semanal remunerado. Será considerada licença remunerada a terça-feira de carnaval. 14ª. ABONO DE FALTA PARA LEVAR FILHO AO MÉDICO: Fica assegurado o direito a ausência remunerada ao empregado/empregada para levar ao médico, filho menor de 12 (doze) anos ou inválidos de qualquer idade, mediante comprovação com atestado médico no prazo de 72 (setenta e duas) horas. 15ª. ABONO DE FALTAS AO EMPREGADO ESTUDANTE: Serão abonadas as faltas ao trabalho do estudante, desde que em estabelecimento de ensino oficial ou reconhecido, para prestação de exames, provas e outras atividades do currículo estudantil, inclusive vestibulares. 16ª. LICENÇA PATERNIDADE: De acordo com o inciso XIX, Art.

7º da Constituição Federal, combinado com o § 1º, do Art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias e enquanto não for regulamentada em Lei, a licença paternidade será de 07 (sete) dias corridos, contados desde a data do parto, neles incluídos o dia previsto no Inciso III do Art. 473 da CLT. 17ª. **ADICIONAL NOTURNO:** O Adicional Noturno previsto na CLT (art. 73 e seguintes), será remunerado com adicional de 40% (quarenta por cento) de acréscimo em relação à hora diurna. § ÚNICO: O Adicional Noturno integra a remuneração para todos os efeitos, inclusive para o cálculo das horas extras (dupla majoração). 18ª. **CONTRATO DE TRABALHO:** As empresas ficam obrigadas a fornecerem cópias do contrato de trabalho a seus empregados, no ato da admissão. §1º: Fica proibida a assinatura do contrato de trabalho em branco, para posterior preenchimento pelo departamento pessoal. §2º: É vedada a utilização de mais de um tipo de contrato de trabalho. 19ª. **CONTRATAÇÃO:** A contratação de mão-de-obra será efetuada diretamente pelos empregadores, sob regular registro. 20ª. **MÃO-DE-OBRA DE TERCEIROS:** As empresas que terceirizarem seus serviços serão obrigadas a exigirem das empresas terceirizadas o cumprimento na íntegra das cláusulas aqui convencionadas, inclusive, exigirem a comprovação de pagamento dos pisos salariais aqui negociados, bem como, da comprovação do recolhimento de todas contribuições sociais relativos aos empregados, inclusive dos recolhimentos dos depósitos fundiários, sob pena de responderem solidariamente pelos débitos que forem verificados em relação a inobservância da presente cláusula. 21ª. **CONTRATO DE EXPERIÊNCIA:** Contrato de experiência com prazo máximo de 60 (sessenta) dias, sendo vedada a prorrogação. Ultrapassado este prazo, sem que o empregado tenha sido demitido, o contrato vigorará por prazo indeterminado. § único: Aos trabalhadores que comprovarem serviços na mesma função em outras empresas do ramo de atividade econômica, fica vedado o contrato de experiência. 22ª. **ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE:** As empresas que tenham atividades insalubres ou de periculosidade, deverão proceder a Avaliação Técnica dos Riscos Ambientais, a fim de detectarem os agentes passíveis de produzirem condições insalubres ou perigosas no ambiente de trabalho, constante na NR sobre as "Atividades e Operações Insalubres" - NR 15 - bem como as "Atividades e Operações Perigosas - NR 16. §1º: As empresas que já possuem o laudo técnico deverão efetuar o pagamento dos adicionais de insalubridade ou periculosidade com base no respectivo laudo. §2º: A base de cálculo do adicional será sempre o salário nominal (salário-base) do trabalhador. §3º: As empresas enviarão à Federação, no prazo de 30 dias, cópia do Laudo Técnico da Avaliação de Riscos Ambientais. 23ª. 13º **SALÁRIO:** Fica mantido o pagamento do 13º Salário, nos seguintes prazos: A 1ª (primeira) parcela até 30 de novembro; A 2ª (segunda) parcela até 20 de dezembro. 24ª. **FÉRIAS:** A concessão de férias será comunicada por escrito ao empregado, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, cabendo a este assinar o respectivo comunicado. §1º: O pagamento referente ao período aquisitivo de férias deverá ser efetuado com antecedência de pelo menos 48 (quarenta e oito) horas ao da data do início da mesma. §2º: O início das férias, individuais ou coletivas, integrais ou não, deverão ser sempre no primeiro dia útil da semana, ficando vetado iniciá-las em dias já compensados ou em dias de domingos e feriados. §3º: Na hipótese da empresa conceder férias coletivas, estas deverão ser pagas antecipadamente ao início das mesmas, mesmo que o empregado não tenha completado o período aquisitivo, recebendo o valor proporcional. §4º: Nenhuma empresa poderá deixar de conceder férias aos seus empregados dentro de 12 (doze) meses subsequentes ao período aquisitivo, sob pena de se tal ocorrer, pagá-la em dobro, conforme previsto na legislação, além de adquirir o direito de gozo imediato. §5º: Serão computados no salário que servirá de base ao cálculo da remuneração das férias, os adicionais por trabalho extraordinário, noturno, insalubre ou perigoso e outros adicionais legais, prêmios de produção ou outros de qualquer natureza, acrescido de pelo menos 1/3 (um terço). §6º: Fica facultado ao empregado gozar suas férias no período coincidente com a época do seu casamento, mediante prévia comunicação. §7º: Será devido o pagamento das Férias proporcionais indenizadas na rescisão de contrato de trabalho independentemente da causa do afastamento, desde que o período aquisitivo corresponda à fração superior a 14 (quatorze) dias de trabalho, de acordo com o artigo 11º da convenção nº 132 da OIT, regulamentada pelo decreto nº 3.197, DOU de 06/10/1999. 25ª. **VALE TRANSPORTE:** O transporte dos empregados para os locais de trabalho e seu retorno, será responsabilidade das empresas, sem ônus para os empregados. 26ª. **PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS:** As

verbas rescisórias serão pagas rigorosamente de acordo com os critérios fixados na legislação, conforme determina o artigo 477, §§ 1º (assistência sindical) e 6º da CLT, nos seguintes prazos: Até o 1º (primeiro) dia útil imediato ao término do contrato, ou; Até o 10º (décimo) dia contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do Aviso Prévio, indenização do mesmo ou, dispensa de seu cumprimento; Quando o 10º (décimo) dia coincidir com sábado, domingo ou feriado, a Homologação deverá ser antecipada para o último dia útil anterior. §1º: A empresa assinalará no comunicado de dispensa ou pedido de demissão a data e hora em que efetuará o pagamento das verbas rescisórias. §2º: Quando a rescisão do contrato ocorrer nos dias de sexta-feira ou às vésperas de feriado no expediente da tarde, a empresa fica obrigada a integralizar o pagamento em “espécie”. §3º: Na eventualidade da empresa não liquidar as verbas rescisórias na data fixada em lei, ficará sujeita a multa por dia de atraso, no valor equivalente ao salário diário do empregado, sem prejuízo do cumprimento das obrigações legais. 27ª. ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA: Fica assegurada a estabilidade provisória, durante 12 (doze) meses que antecedem a data em que o empregado adquira o direito a aposentadoria voluntária, desde que trabalhe na empresa a pelo menos 04 (quatro) anos. Adquirido o direito, cessa a garantia. 28ª. ESTABILIDADE PARA GESTANTE: Será concedida a garantia de emprego ou salário à empregada gestante, até 60 (sessenta) dias depois do término da estabilidade de 5 (cinco) meses após o parto, nos termos da letra “B” do item II do Art.10 das Disposições Transitórias da Constituição Federal. § ÚNICO: As empresas proporcionarão às suas empregadas gestantes condições de trabalho compatíveis com seu estado, sob a orientação do serviço médico próprio ou contratado e, na falta destes, por médicos do INSS. 29ª. ESTABILIDADE NO ALISTAMENTO: É garantida estabilidade no emprego desde a data do alistamento ao serviço militar até 60 (sessenta) dias após a baixa ou a dispensa. 30ª. ESTABILIDADE DO ACIDENTADO: O empregado acidentado terá estabilidade provisória de acordo com o Artigo 118 da lei nº 8.213, de 24/03/91, de 12 (doze) meses após alta médica, independente de percepção de Auxílio Acidente. 31ª. ESTABILIDADE NO AUXÍLIO DOENÇA: O empregado sob auxílio doença, terá estabilidade de 2 (dois) meses após alta médica. Quando no curso do Aviso Prévio dado pelo empregador o empregado vier ser acometido por doença, terá o aviso prévio suspenso, passando contar novo período o término da estabilidade. 32ª. AMAMENTAÇÃO: É garantido às mulheres no período de amamentação recebimento do salário sem prestação de serviços quando o empregador não cumprir com as determinações dos §§ 1º e 2º do Art. 389 da Consolidação das Leis do Trabalho. 33ª. CRECHE: A empresa manterá instalação adequada para a guarda dos filhos, quando existirem na empresa mais de 30 (trinta) mulheres maiores de 16 (dezesesseis) anos, facultando o convênio com creches. 34ª. AUXÍLIO CRECHE: As empresas que não mantêm creches ou Convênios com creches, na forma da legislação pertinente, porém sujeitas a esta exigência, pagarão as suas empregadas, o valor mensal correspondente a 25% (vinte e cinco por cento) do Piso Salarial da categoria, vigente no respectivo mês, a título de Auxílio Creche. 35ª. LICENÇA PARA EMPREGADA ADOTANTE: De acordo com a Lei nº 10421 de 15/04/2002, que estende à mãe adotiva o direito da licença maternidade, fica estabelecido que: I - No caso de adoção ou guarda judicial de criança até 01 (um) ano de idade, o período de licença será de 120 (cento e vinte) dias. II - No caso de adoção ou guarda judicial de criança a partir de 01 (um) ano e até 04 (quatro) anos de idade, o período de licença será de 60 (sessenta) dias. III - No caso de adoção ou guarda judicial de criança a partir de 04 (quatro) anos até 08 (oito) anos de idade, o período de licença será de 30 (trinta) dias. IV - A licença maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã, que por sua vez deverá apresentar à empresa. 36ª. ABORTO LEGAL: Nos casos de aborto legal, a empregada terá garantia de emprego ou salário de 60 (sessenta) dias, a partir da ocorrência do aborto, sem prejuízo do aviso prévio legal, exceto nos casos de dispensa por justa causa ou pedido de demissão. 37ª. HIGIENE PESSOAL: As empresas que utilizam a mão-de-obra feminina manterão, em suas caixas de primeiros socorros, absorventes higiênicos para uso emergencial sem nenhum ônus para as laborais, proporcionando, ainda, condições adequadas à higiene pessoal de todos seus empregados, de acordo com as condições específicas do trabalho realizado. 38ª. COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES: As empresas ficam obrigadas a organizar e manter em funcionamento uma Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA – atendendo as exigências legais. § ÚNICO: Fica vedada a dispensa

arbitrária ou sem justa causa, de empregados eleitos para as CIPAS e respectivos suplentes, desde a candidatura até um ano após o final do seu mandato. 39ª. MEDIDAS DE PROTEÇÃO AO TRABALHO: As empresas adotarão medidas de proteção, prioritariamente de ordem coletiva e supletivamente de ordem individual, em relação às condições de trabalho e segurança dos trabalhadores. §1º: Os membros da CIPA terão acesso aos resultados dos levantamentos das condições ambientais e de higiene e segurança do trabalho. §2º: Os treinamentos dos empregados contra incêndio serão ministrados periodicamente no horário normal de trabalho. Quando necessário ministrar esses treinamentos fora da jornada de trabalho, as horas despendidas para tanto, serão remuneradas como extraordinárias, nos termos da respectiva cláusula desta Convenção. 40ª. ERGONOMIA: As empresas se obrigam a fornecerem aos trabalhadores assentos ergonomicamente corretos de forma a não propiciar posturas inadequadas em prejuízo da saúde e que possam ocasionar acidentes de trabalho. 41ª. EPI E UNIFORMES: Quando indispensável à prestação de serviços ou quando exigido pela empresa, esta fornecerá aos seus empregados, gratuitamente EPI (Equipamento de Proteção Individual) adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, inclusive óculos de segurança com grau conforme receita médica, devendo os mesmos empregados utilizá-los, observados, pela empresa e pelos empregados, respectivamente, os itens 6.2 e 6.3 da Norma Regulamentadora (NR 06), aprovada pela Portaria MTb-3.214/78. Quando a empresa ou função exigir que seus empregados usem uniformes, inclusive calçados especiais, para a prestação de serviços, a empresa deverá fornecê-los gratuitamente. §1º: Antes do efetivo exercício das atribuições, do empregado de produção, a empresa procederá ao seu treinamento com Equipamentos de Proteção Individual (EPI), necessário ao exercício de suas atribuições, bem como lhe dará conhecimento dos programas de prevenção desenvolvidos na própria empresa. §2º: Caso o empregado considere o EPI desconfortável, este fato deverá ser comunicado a CIPA, para as providências necessárias. §3º: Antes da realização de qualquer tarefa ou operação sujeita a riscos profissionais e que implique em utilização de EPI ou EPC, o empregado receberá instrução específica quanto aos métodos de trabalho seguros, a natureza e efeitos dos riscos profissionais inerentes à atividade a desempenhar, bem como quanto ao uso correto da proteção e demais meios de prevenção imprescindíveis à manutenção da incolumidade física dos empregados, nos termos da Norma Regulamentadora nº 26 (NR-26), aprovada pela Portaria MTb 3.214/78, inclusive os itens 26.6.5 e 26.6.6. 42ª. ACIDENTE DE TRABALHO: As empresas prestarão assistência médica, hospitalar e farmacêutica a todos os trabalhadores acidentados, sem ônus para o empregado. § ÚNICO: As empresas ficam obrigadas a encaminharem o empregado acidentado a uma assistência hospitalar eficiente e de boa qualidade, incluindo os serviços de fisioterapia, no sentido de reabilitar por completo sua capacidade profissional. 43ª. COMUNICAÇÃO DE ACIDENTES DE TRABALHO (CAT): O empregador fica obrigado a fornecer a CAT – Comunicação de Acidente de Trabalho, devidamente preenchida e assinada, quando o empregado for acometido de acidente no trabalho, no trajeto ou, doença ocupacional, mesmo que o empregado não tenha se afastado do trabalho. 44ª. COMUNICAÇÃO COM A FAMÍLIA DO ACIDENTADO: As indústrias deverão comunicar imediatamente aos familiares do empregado acidentado, quando forencaminhado para socorro médico-hospital, fornecendo-lhes o endereço. 45ª. COMPLEMENTAÇÃO DE BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIO E ACIDENTÁRIO: As empresas garantirão aos empregados em gozo do benefício previdenciário, oriundo de acidente de trabalho, moléstia profissional ou auxílio doença, o mesmo ganho que se estivesse na ativa, deduzindo que percebem da Previdência Social. § ÚNICO: Quando se tratar de trabalhador aposentado e estiver trabalhando, será complementada a diferença entre o valor do seu salário na empresa e o valor recebido do INSS. 46ª. CONTROLE MÉDICO DE SAÚDE OCUPACIONAL: Todos os trabalhadores deverão ser submetidos a exames médicos admissional, periódico, de retorno ao trabalho, de mudança de função e demissional, por conta do empregador nas condições especificadas na NR-7. O trabalhador será informado do resultado dos exames mediante recibo na primeira via do Atestado de Saúde Ocupacional. 47ª. INTERVALO / EXERCÍCIO FÍSICO: As empresas concederão a todos os seus empregados, a cada duas horas de labor contínuo, um intervalo de 05 (cinco) minutos para a prática de exercícios físicos para evitar que seus empregados sejam acometidos de LER / DORT, sob pena de responsabilidade. 48ª. USO DE BANHEIRO E BEBEDOURO: As empresas abrangidas por esta Convenção ficam obrigadas



# FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL

PROCESSO MTE Nº 24240-002.240/86

CNPJ nº 24.605.669/0001-75

a disponibilizar aos seus empregados banheiros limpos, asseados, com boa ventilação, e servidos de sabão, papel-toalha, papel higiênico e bebedouros dotados de filtro; garantindo sempre quantidades de bacias sanitárias capaz de atender todos os seus funcionários. § ÚNICO: Fica proibida a limitação de tempo de uso dos banheiros e bebedouros. 49ª. DOENÇA-CAPACIDADE FUNCIONAL: Todo laboral que retornar de licença médica com limitação de capacidade funcional comprovada por Exames Médicos, ser-lhe-á assegurado o exercício de função compatível com seu estado, sem redução salarial, com garantia de emprego e auferindo as mesmas vantagens que por ventura houvera obtido antes da limitação. 50ª. DOENÇAS OCUPACIONAIS LER/DORT: As empresas estabelecerão convênios com médicos e clínicas especializadas fisioterapia corretiva e acupuntura, visando promover orientação no local de trabalho para prevenir e sanar situações que ocasionam doenças ocupacionais relativas ao trabalho, em especial as relacionadas com a LER/DORT. As empresas acatarão atestados e laudos fornecidos por médicos, apresentados pelos trabalhadores (as) justificando sua ausência do local de trabalho. As despesas com tratamento clínico e psicológico, bem como os medicamentos necessários aos acidentados e portadores de doenças profissionais (LER/DORT), serão de inteira responsabilidade das empresas, até que estejam totalmente curados e aptos para voltar ao trabalho. As empresas se obrigam a promover a redução da jornada de trabalho em 02 (duas) horas diárias dos seus empregados que retornarem do benefício por auxílio doença ou por acidente de trabalho, quando tiveram origem na ocorrência da moléstia LER/DORT, por um período de 01 (um) ano após a cessação do respectivo benefício. As empresas permitirão que os trabalhadores e às trabalhadoras, quando afastados (as) para tratamento de doenças ocupacionais, sejam assistidos (as) pelo Sindicato Profissional nas consultas com o médico da empresa, possibilitando a garantia de que tenham a doença reconhecida com o nexo causal do trabalho. 51ª. ATESTADO MÉDICO E ODONTOLÓGICO: As empresas reconhecerão a validade dos atestados médicos ou odontológicos emitidos de conformidade com a Portaria MPAS-3291, de 20 de fevereiro de 1.984. § ÚNICO: As empresas que não possuam serviços de assistência médica ou odontológica, ou convênio com o INSS, reconhecerão a validade dos atestados médicos ou odontológicos emitidos sob a responsabilidade de profissionais liberais ou de órgãos públicos federais, estaduais ou municipais de saúde. 52ª. CONVÊNIOS: As empresas manterão convênios com hospitais da Rede Pública ou Privada bem como convênios odontológicos, cujos benefícios sejam extensivos aos dependentes dos seus laborais. 53ª. CONVÊNIOS COM FARMÁCIAS E ÓPTICAS: As empresas manterão convênios com farmácias e óticas para aquisição exclusiva de medicamentos e óculos de grau a seus empregados e dependentes, a ser descontado parceladamente na folha de pagamento. 54ª. AUXÍLIO FUNERAL: No caso de falecimento do empregado a empresa concederá aos seus familiares, a título de auxílio funeral a importância correspondente a dois (02) salários base do mês do falecimento que serão pagos juntamente com o saldo de salário e demais direitos remanescentes. 55ª. LOCAL DE REFEIÇÃO: Será mantido no interior das dependências da empregadora local adequado para refeição dos seus funcionários, nos moldes legais. 56ª. DISTRIBUIÇÃO DE LANCHE: Os empregados que laboram em regime extraordinário ou em horário considerado noturno terão lanches distribuídos gratuitamente pela empresa. 57ª. CESTA BÁSICA: As empresas deverão fornecer gratuitamente cesta básica a todos seus empregados, independentemente de faixa salarial, mantendo esse benefício ao empregado afastado por motivo de doença, acidente e licença maternidade. 58ª. FORNECIMENTO DE REFEIÇÕES: As empresas fornecerão, gratuitamente, refeições a todos os seus empregados, em padrão alimentar compatível, durante a jornada. 59ª. QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL: As empresas se comprometem a incentivar a qualificação profissional, inclusive promovendo desde alfabetização até a conclusão de 2º grau e cursos profissionalizantes, buscando parcerias com SENAI, SENAC, SESI, Universidades e outras instituições públicas e privadas. 60ª. FILHOS DEFICIENTES OU EXCEPCIONAIS - AJUDA DE CUSTO: Durante a vigência do presente instrumento coletivo, as empresas pagarão aos empregados(as) que tiverem filhos(as) deficientes ou excepcionais, desde que sob sua dependência econômica, o valor equivalente à 50% (cinquenta por cento) do Piso Salarial da categoria, à título de ajuda de custos. § ÚNICO: As empresas observarão o cumprimento da Lei n. 7.853, de 24/10/1989, regulamentada pelo Decreto n. 3.298 de 20/12/1999, admitindo pessoas portadoras de deficiências. 61ª. GARANTIAS ESPECIAIS DE EMPREGO: Será

garantido o emprego e o salário, nas seguintes condições e hipóteses: Ao empregado acidentado até 24 (vinte e quatro) meses após o retorno ao trabalho; Ao empregado em auxílio-doença previdenciário, a partir da data do retorno à atividade, por um período igual ao afastamento; À empregada gestante, desde a concepção até 180 (cento e oitenta) dias após o retorno do benefício; A todos os empregados, nos últimos 05 (cinco) anos que antecederem a aquisição do direito a aposentadoria. Aos empregados integrantes da CIPA, efetivos e suplentes, desde o registro da candidatura, até 2 (dois) anos após o término do mandato; Ao empregado em idade de prestação do serviço militar obrigatório, desde a data do alistamento até 120 (cento e vinte) dias após o desligamento da unidade militar em que serviu, ou da dispensa de engajamento, desde que tenha se apresentado na empresa até 90 (noventa) dias após o desligamento ou dispensa. Ao empregado que retornar ao trabalho após o gozo de férias, por um período de 90 (noventa) dias. Ao empregado transferido, por um ano após a data da transferência. É garantida a estabilidade de emprego, desde o registro da candidatura até o um ano após o final do mandato, de acordo com o artigo 543 da Consolidação das Leis do Trabalho e artigo 8º, VIII da Constituição Federal, a todos os integrantes do Sindicato (Diretoria Efetiva e seus Suplentes, Conselho Fiscal e seus Suplentes, Delegados Representantes do Sindicato junto a Federação e seus Suplentes), até o limite de 24 (vinte e quatro pessoas). 62ª. IGUALDADE: Implementar a aplicação dos preceitos do artigo 7º, incisos XXX, XXXI e XXXII, da Constituição Federal de 1988, que proíbe a diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor, estado civil ou trabalhador(a) portador(a) de deficiência, assim como proibir a distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre profissionais respectivos. 63ª. DUPLA FUNÇÃO: As empresas não exigirão do empregado o cumprimento de tarefas diversas da função para a qual foi contratado. Havendo necessidade em caráter eventual do exercício de dupla função, será garantido ao empregado o pagamento de gratificação correspondente a 50% (cinquenta por cento) da remuneração mensal. 64ª. AVISO PRÉVIO: O aviso prévio será comunicado sempre por escrito e contra recibo, esclarecendo se será trabalhado ou não. §1º: Caso o empregado seja impedido pela empresa de prestar sua atividade profissional durante o aviso prévio, o mesmo lhe será indenizado. §2º: A redução de duas horas diárias, prevista no artigo 488 da CLT, será utilizada, atendendo a conveniência do empregado, no início ou no fim da jornada de trabalho, mediante opção única do empregado por um dos períodos, exercida no ato do recebimento do pré-aviso, sem prejuízo do disposto no § único do citado artigo. §3º: O aviso prévio de que trata a Lei nº 12.506/11, quando do pedido de demissão será aplicado conforme determina o 2º § do art. 487 da CLT, limitado o aviso a 30 (trinta) dias. §4º: No aviso prévio de até 90 (noventa) dias, serão trabalhados, se for o caso, no máximo 30 (trinta) dias, sendo o restante do período indenizado, respeitada a redução diária de duas horas ou sete dias corridos a critério do empregado. §5º: Em relação à Lei 7.238/84, quando o empregado for dispensado sem justa causa, no mês que antecede a data de sua correção salarial, para fins de aviso prévio considerar-se-a apenas os 30 dias e terá direito à indenização adicional equivalente a um salário mensal. §6º: Ao empregado que, no curso do aviso prévio trabalhado, decorrente de dispensa ou pedido de demissão, solicitar, por escrito ao empregador, o seu imediato desligamento, fica-lhe assegurado o direito, bem como anotação de respectiva data de saída na CTPS. Neste caso, a empresa está obrigada, em relação a esta parcela, a pagar apenas os dias efetivamente trabalhados, além de pagar as verbas rescisórias dentro do prazo de 10 (dez) dias, a contar da liberação do empregado, sem prejuízo do prazo legal de 30 (trinta) dias do aviso prévio e das duas horas diárias previstas no artigo 488 da CLT, proporcionais ao período não trabalhado. 65ª. LIVRE ACESSO DO DIRIGENTE SINDICAL: Fica assegurado o acesso dos dirigentes sindicais nos locais de trabalho das empresas abrangidas pela presente convenção para desempenho de suas funções, colocação de avisos, convenções ou qualquer outro informativo sobre legislação trabalhista e previdenciária, vedada a divulgação de matéria político-partidária. 66ª. SERVIÇOS SINDICAIS: Considerando o que dispõe o inciso IV do Artigo 8º da Constituição Federal, o artigo 513 letra “e” da CLT; a Nota Técnica nº 02 de 26/10/2019 do MPT; e a Assembléia Geral Extraordinária promovida por esta FETIEMS, que aprovou a contribuição para todos os trabalhadores da categoria; fica estabelecido que: §1º: As empresas descontarão do quinto salário reajustado (maio de 2020), de todos os trabalhadores da categoria profissional os valores relativos às contribuições de contribuintes e de serviços sindicais, calculado com base no respectivo salário mensal

nominal reajustado, observado quanto ao desconto, as disposições contidas no caput do Artigo 545, da CLT; a): Dos trabalhadores contribuintes mensais que se servem dos convênios e demais serviços da Fetiems, a importância correspondente a 1% (um por cento) de seu salário base reajustado; b): Dos trabalhadores não contribuintes, a importância correspondente a 4% (quatro por cento), do quinto salário-base já reajustado, parcelado em duas vezes após o fechamento da CCT 2020. c): Os descontos das letras “a” e “b” não são cumulativos; §2º: Este desconto será recolhido a favor da Federação dos Trabalhadores nas Indústrias do Estado de Mato Grosso do Sul, de acordo com o local da prestação de serviço do trabalhador, em guias apropriadas emitidas pela Caixa Econômica Federal, até o dia 10 (dez) do mês subsequente; §3º: Em caso do não recolhimento da Contribuição Assistencial, ou ainda, recolhimento parcial, pelo desconto irregular ou incompleto até o dia estabelecido no § primeiro desta cláusula, a empresa incorrerá em multa de 10% (dez por cento) ao mês e juros de mora de 1% (um por cento) por mês de atraso, mais correção monetária pela tabela utilizada para cálculos da correção monetária dos tributos federais. 67ª. GUIA DE RECOLHIMENTO: As empresas deverão solicitar à Entidade Laboral subscritora, as guias para recolhimento das Contribuições previstas nesta Convenção Coletiva de Trabalho, as quais estarão à disposição, na sede da entidade ou pelo site [www.ftims.org.br](http://www.ftims.org.br), sem quaisquer ônus. 68ª. COMPROVANTES DE RECOLHIMENTO: As empresas deverão fornecerem a entidade sindical laboral, por meio eletrônico ou, outro (mediante protocolo), até o décimo quinto dia de cada mês, relação contendo os nomes e valores descontados dos empregados relativos a contribuição sindical e contribuição assistencial descontados dos mesmos. 69ª. COMPROVANTE DAS CONTRIBUIÇÕES DEVIDAS À ENTIDADE LABORAL: As empresas, quando visitadas por representantes devidamente credenciados pelo Sindicato e se por eles solicitados, permitirão a verificação das folhas de pagamento, das guias de Contribuição Sindical, Contribuição Assistencial e das RAIS, para fins de comprovação do recolhimento das contribuições devidas às referidas entidades. 70ª. COMPROVANTE DE RECOLHIMENTO DAS GUIAS DO FGTS E DA GPS: As empresas deverão encaminhar a entidade laboral, cópia da guia de recolhimento do FGTS, acompanhado da relação de empregados, até 15 (quinze) dias após o pagamento, juntamente com a cópia da guia de recolhimento da Previdência Social – GPS, referente à competência do mês anterior, conforme o artigo 225, inciso V, do decreto nº 3.048 de maio de 1999. 71ª. SEGURO DE VIDA EM GRUPO: Instituiu-se a obrigação do seguro de vida, em favor do empregado e seus dependentes previdenciários para garantir a indenização nos casos de morte ou invalidez permanente. 72ª. NOVAS EMPRESAS: As empresas que se estabelecerem no Estado de Mato Grosso do Sul, na vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, estarão sujeitas ao cumprimento do disposto neste instrumento. 73ª. COLOCAÇÃO DE CÓPIAS DE CONVENÇÃO: As empresas permitirão que sejam colocadas em seus estabelecimentos, em lugar bem visível, no quadro de avisos, cópias da presente Convenção Coletiva de Trabalho e outros atos de interesses dos industriários para conhecimento de seus empregados após ciência e anuência do empregador. 74ª. NOTIFICAÇÃO PELO DESCUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO: No caso de descumprimento de qualquer cláusula presente Proposta de Convenção Coletiva de Trabalho, a Federação laboral notificará a indústria por AR ou através de outro meio idôneo, para que, no prazo de 15 (quinze) dias cumpra a avença. Esgotado o prazo, persistindo a falta, a empresa incorrerá em multa a favor da parte prejudicada correspondente a 50% (cinquenta por cento) do Piso Salarial, por infração e por empregado, incidindo em dobro nas reincidências, sem prejuízo do cumprimento da obrigação. §1º: As infrações a direitos assegurados em lei prescindem de notificação prévia e concessão de prazo para a incidência da multa. §2º: As infrações eventualmente cometidas que já contemplam multas específicas, ficam dispensadas da multa prevista no caput desta cláusula. 75ª. PRAZO DE VIGÊNCIA: A presente Convenção Coletiva de Trabalho vigorará de 01 de janeiro de 2020 até 31 de março de 2020, data base da categoria fixada em 01 de janeiro. Após, submetendo em votação por aclamação, a minuta da proposta da Convenção Coletiva de Trabalho 2019, foi aprovada por unanimidade pelos presentes. Foi aprovado também a outorga de poderes a Federação para transigir (permutar direitos, parcelar reajustes, compensações, e os demais poderes conferidos aos sindicatos pelos artigos 7º da Constituição Federal) e promover a instauração de Dissídio Coletivo ou para defender seus interesses em Dissídio Coletivo que venha a ser instaurado, caso malogrem as negociações, tudo em conformidade com os Termos do Título

