

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2017/2018

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: MT000727/2017  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 11/10/2017  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR065152/2017  
NÚMERO DO PROCESSO: 46210.002234/2017-73  
DATA DO PROTOCOLO: 05/10/2017

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

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS IND DO VEST E TEXTIL DO ESTADO DE MATO GROSSO, CNPJ n. 07.646.886/0001-94, neste ato representado(a) por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr(a). CLAUDETE BENEDITA DE AZEVEDO;

E

SINDICATO DAS INDUSTRIAS DO VESTUARIO DO ESTADO - MT, CNPJ n. 03.236.890/0001-23, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). CLAUDIO HENRIQUE MALUF VILELA;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de maio de 2017 a 30 de abril de 2018 e a data-base da categoria em 01º de maio.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Todos os Trabalhadores nas Indústrias do Vestuário** , , com abrangência territorial em **MT**.

## Salários, Reajustes e Pagamento

### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

A partir de 1º de maio de 2017, os pisos salariais, a serem pagos pelas empresas, mensalmente, aos empregados pertencentes a categoria profissional abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, será de:

INICIANTE NÍVEL I - R\$ 974,48

**DEFINIÇÃO:** Somente aos empregados contratados para prestar serviços de Auxiliar de Produção, auxiliar de serigrafia e auxiliar de Mesa de Acabamento sem experiência e no prazo do contrato de experiência, sendo que após a experiência serão classificados no nível II, com exceção aos contratados para os serviços de faxina, auxiliar de cozinha, copa, Vendedor, Segurança e Office boy, que permanecerão no nível I.

AUXILIAR NÍVEL II - R\$ 1.018,26

DEFINIÇÃO: Os empregados que executam os serviços de: Recepcionista; Encarregado de acabamento; Serigrafista inicial; Cortador iniciante; Arte finalista; Costureira que opera até 02(dois) tipos de máquinas; Operador de programas de modelagem e Motorista.

PROFISSIONAL NÍVEL III - R\$ 1.086,55

DEFINIÇÃO: Empregados qualificados que executam os serviços de:

Serigrafista profissional; Balconista, Operador de máquinas de bordar; Auxiliar financeiro; Costureira que opera de 3 (três) á 4 (quatro) tipos de máquinas.

Parágrafo Único: Todos os serigrafistas deverão receber insalubridade de 20% (vinte) em cima do salário mínimo.

PROFISSIONAL NÍVEL IV - R\$ 1.173,48.

DEFINIÇÃO: Empregados qualificados que executam os serviços de:

Costureira que opera mais de 4 (quatro) tipos de máquinas; Costureira Líder do setor, Cortador.

PROFISSIONAL NÍVEL V - R\$ 1.316,29.

DEFINIÇÃO:Encarregado de corte; Encarregado financeiro; Encarregado de serigrafia; Encarregado de costura; Encarregado de sublimação, Cortador Profissional.

PARÁGRAFO ÚNICO - Os salários acima relacionados serão corrigidos de acordo com a política salarial vigente, garantindo-se em qualquer caso, o recebimento do salário mínimo.

### **Reajustes/Correções Salariais**

#### **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

A partir de 1º de maio de 2017, os empregados que ganham acima dos pisos salariais, bem como os trabalhadores da área administrativas, terá um reajuste de 5% (cinco por cento) a título de reajuste salarial.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Todos os reajustes efetuados pelas empresas com o título de “antecipação salarial da CCT 2017/2018” anotado na CTPS, serão compensados com a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

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

#### **CLÁUSULA QUINTA - DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO**

As empresas fornecerão aos empregados comprovantes/recibos de pagamento, contendo a identificação da empresa, discriminação dos valores pagos e descontos efetuados.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - As empresas que efetuarem o pagamento das verbas salariais (salário, 13º salário, adiantamento, etc.), através de depósito bancário, com condições que atendem os dispositivos da Portaria 3.281/84, ficam isentas de obter assinaturas de seus empregados no respectivo recibo de pagamento, servindo como prova cabal e suficiente o comprovante de depósito bancário na conta corrente do empregado.

#### **CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS COM CHEQUE**

Quando o pagamento for efetuado mediante cheque, as empresas estabelecerão condições e meios para que o empregado possa descontá-lo no prazo legal estipulado para pagamento, sem que seja prejudicado em seu horário de refeição e descanso.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - Quando o pagamento for efetuado em dinheiro (espécie), terá que ser pago no horário normal de trabalho.

#### **Descontos Salariais**

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - CONVENIOS/DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO**

As EMPRESAS ficam obrigadas a efetuar o desconto dos convênios encaminhados pelo sindicato laboral ou administradora de cartão convênio, na folha de pagamento do funcionário, desde que sindicalizado e autorizado pelo empregado, mediante a apresentação de formulário próprio, ficando encarregados a repassar os valores descontados à entidade de classe ou administradora de cartão convênio até o dia 10 do mês em referência. A entidade laboral ou administradora de cartão convênio se obriga a encaminhar a relação de desconto a ser efetuado na folha de pagamento dos referidos trabalhadores, observado o limite de 30% de sua remuneração, até o dia 20 do mês, devendo entregá-la na EMPRESA mediante recibo, sendo que a omissão no desconto acarretará a responsabilidade direta da EMPRESA no adimplemento desses valores. A não observância do repasse no prazo acima indicado, acarretará a incidência de multa de 10% sobre os referidos valores.

*Parágrafo Primeiro* - As empresas também poderão descontar dos salários dos empregados, desde que autorizado pelos mesmos, consoante o Art. 462 da CLT, além dos descontos permitidos por lei e os dispostos no *caput* desta cláusula, seguro de vida, assistência médica,

dentária, farmácia, supermercado, transporte, refeições, telefone, produtos subsidiados e outros benefícios concedidos, pagos integral ou parcialmente pelos empregados.

Parágrafo Segundo - Em caso de rescisão de contrato de trabalho, eventual débito do EMPREGADO existente à época deverá ser integralmente descontado das verbas rescisórias e repassado no dia da rescisão à STIVET/MT.

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

#### **Outras Gratificações**

#### **CLÁUSULA OITAVA - GRATIFICAÇÃO NATALINA POR ACIDENTE DE TRABALHO**

Fica assegurado ao empregado afastado por motivo de acidente de trabalho, a complementação da gratificação natalina, enquanto estiver amparado pelo órgão previdenciário (INSS), até 180 (cento e oitenta) dias de afastamento.

#### **Adicional de Tempo de Serviço**

#### **CLÁUSULA NONA - ANUENIO**

As empresas concederão a seus EMPREGADOS a título de ANUÊNIO, 1% (um por cento) sobre o salário normativo devido a cada ano de serviço prestado ao mesmo EMPREGADOR, sendo pagos a contar do 1.º (primeiro) ano de trabalho, até o limite de 5 (cinco) anos, representando ao final o total de 5% (cinco por cento).

#### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

As Empresas que fornecem alimentação no local de trabalho, deverão descontar no máximo 0,5% (zero vírgula cinco por cento), no mês, do salário normativo do Nível I.

#### **Auxílio Transporte**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - VALE TRANSPORTE**

Será fornecido vale-transporte ou vale combustível para os(as) trabalhadores(as) que assim solicitarem, relativo ao percurso casa-trabalho/trabalho-casa, sendo que o vale combustível será pago da seguinte forma:

- a) Aos(as) trabalhadores(as) que utilizarem automóveis (carro) para deslocamento para o trabalho será concedido o vale combustível no importe de R\$ 120,00 (Cento e Vinte reais);
- b) Aos (as) trabalhadores(as) que utilizarem motocicletas (moto) para deslocamento para o trabalho será concedido o vale combustível no importe de R\$ 90,00 (Noventa reais);

**Parágrafo Primeiro:** Para obter o vale transporte ou vale combustível, o empregado deverá solicitá-lo por escrito e apresentar os seguintes documentos: a) Comprovante de Endereço; b) Comprovante de propriedade do veículo em nome do trabalhador, cônjuge ou companheira ou documento hábil comprovando a cessão de direitos sobre o veículo;

**Parágrafo Segundo:** O(A) trabalhador(a) terá direito ao recebimento do vale combustível em até 30(trinta) dias após a apresentação da documentação necessária ao seu empregador.

**Parágrafo Terceiro:** A contribuição do empregador no fornecimento do vale-transporte ou vale combustível não tem natureza salarial, nem se incorpora à remuneração do benefício para quaisquer efeitos;

**Parágrafo Quarto:** Fica autorizado o desconto de até 6% (seis por cento) do salário base do empregado que solicitar o vale-transporte ou combustível, para custeio do benefício, arcando a empresa com o valor que exceder o percentual citado.

### **Auxílio Saúde**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PLANO DE SAUDE**

Fica facultativo que as empresas deverão contratar em favor dos seus empregados, independentemente da modalidade de contratação, desde que estes tenham mais de 60(sessenta) dias de contrato de trabalho, um plano de saúde em grupo observando as seguintes coberturas mínimas:

a) Plano de Assistência Médica com cobertura integral (ambulatorial, hospitalar e obstetrícia), e devidamente regulamentada conforme determina a Lei 9.656/98;

b) Fica estabelecido que o plano de assistência médica deverá oferecer obrigatoriamente todas as coberturas médicas previstas no item anterior, em todos Estado de Mato Grosso, devendo ainda referido plano conter além das coberturas, garantias de carências regulamentadas pela Agência Nacional de Saúde – ANS, mínimas previstas, também coberturas para procedimentos decorrentes de

acidentes de trabalho, sem limitação de acordo com rol mínimo de procedimentos estabelecidos na Lei n. 9.656/98 que trata esta matéria;

c) O custeio do plano de saúde descrito na alínea “a” desta cláusula, aplicar-se-á exclusivamente ao empregado, não sendo extensiva aos familiares e dependentes. Será, todavia, permitida inclusão de seus dependentes no contrato de assistência médica, com pagamento total das mensalidades às expensas dos empregados, devendo os valores correspondentes serem descontados em folha de pagamento mediante autorização prévia e formal dos empregados, nos termos do Enunciado 342 do TST.

d) Os empregados ao aderirem ao benefício deverão fazê-lo requerendo expressamente ao empregador, individualmente, através do formulário do termo de adesão ao plano de assistência médico estabelecido. Os empregadores deverão atender às solicitações formalmente apresentadas pelos empregados no sentido de contratar o benefício da forma como estabelecido no caput e alíneas anteriores, cujo início de vigência deverá ser sempre em até 60 (sessenta dias) a contar da manifestação de intenção à adesão ao contrato de assistência médica firmado e vigente entre empresa empregadora e operadora ou seguradora de assistência médica garantidora.

**Parágrafo Primeiro:** Os valores referentes ao auxílio assistência médica não tem natureza salarial, por não se constituir contraprestação de serviços.

**Parágrafo Segundo:** O contrato de Assistência Médica Integral (Ambulatorial, Hospitalar, Obstetrícia e de Acidente de Trabalho) previstos nesta cláusula assim como a operadora de saúde garantidora do respectivo plano, deverão obrigatoriamente ter registro junto à ANS, não sendo ainda aceito em hipótese alguma que a operadora de saúde garantidora do contrato de assistência médica, esteja sob intervenção e/ou direção fiscal da Agência Reguladora, ou funcionando sob efeito de liminar, fato que colocaria em risco o atendimento médico e hospitalar aos trabalhadores e dependentes.

**Parágrafo Terceiro:** As empresas que já possuem o plano de saúde em regras mais favoráveis ao trabalhador, inclusive referente a eventuais descontos, deverão manter as mesmas regras praticadas, e caso haja qualquer tipo de desconto, deverá ser limitado o ao disposto na alínea “a” desta cláusula.

#### **Auxílio Morte/Funeral**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXÍLIO FUNERAL**

Em caso de falecimento do empregado, as empresas pagarão ao beneficiário legal do falecido a título de auxílio funeral o valor de 01 (hum) salário nominal ao empregado que tenha trabalhado até um ano na empresa e 02 (dois) salários nominais para o empregado com mais de um ano na empresa, no ato da Rescisão de Contrato de Trabalho.

**Paragrafo Único** - As empresas poderão optar pelo auxílio funeral acima identificado ou a contratação em favor de seus empregados, independentemente da forma de contratação, um seguro de Vida e Acidentes Pessoais em grupo, observando as seguintes coberturas mínimas:

I – R\$ 10.000,00 (dez mil reais) em caso de Morte de empregado (a) por causas Naturais e

Acidentes, independentemente do local ocorrido;

II – Até R\$ 10.000,00 (dez mil reais) em caso de Invalidez Permanente (Total ou Parcial) do empregado, causada por acidente, independentemente do local ocorrido, atestado por médico devidamente qualificado, discriminando detalhadamente, no laudo médico, as seqüelas definitivas mencionando o grau e/ou percentagem, respectivamente, da invalidez deixada pelo acidente (valor da indenização será proporcional à invalidez, de acordo com tabela da Seguradora);

III – R\$ 10.000,00 (dez mil reais) em caso de Invalidez Total e Permanente por Doenças adquiridas no exercício profissional (PAED) do (empregado (a) que será pago 100%(cem por cento) do capital básico segurado, observadas as condições gerais e especiais da apólice que trata desta cobertura;

IV – Ocorrendo morte do empregado, a apólice de seguro de vida em grupo deverá contemplar uma cobertura para os gastos com a realização do sepultamento do trabalhador cujo valor não superará R\$ 3.000,00(três mil reais);

V – A partir do valor mínimo pactuado e demais condições constantes nas clausulas anteriores, ficam as empresas livres para pactuarem com seus empregados outros valores, critérios e condições para concessão do seguro, bem a existência ou não de subsídios/contra partida por parte da empresa e a efetivação ou não de desconto no salário do empregado;

VI – Para as hipóteses do inciso III desta cláusula, o pagamento do seguro não induz o reconhecimento, pela empresa, de doença ocupacional configurando, tão somente, presunção relativa de direitos.

#### **Auxílio Creche**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CRECHES**

As empresas se obrigam à instalação de local destinado a guarda de criança em idade de amamentação, quando existentes na empresa mais de 10 (dez) mulheres, que estejam amamentando, facultando o convênio com creches.

PARÁGRAFO ÚNICO - O não cumprimento destas condições implicará no reembolso das despesas havidas para este fim, desde que devidamente comprovadas.

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

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - REGISTRO REAL DE FUNÇÃO**

As empresas, obrigatoriamente, farão as anotações reais da função exercida pelo empregado em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas, conforme legislação em vigor, ficando desde já obrigado a efetuar anotações de alteração de cargo no mesmo prazo acima transcrito

#### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - HOMOLOGAÇÃO**

Quando da dispensa do empregado, por qualquer motivo e desde que tenha mais de 12 meses de serviços prestados na empresa. Nas localidades onde houver Sindicato Laboral, Delegacia Laboral ou autoridade do Ministério do Trabalho e Emprego, deverão as empresas homologar



as rescisões dos contratos de trabalho nos referidos órgãos, no primeiro dia útil após término do aviso prévio trabalhado e até 10 dias corridos no caso de aviso prévio indenizado.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - No ato da homologação, é facultativo as empresas apresentarem os 12 últimos holerites ou ficha financeira em conformidade com a Instrução Normativa de nº. 15 de 14 de Julho de 2010 do Ministério do Trabalho e Emprego (DOU de 15.07.2010).

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Em conformidade com a Instrução Normativa nº. 15 de 14 de Julho de 2010 no parágrafo segundo do Art. 13 parágrafo segundo, fica convencionado que será obrigatório às empresas a indicar um preposto ou procurador, que deverá ter noções de Recursos Humanos (RH) ou Departamento Pessoal (DP), para acompanhar o empregado no ato da homologação TRCT, bem como fornecer uma cópia do mesmo para que seja arquivada no Sindicato Laboral até a prescrição bienal.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – Em caso de Pedido de Dispensa (demissão), as empresas ficam obrigadas a apresentar no ato da homologação o extrato analítico do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS do empregado, conforme INSTRUÇÃO NORMATIVA nº. 15.

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

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - SUBSTITUIÇÃO EVENTUAL**

Na substituição eventual, o EMPREGADO que substituir outro na sua integralidade fará jus ao salário contratual do EMPREGADO substituído, excluindo os cargos de chefia e as vantagens pessoais inerentes ao cargo.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – A substituição eventual não poderá perdurar por período superior a 45 (quarenta e cinco) dias, sob pena de considerar que o empregado foi promovido para a função respectiva, excluindo licença maternidade.

### **Normas Disciplinares**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - GARANTIA DE EMPREGO**

Será concedido garantia de emprego:

a) Às empregadas gestantes, na forma da legislação vigente, aplicando-se as futuras modificações legais que porventura passem a vigorar durante o prazo de vigência da presente Convenção;

b) Aos empregados em idade de prestação de serviço militar, que venha a ser convocado desde a incorporação até 30 (trinta) dias após a baixa, ou desligamento da unidade em que servirem, obrigando-se o empregado a comunicar à empresa dentro desse prazo a data de seu desligamento;

c) Aos empregados com mais de 5 (cinco) anos de serviços ininterruptos, na mesma empresa, para os quais falte até 01 (um) ano para aquisição de aposentadoria;

d) Aos empregados com mais de 5 (cinco) anos de serviços ininterruptos, na mesma empresa, que forem acometidos de doença profissional, conforme definido pela legislação previdenciária e comprovada mediante perícia médica, desde o momento da constatação da doença profissional, até 15 (quinze) meses após a alta médica, não podendo ser concedido aviso prévio;

e) Aos empregados portadores do vírus HIV, desde que tenham condições físicas e psicológicas de trabalhar, na mesma função ou em outro setor da empresa.

PARÁGRAFO ÚNICO- A garantia de emprego constante das alíneas supra não se aplica aos casos de pedido de demissão ou dispensa por justa causa, devidamente comprovados.

### **Ferramentas e Equipamentos de Trabalho**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - RESSARCIMENTO**

Os materiais extraviados ou danificados pelos empregados, deverão ser ressarcidos à empresa no mês subsequente ao extravio e/ou danos devidamente comprovados.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - DEVOLUÇÃO**

Em caso de desligamentos, os empregados deverão fazer a devolução dos uniformes, ferramentas, macacões, calçados, peças de Vestuário, material de segurança e instrumentos necessários a execução dos serviços cedidos pela empresa, por extinção ou rescisão dos respectivos contratos de trabalho, independentemente do tempo de serviço na empresa.

### **Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - REFEITÓRIOS E VESTUÁRIOS.**

A empresa que não possuir restaurante, obriga-se a manter local apropriado para refeição, com mesa, aquecedor de marmitta e bebedouro, além de local para troca de roupa, observando-se a separação dos sexos.

## **Outras normas de pessoal**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - EXTRAVIO DE DOCUMENTOS**

Em data previamente fixada e de comum acordo com o empregador, o empregado poderá deixar de comparecer ao trabalho por até 01 (um) dia sem prejuízo de salário, por motivo de obtenção de segunda via dos documentos extraviados, desde que faça a devida comprovação.

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

#### **Compensação de Jornada**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - BANCO DE HORAS**

As empresas poderão firmar com seus empregados regime de compensação de horas trabalhadas- BANCO DE HORAS, de que trata o artigo 6º, da Lei n.º 9.601/98, mediante ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, a ser realizado entre a empresa e o sindicato laboral.

#### **Intervalos para Descanso**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - INTERVALO INTRAJORNADA**

Os empregados que desenvolvem atividades nas máquinas, de forma continuada, deverão ter no mínimo dez minutos de intervalo entre cada jornada/turno de quatro horas trabalhadas

#### **Faltas**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ABONO DE FALTA À ESTUDANTE**

Serão abonadas pelos empregadores, desde que coincidentes com o horário de trabalho, as faltas ao serviço em virtude de prestação de exame vestibular em escolas oficiais, na localidade onde o empregado prestar serviços, desde que previamente comunicados por escrito, com até 72 (setenta e duas) horas de antecedência, posteriormente comprovadas.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - As empresas concederão aos empregados matriculados em cursos oficiais ou regularmente reconhecidos nos dias destinados as provas, o direito de se ausentar

do trabalho uma hora antes do término do expediente normal, sem prejuízo na remuneração, desde que não ultrapassem as 10 (dez) horas anuais.

## **Férias e Licenças**

### **Duração e Concessão de Férias**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CONCESSÃO DE FÉRIAS**

O início das férias não poderá coincidir com os sábados, domingos, feriados ou dias já compensados, exceto do pessoal sujeito ao regime de revezamento, cujo início das férias não deverá coincidir com os dias de repouso.

### **Licença Remunerada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - LICENÇA ESPECIAIS**

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário:

- 05 (cinco) dias consecutivos em virtude de casamento.

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - AUSENCIA DO EMPREGADO PARA LEVAR FILHO DEPENDENTE AO MÉDICO**

Será concedida dispensa remunerada de até 03 (três) dias, por semestre para o empregado levar filho menor de até 06 (seis) anos de idade ao médico, devidamente comprovada, ou filho excepcional de qualquer idade, devendo apresentar nos dois dias subseqüentes à ausência, o atestado médico.

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

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - EPI, UNIFORMES DE TRABALHO**

Todo equipamento de proteção individual (EPI), bem como os instrumentos necessários ao desenvolvimento do trabalho, serão fornecidos pela empresa, mediante recibo, de acordo com a legislação.

**CIPA composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CIPA/COMUNICADO/CURSO**

As empresas deverão comunicar ao STIVET/MT - Sindicato Laboral, até 30 (trinta) dias após a eleição, os nomes dos empregados eleitos membros da CIPA.

PARÁGRAFO ÚNICO - No decorrer da vigência da presente convenção, o Sindicato Laboral - STIVET/MT, promoverá curso de prevenção de acidentes de trabalho, nas dependências das empresas, que será previamente submetido a apreciação destas em datas a serem marcadas de comum acordo com as mesmas.

**Treinamento para Prevenção de Acidentes e Doenças do Trabalho**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - TREINAMENTO**

No primeiro dia de trabalho, os empregados contratados para as áreas de produção e manutenção, receberão treinamentos dados pela empresa, quanto ao uso do EPI (equipamento de proteção individual), quando necessário.

**Acompanhamento de Acidentado e/ou Portador de Doença Profissional**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - TRANSPORTE ACIDENTADOS**

Em caso de acidente de trabalho, fica o empregador obrigado a transportar com urgência para locais apropriados o empregado acidentado, desde que o acidente ocorra durante o trabalho ou em decorrência do mesmo.

**Primeiros Socorros**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ASSISTENCIA MÉDICA**

Aos empregados lotados em turnos de revezamento e estando realizando suas funções dentro da empresa, será assegurado atendimento médico, de enfermagem e acesso imediato em caso de emergência

#### **Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - PROGRAMA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES**

A empresa apresentará aos empregados contratados os programas de Prevenção de Acidentes de Trabalho desenvolvidos na própria empresa

#### **Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - PREENCHIMENTO DO ATESTADO DE AFASTAMENTO E SALÁRIO - AAS**

As empresas deverão preencher o AAS (ATESTADO DE AFASTAMENTO E SALÁRIO), quando solicitado pelo empregado, para obtenção de benefícios junto ao INSS, no prazo de 05 (cinco) dias, após a solicitação.

#### **Relações Sindicais**

##### **Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - VISITA DA DIRETORIA DO SINDICATO**

A Diretoria do Sind. dos Trab. nas Ind. do Vestuário e Têxtil do Estado do Mato Grosso - STIVET/MT, no exercício de suas funções desejar manter contato com as empresas de sua base territorial, terão garantia de atendimento imediato pelo representante que estas designarem, desde que previamente comunicadas.

PARÁGRAFO ÚNICO – As empresas concederão ao sindicato laboral, quando solicitado com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, espaço físico disponível para a realização de reuniões e palestras com os trabalhadores, até 02 (duas) vezes ao ano, com duração máxima de 1 (uma) hora para cada reunião.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - LIBERAÇÃO DE DIRETOR**

A Empresa deverá liberar o empregado diretor do Sindicato laboral para participar de reuniões, curso, seminários, congressos, desde que a mesma seja comunicada, com antecedência mínima de 15 (quinze) dias, antes do evento, sem ônus ao trabalhador (a), liberação esta limitada a até 07 (sete) dias por ano, sem possibilidade de cumulação de períodos .

Parágrafo primeiro – As horas de permissão sindical, objeto desta cláusula, serão pagas como se o empregado estivesse à disposição da empresa, computando-se tal período como efetiva prestação de serviço para todos os efeitos legais.

Parágrafo Segundo – Poderá ser liberado 01 (um) membro da diretoria do sindicato laboral por empresa.

## **Acesso a Informações da Empresa**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - MOVIMENTO DE ADMISSÃO E DEMISSÃO**

As empresas fornecerão ao STIVET/MT (Sind.dos Trab. nas Ind. do Vestuário e Têxtil do Estado do Mato Grosso), quando solicitado, a relação dos empregados admitidos e demitidos durante o mês.

## **Contribuições Sindicais**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS TRABALHADORES**

As empresas descontarão dos trabalhadores associados, como simples intermediárias, mensalmente, a título de contribuição assistencial, importância equivalente a 1% (um por cento) do PISO SALARIAL, devendo as importâncias a serem depositadas na CAIXA ECONÔMICA FEDERAL, agência 016 - Paiaguás, conta corrente 03.2974-4, em nome do STIVET/MT, até o décimo dia do mês subsequente ao desconto realizado, sob pena de multa de 10% (dez por cento ) sobre o montante não recebido..

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA**

A contribuição confederativa será descontada na forma prevista no inciso IV do Art. VIII da Constituição Federal, de todos os trabalhadores sindicalizados, conforme determinado em Assembléia Geral do Sindicato, devendo o referido desconto não ultrapassar de 2% (dois) por cento do salário de cada empregado.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DIREITO DE OPOSIÇÃO**

Serão excluídos do desconto da contribuição assistencial aqueles empregados que se opuserem e cuja oposição será feita mediante encaminhamento de carta escrita e assinada, fazer do próprio punho, à secretaria do Sind. dos Trab. nas Ind.do Vestuário e Têxtil do Estado do Mato Grosso - STIVET/MT, localizada à Rua São Luiz, n.º 476 - Bairro Lixeira, CEP: 78.008-515, podendo ainda comparecer pessoalmente e solicitar a oposição no prazo de até 05 (cinco) dias após o recebimento do salário.

PARÁGRAFO ÚNICO - Não terá qualquer efeito para fim de exclusão do referido desconto assistencial as cartas elaboradas pelas empresas com o intuito de desobrigar os trabalhadores ao referido desconto.

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - PROCEDIMENTO DE QUALIFICAÇÃO DOS EMPREGADOS**

Fica acordado que as entidades convenientes, se reunirão em data "*posteriori*" agendada e previamente comunicada por qualquer uma das partes, para deliberar acerca de métodos para procedimento de qualificação dos empregados, com fito de atender as necessidades do mercado econômico abrangido por essa categoria.

#### **Disposições Gerais**

#### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - CUMPRIMENTO**

As empresas comprometem-se a cumprir a presente Convenção Coletiva de Trabalho em todos os seus termos e condições, durante o prazo de sua vigência, devendo elas serem discutidas e discutir e aperfeiçoadas ao presente acordo, sempre que solicitado.



## **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - DO DESCUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO E MULTA**

Fica convencionado entre as partes que o descumprimento de qualquer cláusula contida nesta Convenção Coletiva de Trabalho, a empresa será notificada pela entidade laboral para regularização das cláusulas não cumpridas e se após 30 (trinta) dias do recebimento da notificação a empresa não regularizar as irregularidades apontadas, a empresa pagará uma multa equivalente ao menor piso salarial desta convenção, por cada empregado constante em seu quadro funcional e por cada mês de vigência e cuja importância será revertida para os sindicatos laboral e patronal, para custeio de atividades sociais e sindicais de cada entidade.

### **Outras Disposições**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - FORO**

As controvérsias que porventura possam advir da aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho serão, dirimidas pela Justiça do Trabalho, como também pelo Ministério Público do Trabalho 23º Região e sujeito a Ação Civil pública ou Vara do Trabalho de Cuiabá, estado de Mato Grosso.

**CLAUDETE BENEDITA DE AZEVEDO**

Membro de Diretoria Colegiada

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS IND DO VEST E TEXTIL DO ESTADO DE MATO GROSSO**

**CLAUDIO HENRIQUE MALUF VILELA**

Presidente

**SINDICATO DAS INDUSTRIAS DO VESTUARIO DO ESTADO - MT**

### **ANEXOS**

#### **ANEXO I - ATA DA ASSEMBLEIA**

[Anexo \(PDF\)](#)[Anexo \(PDF\)](#)

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