

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2021/2022

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP011573/2021
DATA DE REGISTRO NO MTE: 08/12/2021
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR043271/2021
NÚMERO DO PROCESSO: 19964.116727/2021-81
DATA DO PROTOCOLO: 02/12/2021

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

SINDICATO TRAB NA IND FIAÇAO TEC S B CAMPO E DIADEMA, CNPJ n. 62.588.389/0001-95, neste ato representado(a) por seu ;

SIND M CM PE CH I F T T EM M C E F T S A C M E T EST SP, CNPJ n. 60.938.487/0001-80, neste ato representado(a) por seu ;

E

FORMTAP INDUSTRIA E COMERCIO S/A , CNPJ n. 53.808.697/0001-98, neste ato representado(a) por seu e por seu ;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de julho de 2021 a 30 de junho de 2022 e a data-base da categoria em 01º de julho.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **PROFISSIONAL DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DE FIAÇÃO E TECELAGEM e Profissional dos Trabalhadores Mestres e Contramestres, Líderes, Supervisores, Pessoal de Escritório e Cargos de Chefia na Indústria de Fiação e Tecelagem, Tinturaria, e Estamparia de Tecidos, Malharia e Meias, Cordoalha e Estopa, Fibras Têxteis Sintéticas, Acabamento de Confecção de Malhas e Especialidades Têxteis**, com abrangência territorial em **Diadema/SP**.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIOS NORMATIVOS DE ADMISSÃO E DE EFETIVAÇÃO - PISO SALARIAL

Fica assegurado aos empregados abrangidos pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho, a partir de 01 de julho de 2021, o Salário Normativo de Admissão de R\$ 1.366,42 (hum mil, trezentos e sessenta e seis reais e quarenta e dois centavos) mensais.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - AUMENTO SALARIAL

Em 01 de julho de 2021, tendo como base os salários nominais vigentes em 30 de junho de 2021, será aplicado a título de aumento salarial, o índice de 5% (cinco por cento) sobre os salários vigentes no valor de até R\$ 3.000,00 (tres mil reais) mensais. Salários vigentes acima de R\$ 3.000,00 (tres mil reais), serão acrescidos em R\$ 150,00 (Cento e cinquenta) reais em sua base mensal, a partir de 01 de julho de 2021.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO DE SALÁRIO EM CHEQUE

Quando o pagamento de salários for efetuado através de cheques, a empresa proporcionará aos empregados, nos dias de pagamento, tempo hábil para recebimento no banco, dentro do horário bancário e somente quando este for coincidente com a jornada de trabalho, excluindo-se os horários de refeição, sem prejuízo nos salários e sem necessidade de compensação, mantidas as demais condições da Portaria nº 3281/84, do Ministério do Trabalho.

CLÁUSULA SEXTA - FECHAMENTO DA FOLHA DE PAGAMENTO

Para que haja tempo hábil de efetuar os cálculos salariais, pagamentos e recolhimentos de encargos sociais nas datas previstas legalmente ou neste Acordo, a empresa poderá adotar calendário mensal diferenciado e antecipado de apontamento de ocorrências (faltas, atrasos, horas extras, adicionais, comissões, variáveis, etc.), considerando sempre o período de 30 dias/um mês, como por exemplo, entre o dia 21 de um mês e o dia 20 do mês seguinte.

CLÁUSULA SÉTIMA - DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO

Serão fornecidos, obrigatoriamente, demonstrativos de pagamento com a discriminação das horas trabalhadas, de todos os títulos que componham a remuneração, importâncias pagas e descontos efetuados, contendo a identificação da empresa e o valor do recolhimento do FGTS.

No caso do pagamento de qualquer verba salarial ou remuneratória ser feito através de depósito bancário em conta corrente, a empresa fica dispensada de obter a respectiva assinatura dos empregados nos recibos, seja de salários, adiantamentos, 13º salário ou férias, porém, não poderá deixar de fornecer cópia dos demonstrativos, conforme prevê o parágrafo acima.

Salário Estágio/Menor Aprendiz

CLÁUSULA OITAVA - APRENDIZ DURANTE APRENDIZAGEM

Será assegurado aos aprendizes do SENAI e/ou de escolas profissionalizantes, contratados com vínculo empregatício direto, durante o período de aprendizagem, um salário correspondente ao salário mínimo legal (§ 2º, Art. 428 da CLT, Lei 10.097/2000) respeitada, para o cálculo, a carga horária trabalhada.

CLÁUSULA NONA - APRENDIZ APÓS APRENDIZAGEM

Ao aprendiz do SENAI e/ou de escolas profissionalizantes, contratados com vínculo empregatício direto, por ocasião de sua formatura, será garantido o menor salário da função na empresa e o registro em carteira do cargo em que foi formado. Quando não houver vaga no cargo objeto de sua formação, é facultado o aproveitamento do aprendiz em outras funções compatíveis, mediante acordo entre as partes.

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

CLÁUSULA DÉCIMA - COMPENSAÇÕES

Do aumento salarial estabelecido na cláusula de "AUMENTO SALARIAL" serão compensados todos os reajustes, antecipações salariais, reposições e aumentos concedidos a qualquer título e decorrentes de acordos coletivos, legislação vigente ou superveniente e/ou sentença normativa concedidos desde 01/07/2020, com exceção dos aumentos decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, implemento de idade, real e término de aprendizagem.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADIANTAMENTO SALARIAL

A empresa por conveniência poderá conceder adiantamento salarial (vales), correspondente ao mínimo de 1/3 (um terço) e ao máximo de 40% (quarenta por cento) do salário nominal do empregado (parte fixa), do mês em curso, 15 dias após o pagamento regular dos salários do mês anterior dos seus empregados, a ser compensado no pagamento do respectivo mês em curso, cabendo à empresa administrar e conciliar este benefício com os gastos efetuados pelos empregados com demais benefícios e convênios existentes.

Parágrafo único: Na empresa onde houver convênios com supermercados, postos de abastecimento ou cooperativas de consumo, o trabalhador poderá optar pelo sistema de vales ou pelo limite de compras nos estabelecimentos supracitados, mantidas as condições mais favoráveis já existentes ao empregado.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADIANTAMENTO DE 13º SALÁRIO

As partes ajustam que a primeira parcela do 13º salário será antecipada à oportunidade das férias do trabalhador, a título de adiantamento da Gratificação de Natal, sendo certo que a mesma será calculada com base na metade

(cinquenta por cento) da remuneração líquida do funcionário, ou seja, o valor nominal menos a parcela previdenciária e eventuais descontos, autorizados pelo funcionário.

Parágrafo primeiro: Para fazer jus a esse adiantamento, o trabalhador deverá exercer sua opção, por escrito, no prazo de 10 (dez) dias após receber a comunicação de férias.

Parágrafo segundo: Tratando-se de Férias Coletivas ou situação de Férias Individuais que envolva, pelo menos, uma Seção ou Departamento, não se aplica a opção individual pelo recebimento da 1ª parcela do 13º salário.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS

As horas extraordinárias serão remuneradas na forma abaixo:

- a) - 50% (cinquenta por cento) de acréscimo, em relação à hora normal, para as primeiras 02 (duas) horas extras diárias, quando trabalhadas de segunda a sábado ou seja, em dias normais de trabalho, entendendo-se o sábado como dia normal de trabalho, quando não compensado;
- b) - 60% (sessenta por cento) de acréscimo, em relação à hora normal, para as horas extras que excederem às 02 (duas) horas referidas na letra "a" supra;
- c) - 100% (cem por cento) de acréscimo em relação à hora normal para as horas trabalhadas em feriados, domingos, folgas ou dias já compensados.

Adicional Noturno

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL NOTURNO

As empresas pagarão aos empregados que cumprirem jornada noturna, assim entendida aquela entre 22:00 horas e 05:00 horas, um adicional correspondente a 25% (vinte e cinco por cento).

Participação nos Lucros e/ou Resultados

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS - PPR/PLR

Considerando o previsto na Lei 10.101, de 19.12.2000, que dispôs sobre o PPR/PLR, as empresas que ainda não o possuem se comprometem a implantar o referido programa, com a participação da Entidade Sindical, sendo estipulado que as tratativas necessárias para a sua constituição, negociação e elaboração deverão encerrar-se até o final do mês de janeiro de 2022, sendo que, até o término do mês de novembro

de 2021, a empresa deverá entrar em contato, por escrito, com as Entidades Sindicais. A alteração dos prazos para constituição, negociação, elaboração e cronograma foram excepcionalmente estendidos, comparando-se com os acordos coletivos firmados nos anos anteriores, considerando o impacto socioeconômico decorrente das consequências do Estado de Calamidade Pública e de Emergência de Saúde Pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), reconhecido pelo Decreto nº 06/2020. Parágrafo primeiro: Caso a empresa não implemente o programa previsto no caput da presente cláusula, excepcionalmente será convocada pela Entidade Sindical para apresentar justificativas de sua inobservância, e não havendo comprovação da impossibilidade econômica, pagará em abril de 2022, por empregado e exclusivamente àqueles que estiverem trabalhando neste mês, a título de multa, a importância de R\$ 641,84 (seiscentos e quarenta e um reais e oitenta e quatro centavos), ficando desde já certo que, o pagamento desta multa não exime a empresa de implantar o respectivo PPR/PLR, durante a vigência deste Acordo. Parágrafo segundo: A multa citada no parágrafo anterior deverá ser paga de forma pró-rata, ou seja, 88% (oitenta e oito por cento) do valor deverá ser revertido para o próprio trabalhador prejudicado, e 12% (doze por cento) para a Entidade Profissional Representativa da Respectiva Categoria. Parágrafo terceiro: Nas empresas em que for implementado o programa previsto no caput da presente cláusula, através de Acordo Coletivo de Trabalho firmado pelas Comissões de Negociação Patronal e de Trabalhadores, deverá ser negociada, no momento da redação do regulamento do programa, a possibilidade de estabelecer percentual ou valor de contribuição em favor da respectiva Entidade Profissional Representativa da Respectiva Categoria, face aos serviços prestados na elaboração e aprovação do respectivo documento

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - INDENIZAÇÃO POR MORTE

- A) - No caso de falecimento de empregado, durante o vínculo empregatício, a empresa pagará, a título de indenização por morte, juntamente com o saldo de salário e outras verbas remanescentes, 01 (um) salário nominal bruto, recebido pelo empregado no último mês, em caso de morte natural; 03 (três) salários nominais brutos do último mês, em caso de morte acidental.
- B) - Na falta de cônjuge, a referida indenização será paga aos dependentes habilitados perante a Previdência Social.
- C) - A empresa fará gestão junto às autoridades competentes, no sentido de providenciar toda a documentação necessária à realização do funeral.
- D) - Ficam excluídas do cumprimento desta cláusula, as empresas que mantiverem sistema de concessão em valores superiores aos aqui previstos, considerando como tal o Seguro de Vida em Grupo.

Auxílio Creche

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXÍLIO CRECHE OU BABÁ

As empresas realizarão convênios para atendimento desta cláusula. Caso não seja possível realizar os convênios, as empresas pagarão às empregadas, a título de auxílio creche ou auxílio -babá, a importância correspondente a R\$ 232,37 (duzentos e trinta e dois reais e trinta e sete centavos) mensais, por filho recém-nascido, até que este complete um ano de idade, nos termos previstos pela Portaria MTB-3296/86 e legislação previdenciária em vigor. Parágrafo primeiro: Este benefício também será devido aos empregados do sexo masculino, que detenham a posse e a guarda legal dos filhos e desde que vivam separados da mãe, o que deverá ser comprovado quando do requerimento do benefício, através de documentação legal.

Parágrafo segundo: Dado o seu caráter substitutivo de preceito legal, bem como por ser meramente liberal e não remuneratório, o valor do auxílio não integrará a remuneração para quaisquer efeitos; Parágrafo terceiro: O auxílio aqui previsto será devido independentemente do tempo de serviço; Parágrafo quarto: Em caso de parto múltiplo, o benefício será concedido em relação a cada filho, individualmente. Parágrafo quinto: Fica desobrigada do auxílio a empresa que já mantenha ou venha a manter local adequado para guarda ou creche, desde que nas proximidades do estabelecimento, na forma da lei, a partir do início do funcionamento, bem como aquela que já adote sistema semelhante de pagamento ou reembolso, em situações mais favoráveis.

Outros Auxílios

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - SALÁRIO EDUCAÇÃO

A empresa poderá adotar, quando possível, o sistema de manutenção de ensino, com o Ministério da Educação, para efeito de concessão de salário-educação aos empregados, nos termos das disposições legais em vigor.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO DOENÇA OU ACIDENTE DO TRABALHO

As empresas complementarão, do 16o. ao 45o. dia, os salários dos empregados afastados por motivo de doença ou acidente do trabalho, assim caracterizados pelo INSS, e com percepção de auxílio-doença, desde que, na data do afastamento, contem com mais de 12 meses ininterruptos de trabalho na atual empresa. Para os casos de acidente do trabalho, esta carência não será exigida.

Enquanto permanecerem em auxílio-doença e desde que a empresa mantenha plano ou convênio de assistência médica a seus empregados, as empresas manterão o empregado no plano ou convênio, obrigando-se o empregado a efetuar o pagamento mensal de eventual participação no respectivo custo, caso exista.

Empréstimos

CLÁUSULA VIGÉSIMA - EMPRÉSTIMOS

A empresa e o sindicato profissional poderão realizar convênios ou acordos com instituições financeiras, com vistas a viabilizar empréstimos, financiamentos ou arrendamentos em condições mais favoráveis aos empregados, nos termos da Medida Provisória 130/2003 e Decreto 4.840, de 17/09/2003.

Os convênios ou acordos deverão priorizar instituições que facilitem a sua operacionalização, em relação à empresa, por sua localização e relacionamento, devendo as partes que os firmar demandar os esforços necessários para divulgação aos empregados, devendo estes, quando da celebração de empréstimos, financiamentos ou arrendamentos, priorizar as empresas que mantenham condições mais vantajosas ou as instituições que tenham firmado convênios ou acordos com os respectivos empregadores ou sindicatos, ressalvadas sempre as condições que sejam mais favoráveis aos empregados.

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ADMISSÕES APÓS DATA BASE

Aos empregados admitidos a partir de 01/07/2020 e até 30/06/2021 deverão ser observados os seguintes critérios: a) Sobre o salário de admissão de empregados admitidos em funções com paradigma, será aplicado o mesmo salário do paradigma, desde que não ultrapasse o menor salário da função; b) Sobre o salário de admissão de empregados admitidos em funções sem paradigma, e de admitidos por empresas constituídas após 01/07/2020, serão aplicados percentuais únicos e proporcionais ao tempo de serviço prestado após esta data, por mês trabalhado, considerando-se também, como mês de serviço, as frações superiores a 15 dias;

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ADMISSÃO DE SUBSTITUTO

Será garantido ao empregado admitido para a mesma função de outro, cujo contrato de trabalho tenha sido rescindido sob qualquer condição, o menor salário na função do substituído, sem considerar vantagens pessoais, ressalvados os casos de remanejamento interno.

Parágrafo primeiro: A previsão contida no caput, não elimina a obrigação legal da realização de exames médicos admissionais, a fim de atestar a boa condição de saúde ocupacional, para desempenho da função.

Parágrafo segundo: Fica vedada à empresa, em qualquer admissão no setor produtivo, a realização de testes práticos pré-admissionais por prazo superior a 01 (um) dia.

Aviso Prévio

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AVISO PRÉVIO

Nos casos de rescisão do contrato de trabalho, sem justa causa, por parte do empregador, o aviso prévio obedecerá aos seguintes critérios:

- a) Será comunicado pela empresa, por escrito e contra recibo, esclarecendo se será trabalhado ou não;
- b) A redução de 02 (duas) horas diárias, previstas no artigo 488 da CLT, será utilizada atendendo à conveniência do empregado, no início ou no fim da jornada de trabalho, mediante opção única do empregado, por um dos períodos, exercida no ato do recebimento do pré-aviso. Da mesma forma, o empregado poderá optar por 07 (sete) dias corridos, durante o período;
- c) Ao empregado que pedir demissão e que no curso do aviso prévio trabalhado solicitar ao empregador, por escrito, seu imediato desligamento do emprego e anotação da respectiva baixa na CTPS, fica-lhe garantido este direito. Neste caso, a empresa está obrigada em relação a esta parcela, a pagar apenas os dias efetivamente trabalhados;
- d) Na hipótese de o empregado demitido sem justa causa, no curso do aviso prévio trabalhado, comprovar a obtenção de novo emprego, será liberado do cumprimento do restante do aviso, sem prejuízo do pagamento dos dias faltantes.

Em caso de dispensa sem justa causa que ocorra em dias que antecedem feriados, folgas semanais (DSR) ou dias já compensados, a contagem do aviso prévio será iniciada no primeiro dia útil subsequente (Art. 611, § 1º e 613, IV e VII da CLT).

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - TESTES ADMISSIONAIS

Desde que não tenha havido mudança no processo produtivo operacional, os empregados readmitidos na mesma empresa e na mesma função, a menos de 01 (um) ano de seu desligamento, não serão submetidos a novo contrato de experiência, nem serão submetidos a testes práticos pré-admissionais.

Parágrafo Único – O trabalhador que preencher os requisitos desta cláusula não poderá ser readmitido com salário inferior ao recebido na data da sua demissão.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - HOMOLOGAÇÕES

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

Parágrafo único: A empresa não se valerá de qualquer espécie de Juízo Arbitral, com vistas a homologar rescisões de contratos de trabalho, que caso ocorram, serão nulas de pleno direito.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - EXAMES MÉDICOS

A empresa, por ocasião da demissão do empregado, deverá, às suas expensas, realizar exames médicos ou radiológicos, sempre que, segundo orientação médica, aquele seja recomendável, devido a antecedentes do empregado, devendo fornecer cópia do resultado e do atestado a ele, nos termos da NR-07 da Portaria MTB-3214/78. Tais exames também deverão ser efetuados em casos de suspeita de doença levantada pelo empregado, desde que requerido no ato do exame médico demissional, ainda que tenha sido feito exame periódico nos 90 dias anteriores à demissão.

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

Ferramentas e Equipamentos de Trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - FERRAMENTAS

A empresa fornecerá aos seus empregados às ferramentas necessárias à execução dos seus serviços, cabendo ao empregado utilizá-las adequadamente e zelar para a manutenção do seu perfeito estado de conservação.

Políticas de Manutenção do Emprego

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CRITÉRIOS DE DISPENSA COLETIVA

Na ocorrência de dispensa coletiva, a empresa preferencialmente observará os seguintes critérios:

- a) inicialmente, demitindo só os trabalhadores que, consultados previamente, preferiram a dispensa;
- b) em segundo lugar, os empregados que já estejam recebendo os benefícios da aposentadoria concedidos pela Previdência Social ou por alguma forma de Previdência Privada;
- c) seguir-se-ão os empregados com menor tempo de casa e, dentre estes, os solteiros, os de menor faixa etária e os de menores encargos familiares.

Superadas as razões determinantes da dispensa coletiva, a empresa dará preferência à readmissão daqueles que foram atingidos pela dispensa. Ficam ressalvadas eventuais condições mais favoráveis já existentes ou que venham a existir em decorrência de Lei.

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - GARANTIAS A GESTANTE

- a) - Será garantido emprego ou salário à empregada gestante, desde a comprovação da gravidez até 6 meses após o parto, prevista no art. 10, II, b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias vigentes, sem prejuízo do aviso prévio previsto em lei ou neste Acordo.
- b) - Na ocorrência de aborto, devidamente comprovado, fica assegurado à empregada, um descanso remunerado correspondente a 04 (quatro) semanas, a partir da data do aborto;
- c) - O contrato de trabalho da empregada gestante, somente poderá ser rescindido:
 - 1) - Mediante integral cumprimento da garantia salarial prevista nas letras "a" e "b" supra;
 - 2) - em razão de cometimento de falta grave;
 - 3) - por mútuo acordo entre a empregada e o empregador e, neste caso, com a assistência da entidade sindical profissional;
 - 4) - por pedido de demissão, em virtude de término ou rescisão antecipada de contrato de trabalho por prazo determinado.

Parágrafo único - Se rescindido o contrato de trabalho, a empregada deverá, se for o caso, avisar o empregador do seu estado de gestação, devendo comprová-lo dentro do prazo de 60 (sessenta) dias, a partir da notificação da dispensa. Nos casos de gestação atípica, não revelada, esse prazo será estendido para 120 (cento e vinte) dias, devendo tal situação ser comprovada por atestado médico.

Estabilidade Serviço Militar

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - SERVIÇO MILITAR

Garantia de emprego ou salário ao empregado em idade de prestação do serviço militar, inclusive tiro de guerra, desde o alistamento até 60 (sessenta) dias após a dispensa do engajamento, ou sessenta dias após o desligamento do serviço militar, salvo nos casos de rescisão contratual pelo cometimento de falta grave, ou por motivo de acordo entre as partes, com assistência da respectiva entidade sindical, ou em decorrência de pedido de demissão ou ainda, em virtude de término de contrato de trabalho por prazo determinado;

Parágrafo único: Havendo coincidência entre o horário da prestação de tiro de guerra com o horário de trabalho, o empregado não sofrerá desconto do DSR e de feriados respectivos, em razão das horas não trabalhadas por esse motivo. A estes empregados, não será impedida a prestação de serviço no restante da jornada.

Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIAS A ACIDENTADOS

Aos empregados acidentados no trabalho ou portadores de doença profissional, assim reconhecidos pelo INSS, e que tenham percebido benefício acidentário, que apresentem redução de sua capacidade laboral, mas em condição de exercer qualquer outra função compatível com seu estado físico, conforme conclusão de processo de reabilitação pelo INSS, será garantido emprego ou salário nos termos e condições do art. 118 da lei 8.213/91.

Parágrafo primeiro: Aos empregados acidentados no trabalho ou portadores de doença profissional, assim reconhecidos pelo INSS, e que tenham percebido benefícios acidentários, que não apresentem redução de sua capacidade laboral, será garantido emprego ou salário nos termos e condições do art. 118 da lei 8.213/91;

Parágrafo Segundo: Aos empregados afastados por enfermidade ou por aposentadoria por invalidez, com percepção de auxílio-doença pelo INSS, será garantido emprego ou salário, após a alta médica, por um período igual ao do afastamento, limitado ao máximo de 60 (sessenta) dias;

Parágrafo Terceiro: Tanto as condições supra do acidente do trabalho quanto a doença, serão sempre caracterizadas através de perícia técnica a cargo do INSS, na qual seja reconhecido o acidente ou a doença profissional, com a consequente concessão de benefício;

Parágrafo Quarto: Estão incluídos na garantia desta cláusula os já acidentados no trabalho com contrato em vigor nesta data, na empresa em que se acidentaram. Estão incluídos, também, os portadores de doença nestas mesmas condições.

Parágrafo Quinto: Os empregados contemplados com as garantias previstas nesta cláusula, não poderão ter seus contratos de trabalho rescindidos pelo empregador, nos prazos acima estabelecidos, a não ser mediante integral cumprimento da garantia salarial aqui prevista, ou em razão de falta grave, mútuo acordo entre as partes com assistência do sindicato da categoria profissional, quando tiverem adquirido direito à aposentadoria, em razão de pedido de demissão, ou término de contrato de experiência, devidamente assistidos pelo sindicato da categoria profissional.

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIA DE EMPREGO AO APOSENTADO

As empresas garantirão emprego e/ou salário, durante o período que faltar para se aposentarem, aos empregados que, estando em condições de se aposentarem em seus prazos mínimos, inclusive aposentadorias especiais, comprovadamente apresentem uma das seguintes condições, prevalecendo a que for mais benéfica:

A) - Aos que comprovadamente estiverem a um máximo de 20 (vinte) meses da aquisição do direito à aposentadoria e estejam trabalhando há mais de 5 anos consecutivos à mesma empresa;

B) - Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 24 (vinte e quatro) meses da aquisição do direito à aposentadoria, estejam trabalhando 10 anos ou mais consecutivos dedicados à mesma empresa e tenham 40 anos ou mais de idade; nos casos de aposentadoria especial e aposentadoria de mulheres, a idade fica reduzida para 38 anos.

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

Parágrafo segundo: Para fins de aplicação da garantia prevista nos parágrafos anteriores desta cláusula, o empregado deverá informar a empresa de que se encontra nos mencionados períodos de estabilidade, por ocasião da aquisição do respectivo direito.

Parágrafo terceiro: Caso o empregado dependa da documentação para comprovação do tempo de serviço, terá 30 (trinta) dias de prazo, a partir da notificação da dispensa, prorrogável para 60 (sessenta) dias, no caso de aposentadoria especial e por mais 30 (trinta) dias, no caso de necessidade comprovada.

Parágrafo quarto: Quando o empregado tiver trabalhado, alternadamente, em atividades sujeitas à aposentadoria comum e especial, para fins de aplicação da garantia prevista nesta cláusula, é permitida a conversão de qualquer uma das atividades, conforme critérios da Previdência Social. Após as conversões, possuindo o empregado tempo de serviço para se aposentar, seja na aposentadoria especial, seja na comum, em seus prazos mínimos, não se aplica a garantia em tela, independentemente da opção do mesmo em requerer um ou outro benefício previdenciário.

Parágrafo quinto: O contrato de trabalho desses empregados também poderá ser rescindido por mútuo acordo entre empregado e empregador, com a assistência do Sindicato ou entidade sindical da categoria profissional, pedido de demissão ou despedida por justa causa.

Parágrafo sexto: As garantias previstas na presente cláusula não serão aplicáveis nos casos de extinção do estabelecimento, setor, função/atividade que exercia o empregado ao tempo de sua dispensa.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - INDENIZAÇÃO POR APOSENTADORIA

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

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

Parágrafo único: As empresas que possuem em sua Política de Recursos Humanos outros benefícios que se confundam com o previsto no caput, e sejam mantidos diretamente por elas, por fundações por elas mantidas ou ainda por terceiros, os quais sejam mais benéficos para os empregados, por ocasião de seu desligamento em decorrência de aposentadoria pelo regime da Previdência Social, em seus prazos mínimos regulados na legislação específica, estarão desobrigadas do pagamento da indenização acima ajustada.

Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - QUINTA - REVISTAS

A empresa que adotar o sistema de revista dos(as) trabalhadores(as), o fará de forma não discriminatória, por pessoas do mesmo sexo do(a) revistado(a), evitando-se constrangimentos ou exposição dos(as) empregados(as) a situações ridículas, vexatórias ou humilhantes.

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CARTA DE REFERÊNCIA

Desde que solicitada pelo ex-empregado, será fornecida carta de referência caso sua saída não tenha sido por justa causa e, no caso de recusa pela empresa, a mesma será requerida pelo sindicato profissional em favor do dispensado.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - FORMULÁRIOS EXIGIDOS PELA PREVIDÊNCIA SOCIAL

A empresa deverá fornecer, quando solicitado pelo empregado, e de acordo com a legislação vigente, os seguintes documentos previdenciários abaixo listados, no prazo indicado para cada um deles:

- a) Atestados de Afastamentos e Salários (AAS) – Prazo 10 (dez) dias úteis;
- b) Relação de Salários de Contribuição (RSC) - Prazo 10 (dez) dias úteis;
- c) Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP) – Prazo 10 (dez) dias úteis;
- d) Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP) – com informações relativas a contratos de trabalho que se encerraram há mais de 10 (dez) anos – Prazo 30 (trinta) dias úteis.

Parágrafo único: A empresa que tiveram unidades fabris desativadas no Estado de São Paulo terão o prazo previsto na letra d dilatado em mais 60 (sessenta) úteis, tendo em vista as dificuldades de se recuperar as informações nestes casos.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Compensação de Jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - COMPENSAÇÃO DE SÁBADOS

Para a empresa que adota acordo para compensação dos sábados, será observado o que segue:

- A) - Quando o feriado cair em dia de sábado, o acréscimo diário das horas naquela semana, se trabalhado, será considerado como horas extraordinárias e remuneradas com o adicional previsto neste Acordo.
- B) - Faculta-se às empresas dispensar o trabalho relativo às horas de compensação, na semana em que o feriado recair no sábado.

C) - Caso o feriado venha a ocorrer em dias úteis da semana, poderão as empresas exigir o respectivo tempo de compensação em outro dia, desde que na mesma semana.

D) - Nos casos em que a prorrogação diária de jornada para compensar os sábados não trabalhados envolva a presença de menores, será necessário que as empresas façam acordo coletivo com o Sindicato Profissional.

E) – A empresa poderá acordar com os trabalhadores a compensação das horas anuais apuradas em feriados aos sábados, versus feriados em dias da semana, em que não há a respectiva compensação do sábado. Neste caso, havendo saldo positivo a favor dos empregados, a empresa pagará o excedente de horas como horas extraordinárias. Caso haja saldo negativo aos colaboradores, a empresa não poderá descontar ao final do período.

Controle da Jornada

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

A empresa poderá na forma do permissivo estabelecido na Portaria MTE nº373 de 25.02.2011, adotar sistemas alternativos de controle de horários de seus empregados, na forma de registradores eletrônicos que não devem admitir: restrições à marcação do ponto; marcação automática de ponto; exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada; alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

a) para fins de fiscalização, os sistemas eletrônicos deverão estar disponíveis no local de trabalho; permitir a identificação do empregador e do empregado; possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.

b) ficam dispensadas as demais obrigações constantes da Portaria MTE nº1510, de 21.08.2009, especialmente quanto ao mecanismo impressor em bobina de papel. Ressalvado a faculdade de impressão do relatório mensal;

c) Na hipótese de impressão do relatório mensal, o empregador fica obrigado a fornecer uma via aos seus empregados, juntamente com o holerite de pagamento e/ou fechamento de ponto.

d) Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária, as variações de horário no registro de ponto, relativas a início e término de jornada, não excedentes a 05 (cinco) minutos, observado o limite máximo de 10 (dez) minutos diários.

Faltas

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - AUSÊNCIA JUSTIFICADA E DISPENSA DO TRABALHO

Quando o empregado for dispensado, em dia normal de trabalho, por ato unilateral da empresa, esta não poderá exigir a compensação ou reposição das horas não trabalhadas, ressalvadas às hipóteses de Banco de Horas, devidamente homologado pelo Sindicato Profissional.

Além das ausências autorizadas pelo artigo 473 da C.L.T., o empregado terá sua ausência abonada ou justificada nos seguintes casos e condições:

A) - O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, por 01 (hum) dia em caso de falecimento de sogro ou sogra, desde que ocorra em dia útil;

B) - Nos casos de acompanhamento de internação ou consulta de filho(a) menor de 16 anos, cônjuge ou pais maiores de 70 (setenta) anos; internação de maiores de 16 anos e menores de 18 anos, desde que previamente informado a empresa, ressalvados os casos de emergência e em caso de acompanhamento a filho(a) excepcional, em internação ou consulta, as ausências do empregado não serão consideradas para efeito do desconto do descanso semanal remunerado, feriado, férias e 13º salário;

C) - Em casos individuais de doação voluntária de sangue, o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, por 1 (um) dia a cada 12 (doze) meses de trabalho. Havendo uma segunda doação durante a vigência deste Acordo Coletivo, esta não seria considerada para efeito do desconto do descanso semanal remunerado, feriado, férias e 13º salário, sendo abonada apenas em caso de emergência comprovada;

D) - Na hipótese de casamento do empregado, a ausência justificada será de 3 (três) dias úteis, seguintes ao casamento ou conforme acertado com a empresa, de comum acordo;

Parágrafo único: em todos os casos acima, exige-se comprovação posterior do empregado.

Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - GARANTIAS AO EMPREGADO ESTUDANTE

A) - Serão abonadas as faltas do empregado estudante para prestação de exames vestibulares ou supletivos, desde que em estabelecimentos de ensino oficial, autorizados ou reconhecidos, pré-avisado o empregador com o mínimo de 72 horas e comprovação posterior;

B) - A garantia relativa aos exames vestibulares, fica limitada às duas primeiras inscrições, comunicadas ao empregador;

C) - A empresa garantirá a manutenção do horário de trabalho ao empregado estudante, desde que matriculado em estabelecimento de ensino, oficial ou reconhecido, cursando, ensino fundamental ou médio, curso superior, curso de formação profissional ou profissionalizante, desde que notificada em até 30 (trinta) dias anteriores ao início do curso, sendo facultada a alteração do horário de trabalho por mútuo acordo entre empregado e empresa, observados os horários existentes na empresa, salvo disponibilidade a critério exclusivo da empresa.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - RETORNO DE AFASTAMENTOS

A empresa não poderá exigir que o trabalhador seja impedido de iniciar sua jornada de trabalho ao retornar de licença médica ou afastamento, em razão de seu horário não coincidir com o horário administrativo, podendo ele apresentar suas justificativas ou comprovantes durante o decorrer do primeiro dia de retorno.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DISPENSA DE MARCAÇÃO DE PONTO

Poderá a empresa dispensar o empregado do registro de ponto, no início e no término do intervalo para refeição e descanso, desde que os mesmos sejam pré-assinalados no cartão ou quadro próprio e desde que seja concedido efetivamente o mencionado intervalo diário, conforme previsto na Portaria no. 3.626/91, salvo acordo coletivo de trabalho.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - FERIADOS

A empresa poderá negociar diretamente com seus empregados, assistidos pelo respectivo sindicato profissional, o qual deverá ser avisado com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas, a transferência dos feriados que caírem no decorrer da semana, para serem usufruídos nos dias imediatamente anteriores ou posteriores ao Descanso Semanal Remunerado.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - FÉRIAS

- A) A empresa comunicará aos empregados, com 30 (trinta) dias de antecedência, a data do início de gozo de férias;
- B) O início das férias individuais, ou coletivas, integrais ou parceladas, nos termos e prazos da lei, não poderá recair em dia que anteceda ou coincida com a folga (descanso semanal), feriado ou dias já compensados;
- C) A concessão de férias coletivas fica condicionada à prévia comunicação ao Ministério do Trabalho e às respectivas entidades sindicais;
- D) Quando as férias coletivas abrangerem os dias 25 de dezembro e 01 de janeiro, estes não serão computados como férias;

Parágrafo primeiro: A empresa que comprovadamente se encontrar em dificuldades econômico/financeiras, deverá pactuar acordo coletivo de trabalho, homologado pela entidade Sindical profissional, para que sejam estabelecidos, critérios que lhes permitam a flexibilização das férias coletivas, podendo fracioná-las em até 03 (três) períodos.

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

Licença Adoção

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - LICENÇA PARA EMPREGADA ADOTANTE

A empresa concederá licença às empregadas, nos termos do artigo 392, e 392-A da CLT, com as alterações da redação dada pela Lei 12.873/2013.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Condições de Ambiente de Trabalho

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - MEDIDAS DE PROTEÇÃO E HIGIENE NO TRABALHO

- a) A empresa adotará medidas de proteção prioritariamente de ordem coletiva, em relação às condições de trabalho, higiene e segurança dos trabalhadores;
- b) A entidade sindical oficiará à empresa sobre as queixas fundamentadas por seus trabalhadores, em relação às condições de trabalho e segurança, a qual responderá em até 30 (trinta) dias;
- c) No primeiro dia de trabalho do empregado, a empresa fará o treinamento com equipamento de proteção e informará sobre os riscos dos eventuais agentes agressivos do seu posto de trabalho;
- d) O E.P.I. deverá ser fornecido gratuitamente, mediante recomendação do SESMET em decorrência do disposto em lei, visando a sua melhor adaptação ao empregado que se obriga a utilizá-lo corretamente;

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

Equipamentos de Proteção Individual

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - FORNECIMENTO DE UNIFORME E EPI

A empresa fornecerá gratuitamente aos empregados uniformes, macacões e outras peças de vestimenta, bem como equipamentos de proteção individual de segurança, inclusive calçados especiais, quando por elas exigidos na prestação de serviço ou quando a legislação assim o exigir. As substituições serão gratuitas quando o empregado, depois de desgastá-los pelo uso regular, devolvê-los à empresa.

Parágrafo único: A empresa deverá instruir os empregados da forma correta de utilização dos EPIs, bem como fiscalizar o seu uso.

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Reconhecimento, pela empresa que não mantenha serviço médico próprio ou através de convênios, de atestados médicos e odontológicos expedidos pelo INSS, SUS ou Rede Médica Pública, ou pelo ambulatório da entidade sindical profissional, desde que identifiquem o profissional emitente com o respectivo CRM ou CRO, devendo o empregado, em caso de afastamento superior a 01 (um) dia, comunicar a empresa em até 48 horas após o retorno, entregando o comprovante do afastamento, mediante recibo obrigatório deste.

Parágrafo único: Ficam ressalvados os casos de impossibilidade médica de efetuar a comunicação.

Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO

A empresa fica obrigada a encaminhar à Entidade Sindical, no prazo de 10 (dez) dias, as cópias dos respectivos CAT (COMUNICADO DE ACIDENTE DO TRABALHO) emitidos.

Relações Sindicais

Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - SINDICALIZAÇÃO

Com o objetivo de incentivar e facilitar a sindicalização dos trabalhadores, a empresa, preferencialmente no ato da admissão, disponibilizarão a seus empregados os formulários de proposta de sindicalização fornecidos pelos respectivos sindicatos profissionais e/ou colocará à disposição dos sindicatos profissionais, local apropriado e de fácil acesso, e definindo horários para esse fim, da seguinte forma:

- a) 02 (dois) dias por ano, para empresa com até 1.000 empregados;
- b) 04 (quatro) dias por ano, para empresa com mais de 1.000 empregados.

Parágrafo primeiro: O local, dias e horários serão previamente acertados de comum acordo entre as partes.

Parágrafo segundo: havendo necessidade, em razão de turnos de trabalho, os dias acima poderão ser ampliados, mediante entendimento direto entre o sindicato e a empresa.

Representante Sindical

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - DIRIGENTES DO SINDICATO

Os dirigentes sindicais não afastados de suas funções na empresa, poderão ausentar-se do serviço, para atividades sindicais, por até 15 (quinze) dias por ano de mandato, sem prejuízo salarial e sem computar essas ausências para efeito de pagamento de férias, décimo terceiro salário e descanso semanal remunerado, desde que avisada a empresa, por escrito, pelo Sindicato, com antecedência mínima de 48 horas.

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

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - MENSALIDADE SINDICAL

a) - A empresa que, após descontar dos empregados às contribuições associativas sindicais mensais, não as recolherem à entidade sindical beneficiária até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao do desconto, incorrerá em multa correspondente a 10% (dez por cento) do montante devido.

b) - Após recebidos da entidade sindical e efetivados os descontos, as empresas deverão entregar aos seus empregados associados os respectivos comprovantes de descontos da mensalidade sindical.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - NEGOCIAÇÕES DIRETAS DE ACORDOS PELAS EMPRESAS E SINDICATOS

As empresas poderão efetuar negociações coletivas diretamente com os Sindicatos Profissionais, visando à homologação sindical para implantação dos seguintes acordos coletivos:

- a) - Implantação de jornada flexível de trabalho, controlada pelo Sistema de Créditos e Débitos - Banco de Horas, nos termos da Lei 9.601/98;
- b) - Implantação da redução do intervalo para refeição e descanso;
- c) - Implantação de Programas de Participação nos Resultados;
- d) - Contrato a prazo determinado (Lei 9.601/98);
- e) - Acordo para compensação de horários em dias de feriados pontes;
- f) - Contratações de empregados de "primeiro emprego";
- g) - Dificuldades financeiras, nos termos do art. 502 da C.L.T..

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

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

Parágrafo terceiro: Ressalva-se e acorda-se, desde já, a prevalência dos acordos coletivos firmados entre as empresas e as entidades sindicais profissionais sobre qualquer convenção coletiva.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - QUADRO DE AVISOS

Ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes, a empresa colocará à disposição da entidade sindical profissional, quadro de avisos para afixação de comunicados oficiais, de interesse da categoria, que serão encaminhados ao setor competente da empresa, para aprovação, incumbindo-se esta da afixação, dentro das 12 (doze) horas posteriores ao recebimento, pelo prazo sugerido pela entidade sindical.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - DO COMPROMISSO DO SINDICATO

Fica estabelecido o compromisso do Sindicato em negociar com a empresa, saídas ou medidas de caráter excepcional, na ocorrência de fatos que inviabilizem ou alterem o bom funcionamento do presente, durante a vigência deste Acordo.

Disposições Gerais

Mecanismos de Solução de Conflitos

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

A empresa apenas reconhecerá a instituição de Comissões de Conciliação Prévia (CCP), nos termos da Lei 9.958/2000, desde que constituída ou aderida pela entidade sindical conveniente, no âmbito de representação das partes.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - MULTA

Fica acordada pelas partes, multa equivalente a 5% (cinco por cento) do piso salarial atualizado, na data da infração, por infração e por empregado, em caso de descumprimento de qualquer cláusula contida neste Acordo, revertendo o benefício em favor da parte prejudicada.

Parágrafo primeiro: Acordam partes que o valor total da multa prevista nesta cláusula, não poderá ser superior ao valor principal total da infração cometida.

Parágrafo segundo: Ficam excluídas desta penalidade as cláusulas que já possuam cominações específicas.

Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - DA REVISÃO, RENÚNCIA E REVOGAÇÃO DO PRESENTE ACORDO

O presente acordo poderá ser revisado, renovado, denunciado, revogado total ou parcialmente nas seguintes hipóteses:

Os trabalhadores, unidos em Assembleia Geral e Extraordinária, convocados especialmente para esse fim, e na forma do art. 612 da CLT, assim deliberarem;

Ocorram alterações na legislação em vigor.

Outras Disposições

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - DISPOSIÇÕES FINAIS

a) - O presente Acordo Coletivo de Trabalho tem vigência somente para os termos que o compõem, ou seja, até o cumprimento do disposto em suas Cláusulas, observado o prazo previsto no artigo 614, § 3º do texto consolidado.

b) - Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação deste Acordo, porém, desde já fica estabelecido que as partes não medirão esforços no sentido de superá-las através de composição negociada, obedecendo a seguinte sequência:

Negociação direta entre as partes;

Mesa Redonda com comissão formada por Representantes do Sindicato de classe, Empresa, Trabalhadores e Ministério do Trabalho local;

LUIZ ANTONIO DE SOUZA

Presidente
SINDICATO TRAB NA IND FIACAO TEC S B CAMPO E DIADEMA

JORGE FERREIRA
Presidente
SIND M CM PE CH I F T T EM M C E F T S A C M E T EST SP

FRANCISCO CARLOS MUNHOZ
Procurador
FORMTAP INDUSTRIA E COMERCIO S/A

EDIVAR EDILSON PELINCER
Procurador
FORMTAP INDUSTRIA E COMERCIO S/A

ANEXOS
ANEXO I - ATA

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - LISTA DE AUTORIZAÇÃO FLS 1

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO III - LISTA DE AUTORIZAÇÃO FLS 2

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO IV - LISTA DE AUTORIZAÇÃO FLS 3

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO V - LISTA DE AUTORIZAÇÃO FLS 4

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO VI - LISTA DE AUTORIZAÇÃO FLS 5

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO VII - PROCURAÇÃO

[Anexo \(PDF\)](#)

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