

<b>TERMO DE COMPROMISSO – ADITIVO DE CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2014/2015</b>
---

Pelo presente instrumento particular, de um lado,

**SINDITÊXTIL – SINDICATO DA INDÚSTRIA DE FIAÇÃO E TECELAGEM EM GERAL; TINTURARIA, ESTAMPARIA E BENEFICIAMENTO; DE LINHAS; DE ARTIGOS DE CAMA, MESA E BANHO; DE NÃO-TECIDOS E DE FIBRAS ARTIFICIAIS E SINTÉTICAS DO ESTADO DE SÃO PAULO**, com sede nesta Capital do Estado de São Paulo, na Rua Marquês de Itu, nº 968, Vila Buarque, inscrita no CNPJ/MF sob nº. 62.636.253/0001-03, neste ato representado por sua procuradora Dra. Rosane Ramos dos Santos Tanabe,

e, de outro lado, o **SINDICATO DOS TRABALHADORES TÊXTEIS DE SANTA BÁRBARA D'OESTE**, neste ato representado por seu Presidente Sr. Claudio Peressim, resolvem firmar o presente **TERMO DE COMPROMISSO**, para formalização do Termo Aditivo de Convenção Coletiva de Trabalho de 2014/2015, nos seguintes termos e condições:

#### **CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência do Termo Aditivo de Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de novembro de 2014 a 31 de outubro de 2015 e a data-base da categoria em 01º de novembro.

#### **CLÁUSULA SEGUNDA - SALÁRIOS NORMATIVOS DE ADMISSÃO E DE EFETIVAÇÃO**

Em relação aos salários normativos, compreendidos nestes os pagamentos fixos, de acordo com as práticas de remuneração existentes no setor, fica assegurado aos trabalhadores abrangidos pelo Termo Aditivo de Convenção Coletiva de Trabalho, a partir de 01 de novembro 2014, o **Salário Normativo de Admissão mensal de R\$ 925,16 (novecentos e vinte e cinco reais e dezesseis centavos)**, por um período de 90 (noventa) dias a contar da data de admissão, ainda que a admissão tenha ocorrido anteriormente à esta termo.

**Parágrafo único:** A partir de 01 de novembro de 2014, decorrido o prazo 90 (noventa) dias, o trabalhador admitido com salário informado no caput, passará a receber, a partir do primeiro dia do mês subsequente, o **Salário Normativo de Efetivação mensal correspondente a R\$ 978,33 (novecentos e setenta e oito reais e trinta e três centavos)**.

#### **CLÁUSULA TERCEIRA - AUMENTO SALARIAL**

- a) **Em 01º de novembro de 2014**, tendo como base os salários nominais vigentes em 31 de outubro de 2014, será aplicado a título de aumento salarial, o **índice de 5% (cinco por cento)**;
- b) **Em 01º de janeiro de 2015**, aplicar-se-á também tendo como base os salários nominais vigentes em 1º de novembro de 2014, já reajustados conforme a letra "a" acima, um complemento do aumento salarial de **1,34% (um vírgula trinta e quatro por cento)**;
- c) **Os dois reajustes acima deverão totalizar, a partir de 01º de janeiro de 2015, o percentual de 6,34% (seis vírgula trinta e quatro por cento)**, conforme ajustado, sendo que esta nova base salarial

será utilizada para futuros aumentos ou reajustes ajustados pelas partes, não podendo o mesmo ser compensado;

d) **Ambos aumentos salariais especificados nas letras “a” e “b” acima, observarão um teto de R\$ 8.320,00 (oito mil e trezentos e vinte reais).** Para os trabalhadores com salários acima deste valor, deverá ser garantido um aumento fixo de R\$ 416,00 (quatrocentos e dezesseis reais), a partir de 01º de novembro de 2014 e, a partir de 01º de janeiro de 2015 será acrescida a este valor, a parcela fixa de R\$ 111,49 (cento e onze reais e quarenta e nove centavos), perfazendo um aumento fixo total de R\$ 527,49 (quinhentos e vinte e sete reais e quarenta e nove centavos).

**Parágrafo único:** Considerando-se a data da assinatura do Termo Aditivo de Convenção Coletiva, as empresas deverão pagar as correspondentes diferenças salariais resultantes, bem como as dos benefícios concedidos, juntamente com a folha de pagamento do mês de dezembro de 2014 ou janeiro de 2015, dependendo da data de fechamento da folha de pagamento. No tocante às empresas que efetuaram o pagamento da primeira parcela do 13º salário de 2014 sem o reajuste, a diferença deverá ser paga quando do pagamento da segunda parcela ou até a data do pagamento dos salários referentes ao mês de janeiro de 2015, somente para as empresas que já fecharam a folha de pagamento do 13º salário.

#### **CLÁUSULA QUARTA - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS**

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 elaboração deverão encerrar-se até o final do mês de junho de 2015, sendo que, até 31 de março de 2015, as empresas deverão entrar em contato, por escrito, com a Entidade Sindical.

**Parágrafo primeiro:** As empresas que deixarem de implementar o programa previsto no caput da presente cláusula, pagarão, por empregado, em julho de 2015 que exclusivamente estiverem trabalhando neste mês, a título de multa, a importância mínima de **R\$ 380,00 (trezentos e oitenta reais)**, ou o equivalente a 15% (quinze por cento) do salário nominal do empregado, limitado ao teto salarial de aplicação de R\$ 3.865,10 (três mil, oitocentos e sessenta e cinco reais e dez centavos), o que for maior, ficando desde já certo que, o pagamento desta multa não exime as empresas de implantarem o respectivo PPR/PLR, durante a vigência do termo aditivo.

**Parágrafo segundo:** A multa citada no parágrafo anterior deverá ser paga de forma pró-rata, ou seja, 88% do valor deverá ser revertido para o próprio trabalhador prejudicado, e 12% 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.

#### **CLÁUSULA QUINTA - 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, em folha de pagamento ou contra-recibo, a importância correspondente a **R\$ 170,14 (cento e setenta reais e**

**quatorze centavos) mensais**, por filho recém-nascido, até que este complete 01 (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 do filho e desde que viva separado 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:** Ficam desobrigadas do auxílio as empresas que já mantenham ou venham 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 aquelas que já adotem sistemas semelhantes de pagamento ou reembolso, em situações mais favoráveis.

## **CLÁUSULA SEXTA - GARANTIA DE EMPREGO E/OU SALÁRIO AO APOSENTANDO**

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 (cinco) 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 (dez) anos ou mais consecutivos dedicados à mesma empresa e tenham 40 (quarenta) anos ou mais de idade; nos casos de aposentadoria especial e aposentadoria de mulheres, a idade fica reduzida para 38 (trinta e oito) anos.

**Parágrafo primeiro:** Atingindo o empregado condições de se aposentar, em seus prazos mínimos, cessará esta garantia.

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

**Parágrafo terceiro:** Caso o empregado dependa de documentação para comprovação do tempo de serviço, terá 60 (sessenta) dias de prazo, a partir da notificação, prorrogável por mais 30 (trinta) dias em caso de aposentadorias por tempo de serviço ou antecipada e por mais 60 (sessenta) dias em caso de aposentadoria especial, porém em todos os casos a dilação de prazo deverá ter sua 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 dos empregados aposentados poderá ser rescindido por pedido de demissão, dispensa por justa causa ou dispensa sem justa causa. Neste último caso, empregado e empregador poderão chegar a mútuo acordo, baseados nos critérios acima definidos. Caso as partes optem por uma indenização parcial da citada garantia, deverão contar com a assistência da entidade sindical da categoria profissional. Ressalva-se, desde já, que para cálculo da indenização aqui aventada, será observado o valor da remuneração total do empregado, limitado ao teto de R\$ 24.836,50 (vinte e quatro mil e oitocentos e trinta e seis reais e cinquenta centavos).

## **CLÁUSULA SÉTIMA – DISPOSIÇÕES GERAIS**

Quanto às demais cláusulas, informamos que continuam com a mesma redação da Convenção Coletiva de Trabalho firmada em 2013/2014, cujas cláusulas sociais estão em vigor até 31 de outubro de 2015.

São Paulo, 16 de janeiro de 2015.

---

**SINDITÊXTIL – SINDICATO DA INDÚSTRIA DE FIAÇÃO E TECELAGEM EM GERAL; TINTURARIA, ESTAMPARIA E BENEFICIAMENTO; DE LINHAS; DE ARTIGOS DE CAMA, MESA E BANHO; DE NÃO-TECIDOS E DE FIBRAS ARTIFICIAIS E SINTÉTICAS DO ESTADO DE SÃO PAULO**

Rosane Ramos dos Santos Tanabe

---

**SINDICATO DOS TRABALHADORES TÊXTEIS DE SANTA BÁRBARA D'OESTE**

Claudio Peressim