



## Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Vestuário de Americana e Região-SP.

CNPJ: 55.337.216/0001-39

Reconhecido pelo M.T.E. em 22 de julho de 1.988

**ATA DA ASSEMBLÉIA ESPECIFICA EXTRAORDINARIA REALIZADA NO DIA DEZOITO DE MAIO DO ANO DE DOIS MIL E DEZOITO (18/05/2018) PARA APROVAÇÃO DE PAUTA UNIFICADA - GRUPO II CATEGORIA VESTUÁRIO – “TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE CONFECÇÕES DE ROUPAS EM GERAL, CONFECÇÕES DE ROUPAS DE SENHORAS, CHAPÉUS, CALÇADOS, PENTES, BOTÕES E SIMILARES, LUVAS, BAG’S, BOLSAS, PELE DE RESGUARDO, E EMPRESAS TERCEIRIZADAS EM COSTURA RETA” VIGENCIA 2018/2019.**

Aos dezoito dias do mês de maio do ano de dois mil e dezoito às 17h:00min, em segunda convocação (vez que oportunidade da primeira não foi atingido o "quórum" legal, lavrando-se em consequência o respectivo termo de não instalação), na sede social do "STIVAR" Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias do Vestuário de Americana e Região, estabelecido a Rua Dr. Cícero Jones, nº 227 – Vila Rehder – Americana/SP, com a presença de **84 (oitenta e quatro)** trabalhadores do Grupo II Categoria Vestuário – “Trabalhadores nas Indústrias de Confecções de Roupas em Geral, Confecções de Roupas de Senhoras, Chapéus, Calçados, Pentes, Botões e Similares, Luvas, Bag’s, Bolsas, Pele de Resguardo, Material de Segurança e Proteção ao Trabalho e, Empresas Terceirizadas em Costura Reta, filiados ou não ao “STIVAR”, foi instalada Assembleia Especifica Extraordinária na forma do Edital convocatório publicado no Jornal “AGORA”, edição do dia 15 (quinze) de maio de 2018, (pg. A-12); Dando início aos trabalhos, diante da ausência da Presidente da Entidade, foi pela Secretaria Geral do Sindicato, Sra. Dirce Lemes de Freitas, informado que a lista de presença registrava número suficiente de trabalhadores para deliberarem sobre a ordem do dia conforme disposição estatutária, motivo pelo qual a Assembleia ora era instalada, informando a todos que pelo fato de estar ausente a Presidente do Sindicato por determinação Estatutária a Presidência dos Trabalhos poderia ser realizada pela Secretaria Geral da Entidade, solicitando que dentre os presentes fosse indicado 02 (dois) trabalhadores para cooperar na coordenação dos trabalhos, sendo um para secretariar e outro para escrutinar. Por aclamação, a secretária recaiu sobre a Sra. Fatima Aparecida de Pontes Lopes e escrutinador sobre a Sra. Eni dos Santos Bernardo Alves Pinheiro; Colocado ao crivo da Assembleia os nomes indicados foram aprovados por unanimidade; Ato continuo a Presidente dos trabalhos, Senhora Dirce Lemes de Freitas, solicitou a Senhora Secretária que procedesse a leitura do Edital convocatório bem como transcrevesse no corpo da presente “ata” os termos do edital, o que assim foi feito: **EDITAL DE CONVOCAÇÃO UNIFICADO PARA NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – ASSEMBLEIA ESPECIFICA EXTRAORDINARIA** – As entidades: **1) FETINCCCOVEST** – Federação dos Trabalhadores nas Indústrias de Calçados, Chapéus, Confecções e Vestuário do Estado de São Paulo, com sede social na Rua dos Bandeirantes, nº 300 Sala 01, Bairro Bom Retiro, São Paulo/SP CEP 01124-010, por seu diretor Presidente Sr. Reginaldo de Souza Arantes; e seus sindicatos filiados do interior do Estado de São Paulo: **2) SINDVEST-LIMEIRA** – Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias do Vestuário de Limeira e Região, com sede social a Rua Tenente Belizário, nº 41 – Centro, CEP. 13.480-120 Limeira SP, por seu diretor Presidente Sr. Joel Herculano da Silva, **3) SINDVEST-CAMPINAS** – Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias do Vestuário de Campinas e Região, com sede social a Rua Cesário Motta, nº 173 – Bairro Botafogo, CEP 13.020-330, Campinas SP, por seu diretor Presidente Sr. João Manoel da Silva, **4) STIVI-INDAIATUBA** –

**Sede:** Rua Dr.º Cícero Jones, 227- Vila Rehder – Americana/SP – CEP: 13.465-370 Fone: (19) 3461.5274

**Filial:** Rua Riachuelo, n.º 396 – Centro – Santa Bárbara d’ Oeste/SP – CEP: 13.450-019 (19) 3455.3582

[www.stivarsp.org.br](http://www.stivarsp.org.br)

e-mail: [stivar@hotmail.com](mailto:stivar@hotmail.com)



## Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Vestuário de Americana e Região-SP.

CNPJ: 55.337.216/0001-39

Reconhecido pelo M.T.E. em 22 de julho de 1.988

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias do Vestuário de Indaiatuba, Itu e Salto, com sede social a Rua Vitantônio Scisci, nº 155 – Parque das Nações, CEP 13.346-360, Indaiatuba SP, por seu diretor Presidente Sr. Antônio Carlos Albertini; **5) SINTIVEST-BAIXADA SANTISTA** – Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias do Vestuário da Baixada Santista, Vale do Ribeira e Litoral Paulista, com sede social a Avenida Pérsio de Queiroz Filho, nº 2 – Bairro Catiapôa, CEP 11370-300, São Vicente SP, por sua diretora Presidente Sra. Ruth Coelho Monteiro; **6) SINDVEST-CAPIVARI** – Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias do Vestuário de Capivari e Região, com sede social a Rua Santa Maria, nº 555 – Centro, CEP 13.360-000, Capivari SP, por seu diretor Presidente Sr. Ademir Aparecido Pires; **7) SINDVEST-BAURU** – Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias do Vestuário de Bauru e Região, com Sede social a Rua Professor Gerson Rodrigues, nº 4-54 – Vila Universitária, CEP 17.012-530, Bauru. SP, por sua Presidente Sra. Marta E. P. Martinez; **8) SITICONFARE** – Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Confeções de Roupas em Geral de Fartura e Região, com Sede social a Rua Tenente Cassemiro, nº 80 – Centro, Fartura SP, CEP 18.870-000, por seu diretor Presidente Sr. Joserlei Custódio Gonçalves; **9) STIVAR** – Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias do Vestuário de Americana e Região, com Sede social a rua Dr. Cícero Jones, nº 227 – Vila Rehder – Americana/SP, por sua diretora Presidente Senhora Carmelita Alves Braga; As Entidades acima qualificadas convocam todos seus representados, sócios e não sócios integrantes da Categoria Vestuário enquadradas no Grupo II: "Trabalhadores nas Indústrias de Confeções de Roupas em Geral, Confeções de Roupas de Senhoras, Chapéus, Calçados, Pentas, Botões e Similares, Luvas, Bag's, Bolsas, Pele de Resguardo, Material de Segurança e Proteção ao Trabalho e Empresas Terceirizadas em Costura Reta" para comparecerem à Assembleia Específica Extraordinária, nas seguintes datas e horários: **FETINCCCOVEST** – Federação dos Trabalhadores nas Indústrias de Calçados, Chapéus, Confeções e Vestuário do Estado de São Paulo, Assembleia com os dirigentes sindicais e trabalhadores da categoria a ser realizada no próximo dia 18 de Maio de 2018, às 09h00min em primeira convocação, em sua **SEDE SOCIAL**, estabelecida na Rua dos Bandeirantes, nº 300 Sala 01, Bairro Bom Retiro, São Paulo/SP CEP 01124-010 e, as demais entidades aqui qualificadas **SINDVEST-LIMEIRA** – **SINDVEST-CAMPINAS** – **STIVI-INDAIATUBA** – **SINTIVEST-BAIXADA SANTISTA** – **SINDVEST-CAPIVARI** – **SINDVEST-BAURU** – **SITICONFARE** – **STIVAR** – para se reunirem com os trabalhadores da categoria, associados ou não nas **SEDES SOCIAIS DOS SINDICATOS**, endereços acima especificados, em Assembleia Específica Extraordinária a ser realizada no próximo dia 18 de Maio de 2018, às 16h00min em primeira convocação, para deliberarem sobre a seguinte Ordem do Dia: **a)** Formulação, Discussão, Composição, Votação e Aprovação de Pauta de Reivindicações Unificada para Negociações Coletivas das Categorias Enquadradas no Setor Vestuário para o período 2018/2019; **b)** Discussão, Votação, Aprovação, Fixação de Contribuição Assistencial/Negocial, com Disciplinação do Direito de Oposição; **c)** Autorização para a Diretoria das Entidades celebrarem Acordos Coletivos, Convenções Coletivas com as Entidades Sindicais Patronais, bem como suscitar extensão de ACT/ CCT e/ou Dissídio Coletivo em caso de malogro nas Negociações; Em não havendo o numero de trabalhadores para realização da Assembleia em primeira convocação, não sendo preenchido o "quórum" legal previsto nos Estatutos Sociais das Entidades envolvidas, realizar-se-á a presente Assembleia Específica Extraordinária em segunda convocação, 01h00min (uma) hora após, com qualquer numero de trabalhadores presentes e, com validade plena para todos os efeitos legais; São Paulo, 15 de Maio de 2018; - **REGINALDO**

Sede: Rua Dr.º Cícero Jones, 227- Vila Rehder – Americana/SP – CEP: 13.465-370 Fone: (19) 3461.5274

Filial: Rua Riachuelo, n.º 396 – Centro – Santa Bárbara d'Oeste/SP – CEP: 13.450-019 (19) 3455.3582

[www.stivarsp.org.br](http://www.stivarsp.org.br)

e-mail: [stivar@hotmail.com](mailto:stivar@hotmail.com)



## Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Vestuário de Americana e Região-SP.

CNPJ: 55.337.216/0001-39

Reconhecido pelo M.T.E. em 22 de julho de 1.988

DE SOUZA ARANTES, JOEL HERCULANO DA SILVA, JOAO MANOEL DA SILVA, ANTONIO CARLOS ALBERTINI, RUTH COELHO MONTEIRO, ADEMIR APARECIDO PIRES, MARTA E. P. MARTINEZ, JOSERLEI CUSTÓDIO GONÇALVES, CARMELITA ALVES BRAGA – DIRETORES PRESIDENTES, Logo após, a leitura do Edital, dando a Presidente dos Trabalhos Senhora Secretária Geral prosseguimento a Assembleia colocou em discussão o item "a" da ordem do dia, "Formulação, Discussão, Composição, Votação e Aprovação de Pauta de Reivindicações Unificada para Negociações Coletivas das Categorias Enquadradas no Setor Vestuário para o período 2018 a 2019", apresentando a todos os presentes cópia do projeto unificado de pauta de reivindicação, sugerindo a todos que os itens fossem lidos um a um e aprovados simultaneamente, o que foi aceito por todos os presentes. Procedida à leitura do projeto unificado de pauta de reivindicação, passou-se a discussão, tendo diversos oradores feito uso da palavra e, após ampla discussão sobre os temas abordados, não havendo mais quem pretendesse fazer uso da palavra, foi pela Secretária Geral informado que a proposta da mesa diretora era pela aprovação do projeto de pauta de reivindicação apresentado com as alterações discutidas nesta assembleia. Ato contínuo questionados os presentes se estavam satisfeitos quanto esclarecimentos finais, se não tinham dúvidas e se estavam aptos a votar o tema, tendo sido a resposta afirmativa, procedeu-se à votação e a seguir iniciou-se a apuração, informando a Senhora Escrutinadora que haviam votado 84 (oitenta e quatro) trabalhadores, coincidindo o número de assinaturas de presença com os de cédulas depositadas na urna. Contados os votos, apurou-se o seguinte resultado: 84 (oitenta e quatro) votos pela aprovação da proposta da mesa diretora, 0 (zero) votos pela não aprovação da proposta da mesa, 0 (zero) votos nulos e brancos; Face à unanimidade a Presidente dos Trabalhos proclamou como aprovado a Pauta Unificada de Reivindicação, assim redigida: **PAUTA UNIFICADA DE REIVINDICAÇÕES SETOR VESTUÁRIO 2018/2019; RECOMPOSIÇÃO INFLACIONÁRIA.** Os valores dos salários praticados no último dia de vigência das ACT/CCT (data base julho e setembro) indistintamente serão majorados mediante a aplicação da inflação anual (últimos 12 (doze) meses vigência ACT/CCT) medida pelo INPC do período; **AUMENTO REAL:** Sobre os salários obtidos será aplicado a título de aumento real (produtividade) um percentual de 10% (dez por cento); **DIA NACIONAL DAS COSTUREIRAS (OS):** As Entidades reivindicantes postulam pela inclusão de Cláusula em CCT estabelecendo o dia 25 de maio de cada ano como sendo o Dia Nacional dos Trabalhadores nas Indústrias do Vestuário (Dia Nacional das Costureiras), com a dispensa do labor sem o prejuízo nos salários (falta abonada) para comemoração de referido dia, bem como o pagamento de um bônus no valor de R\$ 200,00 (duzentos reais); **DA JORNADA DE TRABALHO:** As Entidades reivindicantes postulam pela redução da Jornada de Trabalho, sem redução de Salário, para 40 (quarenta) horas semanais, 200 (duzentas) horas mensais, 06 (seis) horas diárias; **PAGAMENTO SALÁRIO POR HORA:** Para assegurar a igualdade no pagamento dos salários, para que não ocorram prejuízos no pagamento dos mensalistas, as empresas efetuarão pagamento dos vencimentos de todos os seus empregados por hora, utilizando-se como base para cálculo o divisor 200 horas mensais; Ex: Piso postulado R\$ 1.500,00 dividido por 200 = R\$ 7,50 (sete reais e cinquenta centavos) por hora laborada; **SALÁRIO NORMATIVO – PISOS:** Fica assegurado para os empregados, à exceção do menor aprendiz, na forma da Lei, um salário normativo a partir da data base, que obedecerá aos seguintes critérios e valores: **a) NÃO QUALIFICADOS: - R\$ 1.500,00** (Um Mil e Quinhentos Reais) mensais ou seja: R\$ 7,50 (Sete Reais e Cinquenta Centavos) por hora laborada em jornada de 200 horas mensais. São considerados empregados **não qualificados**, assim

Sede: Rua Dr.º Cicero Jones, 227- Vila Rehder – Americana/SP – CEP: 13.465-370 Fone: (19) 3461.5274

Filial: Rua Riachuelo, n.º 396 – Centro – Santa Bárbara d'Oeste/SP – CEP: 13.450-019 (19) 3455.3582

[www.stivarsp.org.br](http://www.stivarsp.org.br)

e-mail: [stivar@hotmail.com](mailto:stivar@hotmail.com)



## Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Vestuário de Americana e Região-SP.

CNPJ: 55.337.216/0001-39

Reconhecido pelo M.T.E. em 22 de julho de 1.988

entendidos aqueles que se exercitam nos serviços de faxina, auxiliar de cozinha, copa, office-boy e auxiliar de serviços gerais. **b) QUALIFICADO:** - R\$ 1.600,00 (Um Mil e Seiscentos Reais) mensais ou seja: R\$ 8,00 (Oito Reais) por hora laborada em jornada de 200 horas mensais. São considerados empregados qualificados aqueles não abrangidos na especificação acima. **Parágrafo único** - Os salários normativos acima estabelecidos serão corrigidos na mesma época, do mesmo modo e no mesmo percentual que vierem a corrigir, na forma da lei e deste acordo da categoria; **SALÁRIO PAGO EM CHEQUE DEPOSITO BANCÁRIO OU CARTÃO MAGNÉTICO:** **a)** As empresas que pagam salários através de cheque ou cartão magnético devem observar as exigências da Portaria 3.281 de 07.12.84, cuja redação é a seguinte: **art.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 CLT. **art. 2º** - Os pagamentos efetuados na forma do art.1º 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 utilização do mesmo; **c)** Condição que impeça qualquer atraso no recolhimento dos salários e, da remuneração das férias. **art. 3º** - Esta portaria entra em vigor na data da publicação, revogadas disposições em contrário, como a portaria 3245 de 28.07.71; **ADIANTAMENTO DE SALÁRIO - VALE QUINZENAL:** As empresas fornecerão aos empregados adiantamento salarial equivalente a 40% do salário mensal, até o dia 20 de cada mês. Os empregados que não desejarem o vale, deverão se manifestar mensalmente de forma expressa. 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 participar do benefício. O pagamento do adiantamento (vale) será devido nos meses em que ocorrer o pagamento das parcelas do 13º salário; **SALÁRIO PARA ADMISSÃO:** Assegura-se ao empregado admitido para a função de outro dispensado, salário igual ao empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais; **PAGAMENTO DE SALÁRIOS AO ANALFABETO:** O pagamento de salários ao empregado analfabeto deverá ser efetuado na presença de 2 (duas) testemunhas; **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 3 (três) dias úteis, a contar da data da solicitação do empregado; **ATRASO NO PAGAMENTO DE SALÁRIOS:** **a)** 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, acarretará multa diária revertida ao trabalhador, a saber: **a.1)** 1% (um por cento) do maior salário normativo, quando a obrigação for satisfeita independentemente de medida judicial, sendo então, pagos o principal e a multa devida. **a.2)** 2% (dois por cento) do maior salário normativo, quando a obrigação for satisfeita através de medida judicial. **b)** O não pagamento do 13º salário e da remuneração das férias nos prazos definidos em lei implicará na mesma multa, conforme estipulado; **c)** Nos casos em que o vencimento dos prazos

Sede: Rua Dr.º Cicero Jones, 227- Vila Rehder – Americana/SP – CEP: 13.465-370 Fone: (19) 3461.5274

Filial: Rua Riachuelo, n.º 396 – Centro – Santa Bárbara d'Oeste/SP – CEP: 13.450-019 (19) 3455.3582

www.stivarsp.org.br

e-mail: stivar@hotmail.com



## Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Vestuário de Americana e Região-SP.

CNPJ: 55.337.216/0001-39

Reconhecido pelo M.T.E. em 22 de julho de 1.988

acima estabelecidos coincidir 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. **d)** As multas previstas nos itens a.1 e a.2 supra não poderão ser exigidas nos casos controversos de diferenças salariais e, não poderão superar nunca a 2 (dois) salários nominais do empregado; **AUMENTOS POR PROMOÇÃO:** **a)** Sempre que ocorrer promoção à mesma deverá ser comunicada por escrito ao empregado; **b)** A toda promoção para função sem paradigma será garantido aumento salarial, de acordo com a política de salários de cada empresa, respeitado o aumento mínimo de 10% (dez por cento); **c)** Havendo paradigma, após o período experimental, será garantido o menor salário da função; **d)** 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 e a data da promoção; **COMPROVANTE DE PAGAMENTO DE SALÁRIOS:** Fornecimento obrigatório de comprovante de pagamento de salários com a discriminação detalhada das horas trabalhadas, inclusive as extraordinárias, prêmios, adicional noturno, demais títulos e importâncias pagas e descontos efetuados, contendo a identificação da empresa, a função do empregado e o valor do recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço; **TESTE PARA ADMISSÃO:** **a)** A realização de testes práticos operacionais deverão sempre ser remunerados e, não poderão ultrapassar a 01 (uma) jornada diária de trabalho; **b)** Quando estes coincidirem com os horários de refeições, as empresas que tenham refeitório ou que forneçam refeições, as concederão aos empregados em teste; **c)** Aquelas que não possuam as condições acima fornecerão aos empregados em teste um lanche, a critério da empresa, desde que, a realização do teste coincida com os horários de refeições; **CONTRATAÇÃO DE EMPREGADO:** Quando da contratação do trabalhador(a) caso a empresa vem se utilizar da adoção de contrato de experiência o mesmo não poderá ultrapassar o período de 60 (sessenta) dias, podendo ser dividido em duas etapas, ou seja, trinta dias iniciais e mais trinta dias prorrogados; **Parágrafo Único:** Nos casos de readmissão de empregado para a mesma função anteriormente exercida na mesma empresa, não poderá ser exigido Contrato de Experiência; **CESTA BÁSICA ALIMENTOS:** Fornecimento obrigatório mensal de Cesta Básica de Alimentos de pelo menos 35 (trinta e cinco) Kg de peso, sem qualquer vinculação com a produtividade, assiduidade, a ser concedida todo quinto dia de cada mês; Os produtos constantes na Cesta Básica deverão ser boa qualidade, tendo como mínimos os seguintes gêneros e quantidades: 10 (dez) quilos de arroz agulhinha tipo 01; 05 (cinco) quilos de feijão carioca; 05 (cinco) quilos de açúcar refinado; 02 (dois) quilos de pó de café torrado e moído; 05 (cinco) latas de óleo de soja de 900 ml cada; 02 (dois) pacotes de molho de tomate de 420 gramas; 02 (dois) pacotes de bolacha de água e sal de 200 gramas, 02 (duas) latas de sardinha de 135 gramas; 04 (quatro) pacotes de macarrão com ovos de 500 gramas cada; 02 (dois) potes de tempero completo de 250 gramas; 01 (um) quilo de Leite em Pó; 05 (cinco) litros de Leite Longa Vida; 01 (uma) lata de goiabada de 300 gramas; **TICKET ALIMENTAÇÃO:** Fornecimento obrigatório mensal de Ticket Alimentação no valor de 50% (cinquenta por cento) do salário nominal do trabalhador, sem qualquer vinculação com a produtividade, assiduidade, a ser concedido todo quinto dia de cada mês; **PLR – PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS:** Fornecimento de PLR – Participação nos Lucros e Resultados no importe de: 01 (um) salário nominal do trabalhador a ser pago em 02 (duas) parcelas, nos termos da Lei 10.101 de 19.12.2000; **LABOR EM REGIME EXTRAORDINÁRIO:** As horas extraordinárias serão remuneradas na forma abaixo: **a)** 100% (cem por cento) de

Sede: Rua Dr.º Cicero Jones, 227- Vila Rehder – Americana/SP – CEP: 13.465-370 Fone: (19) 3461.5274  
Filial: Rua Riachuelo, n.º 396 – Centro – Santa Bárbara d'Oeste/SP – CEP: 13.450-019 (19) 3455.3582  
[www.stivarsp.org.br](http://www.stivarsp.org.br)  
e-mail: [stivar@hotmail.com](mailto:stivar@hotmail.com)



## Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Vestuário de Americana e Região-SP.

CNPJ: 55.337.216/0001-39

Reconhecido pelo M.T.E. em 22 de julho de 1.988

acréscimo em relação à hora normal, quando trabalhadas em qualquer dia, de segunda a sexta feira. **b)** 150% (cem por cento) de acréscimo em relação à hora normal, quando trabalhadas em Sábados, Domingos e Feriados; **ADICIONAL POR TRABALHO NOTURNO:** O trabalho realizado em jornada noturna, assim considerado das (22h00min as 06h00min) deverão ser remunerados como Adicional de 70% (setenta por cento) sobre a hora diurna, sem prejuízo das demais disposições legais aplicáveis ao caso; **ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO:** Aos empregados que se encontram trabalhando na mesma empresa há mais de 02 (dois) anos, fica assegurada a percepção de adicional sobre os respectivos salários, que será computado para efeito de férias, 13º Salário, FGTS e demais institutos trabalhistas, à razão de: 02% (dois por cento) para os que contem de 02 (dois) a 05 (cinco) anos na empresa, e, de: 04% (quatro por cento) para os que contém mais de 05 (cinco) anos na empresa, benefício esse incidente sobre o piso da respectiva categoria profissional a que pertençam, de conformidade com o critério definido na Cláusula referente ao "SALÁRIO NORMATIVO"; **ADICIONAL DE INSALUBRIDADE:** O trabalho realizado em condições insalubres deverão ser remunerados como Adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre o salário nominal do trabalhador envolvido, sem prejuízo das demais disposições legais aplicáveis ao caso; **DIARIAS:** O trabalho realizado fora da base territorial, não se tratando de hipótese de transferência, deverá ser remunerado acrescido de uma diária de no mínimo 20% (vinte por cento) do salário nominal do trabalhador, independentemente de fornecimento de vale transporte, hospedagem e alimentação; **GARANTIA DE EMPREGO AO TRANSFERIDO:** Assegura-se ao empregado transferido, na forma prevista no artigo 469 da CLT, a garantia de emprego por 01 (um) ano após a data da transferência; **ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA:** **a)** O adicional de transferência, previsto no artigo 469, parágrafo 3º da CLT será de 50% (cinquenta por cento); **b)** A empresa deverá comunicar o fato com antecedência mínima de 60 (sessenta) dias da data da mudança; **c)** Tendo a transferência definitiva e na impossibilidade do empregado poder acompanhar a empresa, esta viabilizará a dispensa sem justa causa; **d)** Visando à eventual recolocação do empregado, as empresas nessas condições, encaminharão uma ficha cadastral e funcional do empregado à Bolsa de Empregos do Sindicato Patronal e Sindicato dos Trabalhadores; **SUBSTITUIÇÃO TEMPORÁRIA:** **a)** Sempre que houver determinação de substituição temporária, a mesma será comunicada por escrito ao empregado; **b)** 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 dia, até o último em que perdurar a substituição; **c)** Terminada a substituição, deixará de existir a obrigatoriedade no pagamento da referida gratificação, não implicando redução salarial; **d)** Excluem-se das estipulações acima, os casos de férias e de empregados ocupantes de cargos administrativos de Supervisão, Chefia e Gerência; **AUXÍLIO CRECHE:** Independentemente do número de empregados, as empresas que não mantenham creche ou convênio com creches, na forma da legislação pertinente, pagarão às suas empregadas o valor mensal correspondente a 25% (vinte e cinco por cento) do maior salário normativo da categoria vigente no respectivo mês. Este auxílio será concedido a cada criança, porém limitado ao período máximo de 24 (vinte e quatro) meses, a contar do nascimento da criança. Este benefício é garantido para toda criança com idade estabelecida nesta cláusula, inclusive para aquelas cujas mães forem admitidas pelas empresas da categoria econômica após a data-base. As partes convencionam que a concessão da vantagem contida no item supratende totalmente ao disposto nos parágrafos 1º e 2º do artigo 389 da CLT, bem como, da Portaria MTP 3.296, de 03.09.86. O auxílio-creche objeto desta cláusula não integrará para

**Sede:** Rua Dr.º Cicero Jones, 227- Vila Rehder – Americana/SP – CEP: 13.465-370 Fone: (19) 3461.5274

**Filial:** Rua Riachuelo, n.º 396 – Centro – Santa Bárbara d'Oeste/SP – CEP: 13.450-019 (19) 3455.3582

[www.stivarsp.org.br](http://www.stivarsp.org.br)

e-mail: [stivar@hotmail.com](mailto:stivar@hotmail.com)



## Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Vestuário de Americana e Região-SP.

CNPJ: 55.337.216/0001-39

Reconhecido pelo M.T.E em 22 de julho de 1.988

nenhum efeito o salário da empregada; **AUXÍLIO AO FILHO EXCEPCIONAL:** As empresas pagarão aos seus empregados que tenham filhos excepcionais, devidamente comprovados por laudo médico, auxílio mensal equivalente a 20% (vinte por cento) do maior salário normativo por filho excepcional; **AUXÍLIO FUNERAL:** a) No caso de falecimento do empregado a empresa pagará a título de auxílio funeral, a quantia correspondente ao valor de um salário nominal. O auxílio será pago juntamente com o saldo salarial e algum outro direito remanescente, diretamente à pessoa da família habilitada ao recebimento e terá caráter indenizatório; b) Não se aplica esta cláusula às empresas que adotarem sistema de seguro de vida em grupo, cujo pagamento do prêmio seja de inteira responsabilidade da empresa, desde que o valor do prêmio não seja inferior ao referido salário normativo, devendo a empresa, nessa hipótese, complementar o valor até o limite supramencionado; **ABONO DE APOSENTADORIA:** Ao empregado com 4 (quatro) ou mais anos de serviços contínuos na mesma empresa, e que dela se desligar espontaneamente por motivo de aposentadoria, será pago abono equivalente a 02 (dois) salários nominais, correspondente ao último salário percebido pelo empregado. Se o empregado continuar trabalhando na mesma empresa após a aposentadoria, o pagamento do abono será garantido apenas por ocasião do desligamento definitivo do emprego. O abono de aposentadoria assim concedido terá caráter indenizatório. Não se aplicará esta cláusula nas empresas que mantenham plano de aposentadoria complementar; **CARTA DE REFERÊNCIA:** Desde que o empregado solicite a empresa lhe fornecerá carta de referência, da qual deverá constar, no mínimo, a indicação do período trabalhado. Quando da dispensa sem motivo justificado a empresa fornecerá, também, caso seja solicitado pelo empregado e ainda não tenha sido entregue, documentação de curso que o mesmo tenha concluído na empresa; **EXTRATO ANALÍTICO DEPOSITOS FGTS:** As empresas deverão cumprir rigorosamente as disposições da Lei 8036/90, especialmente seu artigo 17, a fim de possibilitar ao Banco depositário do FGTS o atendimento ao artigo 22 do decreto 99.684/70, ou seja, a remessa pelo Banco, do extrato do FGTS, bimestralmente diretamente ao próprio trabalhador; **PIS - PROGRAMA DE INTEGRAÇÃO SOCIAL:** As empresas deverão providenciar o pagamento do PIS nas suas próprias dependências. As empresas que não o fizerem deverão conceder abono de 4 (quatro) horas para o empregado recebê-lo, analisando os casos em que o domicílio bancário esteja situado em outro município para abonar o tempo necessário; **HOMOLOGAÇÕES CONTRATUAIS:** Com o objetivo de valorizar o *PRINCÍPIO DA PREFERÊNCIA SINDICAL PARA ASSISTÊNCIA E HOMOLOGAÇÃO NA RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO* previsto no artigo 8º, inciso III, CF/1988 c/c a Nota Técnica CGRT/SRT/ N° 38/2010, Nota Técnica CGRT/SRT/ N° 184/2012 e, artigo 6º da INSTRUÇÃO NORMATIVA N° 15/2010, donde as homologações e assistência ao trabalhador devem ser realizadas pela entidade de classe, nas cidades onde houver sede ou sub-sede sindical, as homologações de rescisões de contratos de trabalho dos empregados, deverão obrigatoriamente ser efetuadas na sede ou sub-sede do sindicato, sem qualquer custo para as empresas, independentemente do tempo de serviço do empregado demitido, devendo a empresa no ato homologatório apresentar no Sindicato juntamente com os documentos exigidos pela Instrução Normativa n° 15 da SRTE os exames médicos demissionais, PCMSO, PPRA, PPP (PERFIL PROFISSIONAL PREVIDENCIÁRIO) entre outros, sob pena de recusa/impedimento de o agente homologador concretizar o ato, nos termos do Artigo 12 da citada Instrução Normativa; **CARTA DE CONCESSÃO - AVISO PRÉVIO:** a) Nos casos de rescisão do contrato de trabalho, quer seja através do pedido de demissão ou sem justa causa pelo empregador, nos termos do Artigo 22 inciso VII da Instrução Normativa

Sede: Rua Dr.º Cicero Jones, 227- Vila Rehder – Americana/SP – CEP: 13.465-370 Fone: (19) 3461.5274

Filial: Rua Riachuelo, n.º 396 – Centro – Santa Bárbara d'Oeste/SP – CEP: 13.450-019 (19) 3455.3582

www.stivarsp.org.br  
e-mail: stivar@hotmail.com



## Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Vestuário de Americana e Região-SP.

CNPJ: 55.337.216/0001-39

Reconhecido pelo M.T.E. em 22 de julho de 1.988

15 do SRT, os mesmos deverão ser confeccionados em 03 (três) vias, devendo sempre constar do aviso prévio a data, dia, hora e o local em que será efetuado o pagamento e/ou a homologação das verbas rescisórias constantes do TRCT, bem como se será trabalhado ou indenizado; **b)** Em atendimento a Nota Técnica CGRT/SRT/ N° 184/2012 e, para os fins previstos no artigo 487 da CLT c/c Lei 12.506/2011, o Aviso Prévio será sempre de 30 (trinta) dias, quer seja na dispensa imotivada ou nos pedidos de demissão, restando certo que para os fins previstos no § único do Artigo 1° da Lei 12.506/2011, o acréscimo de 03 (três) dias por ano de serviço (doze meses de labor) terá sempre caráter indenizatório e, somente aplicado em caso de encerramento de contrato de trabalho a título de dispensa imotivada, não se falando assim em acréscimo no caso de encerramento de contrato de trabalho a título de pedido de demissão; **c)** A redução de duas horas diárias, prevista no artigo 488 da CLT, será utilizada, atendendo à conveniência do empregado, no início ou no fim da jornada de trabalho, mediante opção única do empregado por um dos períodos, exercida no ato do recebimento do pré-aviso, sem prejuízo do disposto no parágrafo único do citado artigo; **d)** Nos casos de rescisão do contrato de trabalho sem justa causa pelo empregador, de empregado com 45 (quarenta e cinco) anos ou mais de idade, e que tenham prestado no mínimo 04 (quatro) anos de trabalho na mesma empresa, fica garantido um aviso prévio de 45 (quarenta e cinco) dias, sendo que os 15 (quinze) dias excedentes ao aviso prévio legal serão pagos em caráter indenizatório; **e)** Nos casos de encerramento do contrato de trabalho a título de demissão, não será exigido, tão pouco retido pelo empregador o valor correspondente ao Aviso, caso justifique o empregado nos termos do Artigo 487 da CLT os motivos ensejadores de seu pedido de demissão; **f)** Na hipótese de o empregado ser dispensado pela empresa de prestar sua atividade profissional durante o prazo do aviso prévio, tal decisão será comunicada por escrito ao empregado, ficando ele desobrigado de comparecer à empresa para marcação de ponto ou registro de presença, fazendo jus, no entanto, à remuneração integral; **g)** Nos casos de rescisão do contrato de trabalho sob alegação de falta grave, a empresa deverá entregar ao empregado envolvido carta-aviso, com contra recibo, declinando as razões determinantes da demissão; **h)** Nos termos da Instrução Normativa SRT n° 15 de 14 de Julho de 2.010, no momento da concessão do Aviso Prévio a empregadora já buscará agendamento da homologação da rescisão junto à entidade de classe ou órgão homologador; **PRAZO PARA QUITAÇÃO DA RESCISÃO CONTRATUAL:** **a)** Nas rescisões contratuais, o pagamento das verbas rescisórias bem como a homologação do "TRCT" pelo órgão competente (sindicato de classe), deverão ser providenciados pelas empresas nos seguintes prazos: \* até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato, ou, \* até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento. Ficam as empresas alertadas que o chamado Aviso Prévio "cumprido em casa" não possui respaldo legal. **b)** Fica ressalvado que quando motivado pelo empregador a falta de homologação pelo órgão competente (sindicato de classe), bem como, a falta de entrega de todos os documentos referentes à rescisão contratual, principalmente TRCT homologado e Guias do Seguro Desemprego, nos prazos do item "a", acarretará em favor do empregado, uma multa equivalente a 1 (hum) salário do empregado, sem prejuízo do disposto no art. 477, inciso 8° da CLT; **RELAÇÃO DE EMPREGADOS ADMITIDOS E DEDITIDOS:** Nos termos da Norma Técnica SRT/TEM n° 202/2009, emitida em 15.12.2009, as empresas abrangidas por esta convenção fornecerão trimestralmente, ao Sindicato Profissional, até 30 dias após o encerramento do trimestre civil, informações numéricas sobre quantidade de empregados existentes, admitidos e demitidos. Mesmas

**Sede:** Rua Dr.º Cícero Jones, 227- Vila Rehder – Americana/SP – CEP: 13.465-370 Fone: (19) 3461.5274

**Filial:** Rua Riachuelo, n.º 396 – Centro – Santa Bárbara d'Oeste/SP – CEP: 13.450-019 (19) 3455.3582

[www.stivarsp.org.br](http://www.stivarsp.org.br)

e-mail: [stivar@hotmail.com](mailto:stivar@hotmail.com)



## Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Vestuário de Americana e Região-SP.

CNPJ: 55.337.216/0001-39

Reconhecido pelo M.T.E. em 22 de julho de 1.988

informações deverão ser enviadas ao Sindicato Patronal; **COMPLEMENTO DO AUXÍLIO DOENÇA E ESTABILIDADE NO RETORNO AO TRABALHO:** a) Será assegurada complementação de salário ao empregado afastado por doença, do 16º dia até o limite do 60º dia de afastamento. Na hipótese de mais de um afastamento na vigência da presente convenção, será observado sempre o limite da complementação até que se complete o prazo de 120 dias, sucessivos ou alternados. A complementação terá como limite o salário mensal percebido pelo empregado, sem inclusão de parcelas variáveis ou adicionais, observando o salário teto determinado pela Previdência. Excetua-se o prêmio, que integrará o salário, desde que habitualmente pago. b) Quando o empregado não tiver direito ao auxílio previdenciário por não ter ainda completado o período de carência exigido pela Previdência Social, a empresa pagará seu salário nominal entre o 16º dia e o 60º dia de afastamento, respeitando também o limite máximo da contribuição previdenciária. c) Não sendo conhecido o valor básico do benefício previdenciário no caso do item "a", a complementação deverá ser paga em valores estimados. Se ocorrerem diferenças, a maior ou a menor, deverão ser compensadas no pagamento imediatamente posterior. d) Ao empregado afastado do serviço por motivo de doença, que recebeu auxílio-doença pelo período mínimo de 90 (noventa) dias, será garantido emprego ou salário por 30 (trinta) dias a partir do retorno; **ESTABILIDADE AO TRABALHADOR ACIDENTADO:** Será assegurada garantia de emprego e salário, desde a ocorrência do Acidente de Trabalho por um período de 24 (vinte e quatro) meses, independentemente de afastamento junto à previdência ou alta previdenciária, ficando as empresas obrigadas em fornecer a entidade de classe da "CAT", no prazo máximo de 24 (vinte e quatro) horas da ocorrência do acidente; **GARANTIA À EMPREGADA GESTANTE:** a) Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa, da empregada gestante desde a confirmação da gravidez até 05 (cinco) meses após o parto; b) Se rescindido o contrato de trabalho da empregada, se for o caso, deverá avisar o empregador de seu estado de gestação, devendo comprová-lo no prazo de 60 (sessenta) dias a partir da comunicação da dispensa, exceto nos casos de gestação atípica cujo prazo será de 90 (noventa) dias, devendo tal situação ser comprovada por atestado médico do SUS; c) A empregada gestante não poderá ser despedida, a não ser na hipótese de justa causa, pedido de demissão ou transação; d) A empresa não poderá exigir o Aviso Prévio pela empregada que pedir demissão imediatamente após o vencimento da licença compulsória decorrente de maternidade; **LICENÇA À EMPREGADA ADOTANTE:** A empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para adoção será concedida licença-maternidade, nos termos do art. 392-A, da CLT, conforme a seguir discriminado: a) - 120 dias para criança até 1 ano de idade; b) - 60 dias, para criança a partir de 1 ano até 4 anos de idade; c) - 30 dias, para criança a partir de 4 anos até 8 anos de idade; **GARANTIA À MÃE QUE AMAMENTA:** a) Na hipótese de funcionária-mãe que esteja amamentando, obriga-se a empresa a fornecer local adequado em suas dependências para amamentação da criança, até que esta complete 06 (seis) meses de idade e pelo prazo de 30 (trinta) minutos a cada 04 (quatro) horas de efetivo trabalho, em jornada diária; b) Mediante acordo escrito, poderão a empresa e a funcionária-mãe acordar que este período seja concedido integralmente no início ou no fim da jornada normal de trabalho; **GARANTIA À MULHER EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR:** A empregada que estiver incluída no cadastro de programas assistenciais do governo federal, estadual ou municipal, em decorrência de situação de violência doméstica/familiar, será assegurado a manutenção do vínculo empregatício quando necessário o afastamento do local de trabalho, na forma de interrupção de contrato, por até 06 (seis) meses e estabilidade no emprego por 01 (um) ano,

Sede: Rua Dr.º Cicero Jones, 227- Vila Rehder – Americana/SP – CEP: 13.465-370 Fone: (19) 3461.5274

Filiai: Rua Riachuelo, n.º 396 – Centro – Santa Bárbara d'Oeste/SP – CEP: 13.450-019 (19) 3455.3582

[www.stivarsp.org.br](http://www.stivarsp.org.br)

e-mail: [stivar@hotmail.com](mailto:stivar@hotmail.com)



## Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Vestuário de Americana e Região-SP.

CNPJ: 55.337.216/0001-39

Reconhecido pelo M.T.E. em 22 de julho de 1.988

a contar do seu retorno ao trabalho, sem prejuízo dos demais direitos consagrados no art. 9º, parágrafo 2º, incisos I e II da Lei 11.340 de 07/08/2006 (Lei Maria da Penha) c/c Lei 8.80/1990 e Lei 13.427/2017; **LICENÇA PATERNIDADE:** De acordo com o inciso XIX, artigo 7º da CF/88, combinado com o § 1º artigo 10 do Ato de Disposições Transitórias e enquanto não for regulamentada em lei, a licença paternidade será de 5 (cinco) dias corridos, contados desde a data do parto, neles incluído o dia previsto no inciso III, do artigo 473 da CLT; **EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR:** a) Serão garantidos emprego e salário ao empregado em idade de prestação de serviço militar, desde o alistamento até a incorporação e nos 30 (trinta) dias após o desligamento da unidade em que serviu, além do aviso prévio previsto na CLT; b) A garantia de emprego será extensiva ao empregado que estiver servindo no Tiro de Guerra; c) Havendo coincidência entre o horário da prestação do Tiro de Guerra com o horário de trabalho, o empregado não sofrerá desconto do DSR e de feriados respectivos, em razão das horas não trabalhadas por esse motivo. A estes empregados não será impedida a prestação de serviços no restante da jornada; d) Estes empregados não poderão ser despedidos a não ser por prática de falta grave, ou mútuo acordo entre empregado e empregador com assistência do respectivo Sindicato representativo da categoria profissional; **EMPREGADO/A EM VÉSPERA DE APOSENTADORIA:** Aos empregados que comprovadamente estiverem a um prazo máximo de doze meses da aquisição do direito de aposentadoria em seus prazos mínimos, e que contem com mínimo de três 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, por acordo entre as partes e pedidos de demissão; **ANOTAÇÃO NA CARTEIRA DE TRABALHO:** 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, remuneração, forma de pagamento, declaração de opção do FGTS, PIS e outras condições especiais que venham a existir além da anotação da função ou cargo; b) As anotações na CTPS serão feitas pelo empregador: b.1) Na data base da categoria; b.2) Na rescisão contratual; b.3) A qualquer tempo, quando justificadamente for exigido do empregado, por órgãos públicos ou não, a comprovação de seus salários registrados na CTPS; c) A falta de registro na CTPS acarretará multa diária em favor do empregado no valor de 1/30 avos do salário nominal do empregado por dia; **REVISTA:** Para fins de se evitar futuros e eventuais constrangimentos, fica terminantemente proibido que as empresas adotem sistema de revista aos empregados; **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. Nessa hipótese, a empresa não poderá impedir o cumprimento do restante da jornada de trabalho. 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; **AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS:** a) O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo de salário, até 02 (dois) dias em caso de falecimento de sogra ou sogro e 03 (três) dias por semestre no caso de internação hospitalar da esposa (o) ou companheira (o) ou filho (a), desde que coincidente com as jornadas de trabalho e mediante comprovação; b) No caso de internação do filho por mais de 02 (dois) dias, o (a) trabalhador (a) poderá solicitar licença - não remunerada para o período compreendido entre o 3º (terceiro) e o 15º (décimo quinto) dias em que afastar-se do emprego, sendo que os proventos de reflexo em 13º salário, Férias e 1/3 serão assegurados para esse período; c) O empregado (a), no caso de acompanhamento de filho (a) ao médico, para consulta, poderá se ausentar, sem prejuízo

Sede: Rua Dr.º Cícero Jones, 227- Vila Rehder - Americana/SP - CEP: 13.465-370 Fone: (19) 3461.5274

Filial: Rua Riachuelo, n.º 396 - Centro - Santa Bárbara d'Oeste/SP - CEP: 13.450-019 (19) 3455.3582

[www.stivarsp.org.br](http://www.stivarsp.org.br)

e-mail: [stivar@hotmail.com](mailto:stivar@hotmail.com)



## Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Vestuário de Americana e Região-SP.

CNPJ: 55.337.216/0001-39

Reconhecido pelo M.T.E. em 22 de julho de 1.988

do salário uma vez por mês, desde que devidamente comprovado; **d)** Caso o empregado (a), necessite acompanhar filho (a) ao médico, para consulta, por período superior a 01 (hum) dia por bimestre, os proventos de 13º salário, Férias e 1/3, além de DSR, serão assegurados para esse período, desde que devidamente comprovado o comparecimento ao médico; **e)** Por 01 (uma) vez ao mês, para acompanhamento de pessoa idosa ao médico, bem como para acompanhamento do filho (a) em reuniões de Pais e Mestres, desde que devidamente comprovado. **ABONO DE FALTA AO ESTUDANTE:** **a)** Fica garantido o abono de faltas ao empregado estudante, para prestação de exames, desde que em estabelecimento de ensino oficial, autorizado ou reconhecido, pré-avisado o empregador com o mínimo de 72 horas e feita à comprovação posterior; **b)** O mesmo direito é assegurado ao dia ou dias necessário ao exame de um único vestibular, limitado a uma só Faculdade; **DIAS PONTES:** As empresas poderão liberar seus empregados do trabalho em dias úteis intercalados com feriados e fins de semana, através de compensação anterior ou posterior dos respectivos dias, mediante acordo e, desde que seja realizada assembleia na sede da empresa pela entidade de classe (sindicato) e aceita previamente a liberação e a forma precisa de compensação por, no mínimo, 2/3 (dois terços) dos seus empregados, inclusive mulheres e menores; **FÉRIAS:** **a)** 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 artigo 135 da CLT; **b)** No caso de férias coletivas, o empregador deverá comunicar ao órgão local do Ministério do Trabalho e Emprego com a antecedência mínima de 15 (quinze) dias, enviando cópia da comunicação ao Sindicato dos empregados; **c)** 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; **d)** A remuneração das férias, inclusive o terço de que trata o inciso XVII do artigo 7º da CF, deverá ser pago até 2 (dois) dias antes do início do respectivo período de férias. **e)** O empregado estudante terá direito de fazer coincidir suas férias com as férias escolares; **FÉRIAS COLETIVAS - DIAS 25/12 e 01/01:** Quando as férias individuais/coletivas abrangerem os dias 25 de dezembro e 01 de janeiro, estes dias não serão computados como férias, e, portanto, deverão ser excluídos da contagem dos dias corridos regulamentares; **LICENÇA PARA CASAMENTO:** No caso de casamento do empregado, a licença remunerada será de 3 (três) dias úteis consecutivos ou até 5 (cinco) dias corridos, a partir da data do casamento ou do dia imediatamente anterior. Para ter direito ao benefício o empregado é obrigado a entregar à empresa cópia da Certidão de Casamento passada pelo Cartório, até, no máximo, 15 (quinze) dias após a data do casamento. Os empregados ocupantes de cargos de chefia, gerência e ainda os de confiança do empregador, bem assim os que exerçam funções isoladas, deverão avisar o empregador com antecedência de 10 (dez) dias da data do casamento; **COINCIDÊNCIA DE FÉRIAS COM LICENÇA CASAMENTO:** Desde que avisadas com um mínimo de 30 (trinta) dias de antecedência, as empresas procurarão compatibilizar o gozo das férias regulamentares com a licença de casamento do empregado, desde que este tenha mais de um ano de serviço na mesma empresa; **ERGONOMIA E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO:** As partes formarão comissões tripartites onde o Ministério do Trabalho apresentar condições, para estudar e encaminhar os assuntos relacionados com o meio ambiente do trabalho, principalmente condições ergonômicas e afins visando reduzir o número de doenças profissionais e acidentes de trabalho por esta causa; **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR (MEIO AMBIENTE DO TRABALHO):** As empresas deverão observar e cumprir as Normas Regulamentadoras de Trabalho, proceder à

Sede: Rua Dr.º Cicero Jones, 227- Vila Rehder – Americana/SP – CEP: 13.465-370 Fone: (19) 3461.5274

Filial: Rua Riachuelo, n.º 396 – Centro – Santa Bárbara d'Oeste/SP – CEP: 13.450-019 (19) 3455.3582

[www.stivarsp.org.br](http://www.stivarsp.org.br)

e-mail: [stivar@hotmail.com](mailto:stivar@hotmail.com)



## Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Vestuário de Americana e Região-SP.

CNPJ: 55.337.216/0001-39

Reconhecido pelo M.T.E. em 22 de julho de 1.988

realização do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA (NR-9), bem como, adaptar as condições de trabalho às especificações previstas na NR-17 que trata de Ergonomia. Com relação ao ambiente de trabalho, deverão ser observados os termos abaixo: I - As empresas deverão manter o local de trabalho em condições adequadas de higiene, ficando expressamente vedado a permanência de animais de quaisquer espécies em suas dependências e, no caso do surgimento de aracnídeos e animais peçonhentos, as atividades deverão se imediatamente paralisadas até que o ambiente seja totalmente saneado e, não apresente risco ao trabalhador; II - As empresas, independentemente do número de trabalhadores, deverão manter os refeitórios limpos e em condições adequadas para esta finalidade; III - Os banheiros deverão contar com o material necessário à higiene (papel higiênico, sabonete e papel para enxugar as mãos), assim como, os vasos sanitários deverão conter o respectivo assento e válvula hidra em funcionamento. Os Sindicatos signatários da presente Convenção Coletiva de Trabalho poderão disponibilizar as empresas o laudo realizado pelos técnicos da FUNDACENTRO no que se refere à descrição técnica ergonômica das cadeiras para o setor produtivo do vestuário, especificamente; **ACOMPANHAMENTO DE DIRIGENTE SINDICAL DURANTE FISCALIZAÇÃO DO AUDITOR FISCAL DO MINISTÉRIO DO TRABALHO JUNTO AS EMPRESAS:** Quando solicitada fiscalização por parte do sindicato junto às empresas, a entidade sindical profissional poderá designar um diretor para acompanhar o auditor fiscal durante a realização da mesma; **CTPN – COMISSÃO TRIPARTITE PERMANENTE DE NEGOCIAÇÃO:** Constituirão uma Comissão Tripartite Permanente de Negociação para assuntos de saúde e segurança no trabalho com o objetivo de estudar, discutir, elaborar normas e melhorar o ambiente de trabalho; **a)** A comissão será composta por pessoas indicadas pelo sindicato profissional, sindicato patronal e pela Gerencia Regional do Ministério do Trabalho e Emprego; **b)** As propostas formalizadas pela referida comissão serão implantadas somente após a apreciação e aprovação pelas entidades sindicais signatárias da presente Convenção; **c)** As partes deverão elaborar o regimento interno estabelecendo os critérios de atuação da comissão e dos órgãos mencionados na alínea anterior; **SEGURANÇA DO TRABALHADOR - NR - 17 - ERGONOMIA:** As empresas deverão fornecer a seus trabalhadores que ocupem a função de costureira (o) /pespontadeira (or); que trabalhem em bancadas baixas de produção; que trabalhem em bancadas altas de produção e para os trabalhadores que ocupem posições estáticas (imóvel, parado), com relação à parte inferior do corpo; cadeiras ergonômicas. Em cumprimento a Norma Regulamentadora Nº 17 – que trata do assunto de ergonomia nos postos de trabalho e visa estabelecer parâmetros que permitam a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar conforto, segurança e desempenho eficiente; O empregador deve fornecer cadeira ergonômica, que deverá atender o laudo realizado pelos técnicos da FUNDACENTRO/SP, laudo este solicitado pela CONACCOVEST e realizado pelo ergonomista e tecnologista da FUNDACENTRO/SP Sr. Ricardo da Costa Serrano. - O empregador deve fornecer cadeira ergonômica que tenham laudos realizados por laboratório especializados de testes de gramatura de tecido, resistência mínima à tração, resistência mínima ao rasgamento, esgarço, ensaios de espumas flexíveis de POLIURETANO, teste de impacto de sentar, testes do mecanismo reclinável, teste de durabilidade de amortecedores, ensaio para determinação das forças atuantes em molas a compressão, bem como as mesmas deverão ter uma garantia mínima de 3 (três) anos. - **(17.3. – Mobiliário dos postos de trabalho; - 17.3.3. – Os assentos utilizados nos postos de trabalho devem atender aos seguintes**

**Sede:** Rua Dr.º Cicero Jones, 227- Vila Rehder – Americana/SP – CEP: 13.465-370 Fone: (19) 3461.5274

**Filia:** Rua Riachuelo, n.º 396 – Centro – Santa Bárbara d’Oeste/SP – CEP: 13.450-019 (19) 3455.3582

[www.stivarsp.org.br](http://www.stivarsp.org.br)

e-mail: [stivar@hotmail.com](mailto:stivar@hotmail.com)



## Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Vestuário de Americana e Região-SP.

CNPJ: 55.337.216/0001-39

Reconhecido pelo M.T.E. em 22 de julho de 1.988

**requisitos mínimos:** - **a)** *Altura ajustável à estatura do trabalhador e à natureza da função exercida, de modo que uma pessoa baixa possa sentar-se confortavelmente, e por meio de dispositivos, uma pessoa alta possa regulá-los de modo a também ela sentir-se confortavelmente instalada ao sentar-se. A cadeira deve possuir regulagem de altura do assento devendo essa regulagem ser a gás;* **b)** *Característica de pouca ou nenhuma conformação na base do assento. O assento deve ser de espuma injetada de poliuretano (mínimo 50 kg/m<sup>3</sup>). As estruturas do assento e do encosto deverão ser em madeira compensada moldada anatomicamente, para promoverem uma boa circulação sanguínea, bem como para promover o apoio adequado à coluna lombar. O encosto deverá possuir as seguintes características mínimas: Raio de curvatura mínimo de 400 mm; Profundidade do apoio lombar de 13 a 25 mm; O encosto deverá possuir uma blindagem de proteção, na parte posterior, em polipropileno; A profundidade entre o fim das coxas e a parte frontal da cadeira deverá ter 40 cm de comprimento e 40 cm na sua largura, a fim de não causar desconforto provocado pela pressão do assento sobre o fim da coxa, ou trombose por bloqueios a circulação sanguínea.* **c)** *O assento deve possuir em sua borda frontal um arredondamento. O assento deve ser de espuma injetada de poliuretano (mínimo 50 kg/m<sup>3</sup>) com a finalidade de evitar desconforto e anestesia da pele das nádegas e coxas;* **d)** *Encosto com forma levemente adaptada ao corpo para a proteção da região lombar, sua inclinação deve variar somente de 3 a 5 graus para permitir a sustentação do tronco. O encosto deve proteger a região lombar, a abertura entre o assento e encosto da cadeira (superfície do assento x parte inferior do encosto) não deve ultrapassar 15 cm. O encosto deve ser de espuma injetada de poliuretano (mínimo 50 kg/m<sup>3</sup>) e seu comprimento não deve superar 33 cm. O encosto deverá possuir uma blindagem de proteção, na parte posterior, em polipropileno;* **e)** *A base da cadeira deve ser fixa, com 5 (cinco) sapatas (pentagonal), para total estabilidade do sistema, chapas de aço ABNT 1010/1020. Para garantir a durabilidade do sistema às bases deverão apresentar resistência, conforme abaixo descrito: Resistência mínima à tração da base: 38 kgf/mm<sup>2</sup>; Alongamento máximo admitido na ruptura: 22%; Módulo de elasticidade mínima de 17.000 kgf/mm<sup>2</sup>, para evitar a deformação da base e suas consequentes implicações e prejuízos ao bom funcionamento do produto; As pás (pés) da base, em aço, deverão receber um perfil de proteção de polipropileno; O tubo central da cadeira deve ter mola amortecedora de espessura e arame mínimo de 6 mm para evitar impactos do sentar brusco, apresentando amortecimento inclusive na regulagem mínima; Deve ser o tubo selado de ar-comprimido, para regulagem de altura em "n" posições, permitindo a adequação da altura da cadeira. O acionamento da regulagem de altura deverá ser através de um simples toque na alavanca, disposta sob o assento; Deve o tubo ter blindagem dupla telescópica de polipropileno. A Blindagem evita o acúmulo de pó nos mecanismos do tubo central;* **e)** *As dimensões da cadeira devem obedecer a Norma da ABNT de N° 13.962;* **f)** *A cadeira não deve possuir braços;* **g)** *O revestimento tanto do assento como do encosto devem ser em tecido 100% poliéster com gramatura mínima de 300g/m<sup>2</sup>;* **h)** *A cadeira deve ser giratória permitindo movimentos de lateralidade;* **i)** *Cadeira para as bancadas altas de produção, cadeira tipo caixa, deve ser utilizada em todas as bancadas de trabalho altas e devem possuir dimensões que obedecem a Norma da ABNT (Associação Brasileira de Normas Técnicas) de N° 13.962 e possuir um aro apóia-pés regulável;* **j)** *A cadeira de bancada alta deve ter as seguintes dimensões: A altura da superfície do assento (intervalo de regulagem) deve ser valor mínimo de 670 mm e valor máximo de 720 mm; A altura do assento ao apóia - pés deve ser valor mínimo 420 mm e valor máximo 500 mm; Raio do aro apoia - pés devêm ser de 230 mm* A cadeira para

**Sede:** Rua Dr.º Cicero Jones, 227- Vila Rehder – Americana/SP – CEP: 13.465-370 Fone: (19) 3461.5274

**Filial:** Rua Riachuelo, n.º 396 – Centro – Santa Bárbara d'Oeste/SP – CEP: 13.450-019 (19) 3455.3582

[www.stivarsp.org.br](http://www.stivarsp.org.br)

e-mail: [stivar@hotmail.com](mailto:stivar@hotmail.com)



## Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Vestuário de Americana e Região-SP.

CNPJ: 55.337.216/0001-39

Reconhecido pelo M.T.E. em 22 de julho de 1.988

bancadas baixas e para as pespontadeiras devem ter altura de superfície do assento (intervalo de regulagem) de valor mínimo de 420 mm e valor máximo 500 mm; **CIPA – COMISSÃO INTERNA PREVENÇÃO DE ACIDENTES:** As empresas convocarão eleições para CIPA com 50 (cinquenta) dias de antecedência mínima, dando publicidade a tal ato através de comunicados afixados nos quadros de aviso das mesmas empresas, comunicados estes cujas cópias deverão ser enviadas ao Sindicato, dentro de 15 (quinze) dias daquela convocação. As empresas com mais de 20 (vinte) empregados, no prazo mínimo de 15 (quinze) dias após a realização das eleições, deverão comunicar ao Sindicato Profissional o resultado, indicando o nome dos titulares e suplentes eleitos. Os titulares e suplentes da representação dos empregados na CIPA não poderão ser transferidos para outra localidade, salvo quando houver concordância expressa dos mesmos; **AUTOMAÇÃO:** Na automação dos meios de produção, com a implantação de novas técnicas ou maquinários, as empresas deverão desenvolver e promover 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; **EQUIPAMENTOS, FERRAMENTAS E INSTRUMENTOS DE TRABALHO:** a) As empresas fornecerão gratuitamente aos empregados os equipamentos, quando forem por elas exigidos na prestação de serviços, inclusive quanto à proteção e segurança no trabalho; b) As empresas também fornecerão, sem qualquer ônus, as ferramentas e instrumentos de trabalho necessários e utilizados no local de trabalho, para a prestação dos serviços respectivos; c) 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; **EPI'S - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL:** Nos ambientes onde haja perigo ou risco de acidente, o primeiro dia de trabalho do empregado será destinado, parcial ou integralmente, a treinamento com material de proteção individual - EPI, e conhecimento daquela área; **UNIFORME – NECESSIDADE – EXIGÊNCIA:** Quando houver necessidade de uso ou exigência pela empresa do uso, fica estabelecido o fornecimento gratuito de uniformes, quantos forem necessários; **ÁGUA POTÁVEL:** As empresas fornecerão aos seus empregados, em suas seções, água potável, resfriada e filtrada nas condições de higiene. Quando as empresas se utilizarem de água com origem em poços artesanais particulares e sem tratamento regular deverão instalar sistemas de purificação para garantir que a mesma tenha uma boa qualidade quando do consumo, ficando ainda as empresas obrigadas em manterem limpas as caixas d'água com inspeção trimestral; **NECESSIDADES HIGIENICAS:** Nas empresas que utilizam mão de obra feminina, as enfermarias e caixas de primeiros socorros deverão conter absorventes higiênicos, para ocorrências emergenciais. As empresas também proporcionarão, gratuitamente, produtos adequados à higiene pessoal de seus empregados, de acordo com as condições específicas do trabalho realizado, bem como abolirão o uso de "chapinhas" utilizadas para controlar a frequência nos sanitários; **VALE TRANSPORTE** Fornecimento gratuito de Vale Transporte a todos os empregados, podendo ser a concessão gratuita ou não vinculada à assiduidade; **PARÁGRAFO PRIMEIRO:** - Na hipótese do empregado ser convocado para trabalhar nos DSR's, domingos, feriados, dias pontes e horas extras laboradas por força maior, o valor correspondente ao vale-transporte necessário ao atendimento ao respectivo deslocamento nas mencionadas situações, será ressarcido pelo empregador, nos exatos termos do art. 5º, parágrafo único do Decreto nº 95.247/87, que regulamentou a Lei nº 7.418/85; **PARÁGRAFO SEGUNDO:** - Ficará isento o empregado do pagamento de 6% (seis por cento) sobre seu salário básico previsto em lei, quando do cumprimento e gozo de férias

Sede: Rua Dr.º Cicero Jones, 227- Vila Rehder – Americana/SP – CEP: 13.465-370 Fone: (19) 3461.5274

Filial: Rua Riachuelo, n.º 396 – Centro – Santa Bárbara d'Oeste/SP – CEP: 13.450-019 (19) 3455.3582

[www.stivarsp.org.br](http://www.stivarsp.org.br)

e-mail: [stivar@hotmail.com](mailto:stivar@hotmail.com)



## Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Vestuário de Americana e Região-SP.

CNPJ: 55.337.216/0001-39

Reconhecido pelo M.T.E. em 22 de julho de 1.988

regulamentares e coletivas; **HORÁRIO DE TRANSPORTE:** 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 públicos; **CAFÉ DA MANHÃ E DA TARDE:** As empresas se obrigam a fornecer gratuitamente a seus empregados, diariamente ao início do expediente e no intervalo da tarde, lanche composto de no mínimo um copo de café com leite e um pão (50gr.) com manteiga, sendo que os períodos destinados ao lanche serão computados como tempo de serviço na jornada diária normal de trabalho; **AQUECIMENTO DE 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; **TRANSPORTE DE ACIDENTADO E DOENTE:** Obriga-se o empregador a transportar o empregado com urgência, para local apropriado, onde haja atendimento médico (pronto-socorro) em caso de acidente ou mal súbito, desde que ocorra no local e em horário de trabalho; **EXAMES MÉDICOS – ADMISSIONAIS – DEMISSIONAIS:** Serão realizados obrigatoriamente os exames médicos admissionais, demissionais e periódicos, na forma estabelecida pela NR. 07 em vigor ou legislação que a substitua; **ATESTADOS/DECLARAÇÕES MÉDICAS E ODONTOLÓGICAS:** a) Serão reconhecidos os atestados/declarações médicos e/ou odontológicos passados por facultativo do Sindicato da categoria profissional, desde que obedecidas às exigências da Portaria MTAS 3370, de 09.10.84. Tais atestados não serão questionados quanto à sua origem, se portarem o carimbo do Sindicato e a assinatura do seu facultativo. Fica exclusivamente a critério médico consignar ou não, o Código Internacional de Doença - CID. Excetuam-se os casos previstos no artigo 73, parágrafo 1º, do Decreto 611/92. b) As empresas que mantenham convênio médico encaminharão ao Sindicato Profissional material orientativo das facilidades oferecidas pelo convênio, quando editadas pelo mesmo; **PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA PREVIDÊNCIA SOCIAL:** As empresas deverão preencher o Atestado de Afastamento e Salários - AAS, quando solicitado pelo empregado, nos seguintes prazos: a) Máximo de 05 (cinco) dias úteis, contados da data de 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 horas. b) Máximo de 07 (sete) dias úteis, contados da data de solicitação, nos casos de aposentadoria e abono de permanência em serviço. c) Máximo de 07 (sete) dias úteis, contados da data de solicitação, quando, após a rescisão contratual, o empregado necessitar, justificadamente do AAS; **SEGURO DE VIDA EM GRUPO:** As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, deverão firmar para os seus empregados, um SEGURO DE VIDA e ACIDENTES PESSOAIS, observados as seguintes coberturas mínimas – R\$ 15.000,00 (quinze mil reais), em caso de Morte do empregado (a) por qualquer causa, independentemente do local ocorrido; II – Até R\$ 15.000,00 (quinze mil reais), em caso de Invalidez Permanente (total ou parcial) do empregado (a), causada por acidente, independentemente do local ocorrido, atestado por médico devidamente qualificado, discriminando, detalhadamente, no laudo médico, as sequelas definitivas, mencionando o grau ou percentagem, respectivamente da invalidez deixada pelo acidente. III – R\$ 15.000,00 (quinze mil reais) em caso de Invalidez Permanente Total por Doença Adquirida no Exercício Profissional, será pago ao próprio empregado segurado o pagamento de 100% (cem por cento) de forma antecipada do capital segurado básico mínimo exigido pela Convenção Coletiva de Trabalho da Categoria, mediante declaração médica, em modelo próprio fornecido pela seguradora, assinado pelo médico ou junta médica, responsável (eis) pelo laudo, caracterizando a incapacidade

Sede: Rua Dr.º Cicero Jones, 227- Vila Rehder – Americana/SP – CEP: 13.465-370 Fone: (19) 3461.5274

Filial: Rua Riachuelo, n.º 396 – Centro – Santa Bárbara d'Oeste/SP – CEP: 13.450-019 (19) 3455.3582

[www.stivarsp.org.br](http://www.stivarsp.org.br)

e-mail: [stivar@hotmail.com](mailto:stivar@hotmail.com)



## Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Vestuário de Americana e Região-SP.

CNPJ: 55.337.216/0001-39

Reconhecido pelo M.T.E. em 22 de julho de 1.988

decorrente da Doença Profissional, obedecendo ao seguinte critério de pagamento:

**Parágrafo 1º** - Ficando entendido que a indenização em que o segurado fará jus através da cobertura PAED, somente será devida no caso em que o próprio segurado seja considerado **INVÁLIDO DE FORMA DEFINITIVA E PERMANENTE POR CONSEQUÊNCIA DE DOENÇA PROFISSIONAL**, cuja doença seja caracterizada como **DOENÇA PROFISSIONAL** que o impeça de desenvolver definitivamente suas funções e que pela qual não se pode esperar recuperação ou reabilitação com os recursos terapêuticos disponíveis no momento de sua constatação e desde que a data do início de tratamento e/ou diagnóstico da Doença Profissional caracterizada seja posterior à data de sua inclusão no seguro, e enquanto houver sua permanência contratual na empresa contratante, devidamente comprovada por relação ou proposta de adesão.

**Parágrafo 2º** - Desde que efetivamente comprovado e antecipado a indenização de invalidez de Doença Profissional, o segurando será excluído do caráter definitivo, não cabendo o direito de nenhuma outra indenização futura ao mesmo segurando, mesmo que este segurando venha desempenhar outras funções na empresa ou em qualquer outra atividade nesta ou outra empresa, nos Pais ou Exterior.

**Parágrafo 3º** - Caso não seja comprovada a caracterização da Invalidez adquirida no exercício profissional, o segurado continuará em vigor, observadas as demais condições contratuais.

**Parágrafo 4º** - Caso o segurado já tenha recebido indenizações contempladas pelo Benefício PAED, ou outro semelhante, em outra seguradora, fica o mesmo segurado sujeito às condições desta cláusula, sem direito a qualquer indenização.

**IV – R\$ 10.000,00 (dez mil reais), em caso de Morte do Cônjuge do empregado (a) por qualquer causa; V - R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), em caso de Morte qualquer causa de casa filho até 21 (vinte e um) limitado a 04 (quatro). VI – R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), em favor do empregado quando ocorrer o Nascimento de filho (a) portador de Invalidez causada por Doença Congênita, e que seja caracterizado por atestado médico até o sexto mês após o dia do seu nascimento; VII – Ocorrendo a Morte do empregado (a) por qualquer causa, independentemente do local ocorrido, os beneficiários do seguro deverão receber por um período mínimo de 06 (seis) meses uma Cesta Básica de Alimentos contendo no mínimo 50 Kg de alimentos; VIII – Ocorrendo a Morte do empregado (a) por acidente de trabalho no exercício de sua profissão, o Seguro de Vida em Grupo deverá contemplar uma cobertura para os gastos com a realização do sepultamento do mesmo, no valor de até R\$ 5.000,00 (cinco mil reais); IX – Ocorrendo a Morte do empregado (a) por qualquer causa, a empresa ou empregador receberá uma indenização de até 10% (dez por cento) do capital básica vigente, a título de reembolso das despesas efetivas para o acerto rescisório trabalhista, devidamente comprovado; X - As indenizações, independentemente da cobertura, deverão ser processadas e pagas aos beneficiários do seguro, no prazo não superior a 24 (vinte e quatro) horas após a entrega da documentação completa exigida pela Seguradora; XI – Ficam estabelecidas as condições mais favoráveis estabelecidas pelas empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho; **SINDICALIZAÇÃO:** As empresas deverão colocar à disposição do Sindicato, a cada semestre, local e meio adequados para fins de sindicalização. O período será convenionado de comum acordo entre o empregador e o Sindicato Profissional, este representado por no máximo 3 (três) de seus Diretores e, a atividade será desenvolvida fora do ambiente de produção e no período de descanso da jornada normal de trabalho; **LICENÇA (AUSÊNCIAS) PARA DIRIGENTES SINDICAIS:** Os dirigentes sindicais, eleitos para compor a diretoria do Sindicato, respeitado o limite legal de no máximo de 1 (hum) por empresa, não afastados de suas funções, poderão se ausentar do serviço até 3 (três) dias por ano, sem prejuízo nas férias, 13º salário e DSR, desde que a**

**Sede:** Rua Dr.º Cicero Jones, 227- Vila Rehder – Americana/SP – CEP: 13.465-370 Fone: (19) 3461.5274

**Filial:** Rua Riachuelo, n.º 396 – Centro – Santa Bárbara d'Oeste/SP – CEP: 13.450-019 (19) 3455.3582

[www.stivarsp.org.br](http://www.stivarsp.org.br)

e-mail: [stivar@hotmail.com](mailto:stivar@hotmail.com)



## Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Vestuário de Americana e Região-SP.

CNPJ: 55.337.216/0001-39

Reconhecido pelo M.T.E em 22 de julho de 1.988

empresa seja avisada por escrito pelo Sindicato, com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas, ressalvadas condições mais favoráveis; **MENSALIDADES ASSOCIATIVAS:** As empresas descontarão em folha de pagamento as mensalidades sindicais dos trabalhadores associados à entidade, desde que por eles autorizados por escrito. A transferência do respectivo valor ao Sindicato será feita através de depósito bancário, em conta corrente do Sindicato, no prazo máximo de 05 (cinco) dias da data legal de pagamento do salário. Não será exigido o 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. O não cumprimento por parte da empresa no disposto acima, acarretará multa no valor correspondente a 10% do montante devido, corrigido pelos índices oficiais de variação inflacionária, até a data efetiva do recolhimento, revertida em favor da entidade Sindical; **MUDANÇA DE ENDEREÇO:** 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 à efetivação da mudança; **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, do Acordo Coletivo em vigor e de comunicados aos trabalhadores, desde que de caráter oficial, assinados pela Diretoria da entidade laboral, relativos à convocação de assembleia, 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; **COMPETÊNCIA:** Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho; **COMPROMISSO:** As partes comprometem-se a cumprir as condições ora pactuadas, em todos os seus termos, durante o prazo de vigência respectivo; **ACORDOS COLETIVOS** **NORMAS MAIS FAVORÁVEIS:** As condições mais favoráveis estabelecidas em acordo coletivo legal, e formalmente em ordem, prevalecerão com relação às normas vigentes nesta Convenção Coletiva de Trabalho, exceto aqueles que sofreram alterações por força de negociação entre os Sindicatos convenentes; **AÇÃO DE CUMPRIMENTO:** Tanto os empregados, quanto seus Sindicatos representativos poderão intentar ação de cumprimento, seja para fazerem valer cláusula de pagamento de salários, na forma prevista no parágrafo único do artigo 872, da CLT, seja para cumprimento das cláusulas desta CCT, descumpridas pelo empregador, na forma prevista na Lei 8.984/95; **MULTAS:** Multa de 5% (cinco por cento) do Salário Normativo Qualificado vigente à época da imposição da penalidade, pelo descumprimento de qualquer cláusula da presente Convenção Coletiva, revertendo a favor da parte prejudicada, multa está por infração e por empregado; Ato contínuo em prosseguimento a Assembleia, a Senhora Presidente dos Trabalhos colocou em discussão o item "b" da ordem do dia, "Discussão, Votação, Aprovação, Fixação de Contribuição Assistencial/Negocial, com Disciplinação do Direito de Oposição", efetuando a todos os presentes esclarecimentos sobre o tema, sugerindo a todos que para fins de custeio e manutenção do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias do Vestuário de Americana e Região, se mantivesse a mesma contribuição já aprovada em outras assembleias, ou seja, o desconto de Contribuição **Negocial/Assistencial** nos seguintes importes: **12% (doze por cento)** ao ano da remuneração de cada trabalhador integrante da categoria supra, a ser descontada em folha de pagamento do(s) mês de **Agosto/2018, Novembro/2018 e Maio/2019**, e recolhidas ao Sindicato da seguinte forma: **04% (quatro por cento) sobre os salários de Agosto/2018, 04% (quatro por cento) sobre os salários**

Sede: Rua Dr.º Cicero Jones, 227- Vila Rehder – Americana/SP – CEP: 13.465-370 Fone: (19) 3461.5274  
Filial: Rua Riachuelo, n.º 396 – Centro – Santa Bárbara d'Oeste/SP – CEP: 13.450-019 (19) 3455.3582

[www.stivars.org.br](http://www.stivars.org.br)  
e-mail: [stivar@hotmail.com](mailto:stivar@hotmail.com)



## Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Vestuário de Americana e Região-SP.

CNPJ: 55.337.216/0001-39

Reconhecido pelo M.T.E. em 22 de julho de 1.988

de Novembro/2018 e 04% (quatro por cento) sobre os salários de Maio/2019 a sobre a remuneração do trabalhador, tendo os presentes concordado com a deliberação, aprovando a proposta porem com o direito de Oposição; Ato continuo em prosseguimento a Assembleia, a Senhora Presidente dos Trabalhos colocou em discussão o item "c" da ordem do dia, "Autorização para as Diretorias das Entidades celebrarem Acordos Coletivos, Convenções Coletivas com as Entidades Sindicais Patronais, bem como suscitar extensão de ACT/CCT e/ou Dissídio Coletivo em caso de malogro nas Negociações", quanto ao tema enfatizou a Senhora Presidente dos trabalhos, a todos a necessidade e importância na aprovação de referido item, vez que se tratava de uma autorização que somente contribuiria para o fortalecimento das negociações, tendo os presentes assimilado a informação, afirmando que estavam satisfeitos com as informações, requerendo que a proposta fosse colocada em votação por aclamação para agilidade da assembleia, fato que foi realizado tendo sido aprovada por unanimidade; Encerrado os itens a serem discutidos franqueou a Senhora Presidente dos Trabalhos o uso da palavra e, como dela ninguém mais quis fazer uso, agradeceu a presença de todos determinado o encerramento da Assembleia e, determinando a mim Fátima Aparecida de Pontes Lopes Secretária dos Trabalhos que lavrasse a presente ata, que após lida vai assinada pela Presidente dos Trabalhos e demais membros da mesa. Nada mais. Americana, 18 de maio de 2018.

  
Fátima Aparecida de Pontes Lopes  
Secretária dos Trabalhos

  
Eni dos Santos Bernardo Alves Pinheiro  
Escrutinadora dos Trabalhos

  
Dirce Leme de Freitas  
Presidente dos Trabalhos

Sede: Rua Dr.º Cicero Jones, 227- Vila Rehder – Americana/SP – CEP: 13.465-370 Fone: (19) 3461.5274

Filial: Rua Riachuelo, n.º 396 – Centro – Santa Bárbara d'Oeste/SP – CEP: 13.450-019 (19) 3455.3582

[www.stivarsp.org.br](http://www.stivarsp.org.br)

e-mail: [stivar@hotmail.com](mailto:stivar@hotmail.com)