

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2018/2019

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ001092/2018
DATA DE REGISTRO NO MTE: 13/07/2018
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR036557/2018
NÚMERO DO PROCESSO: 46231.001290/2018-23
DATA DO PROTOCOLO: 12/07/2018

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

SINDICATO DOS TRAB NAS INDS DO VESTUARIO DE N FRIBURGO, CNPJ n. 27.760.792/0001-59, neste ato representado(a) por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr(a). LUZIA FALCAO;

E

SINDICATO DAS INDUSTRIAS DO VESTUARIO DE NOVA FRIBURGO, CNPJ n. 30.584.726/0001-80, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MARCELO DA SILVA PORTO;

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 2018 a 30 de abril de 2019 e a data-base da categoria em 01º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **dos Trabalhadores nas Indústrias**, com abrangência territorial em **Bom Jardim/RJ, Cachoeiras De Macacu/RJ, Cantagalo/RJ, Carmo/RJ, Cordeiro/RJ, Duas Barras/RJ, Nova Friburgo/RJ e Sumidouro/RJ**.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO MÍNIMO PROFISSIONAL - COSTUREIRA

A partir de 1º de maio de 2018 as empresas e ou empregadores do setor econômico do vestuário de Nova Friburgo e região, praticarão um salário mínimo profissional de R\$ 1.238,60 (hum mil, duzentos e trinta e oito reais e sessenta centavos). Nos contratos de trabalho horistas será aplicado para efeito de pagamento de salário/hora e horas extras o valor de R\$ 5,63 (cinco reais e sessenta e três centavos) por hora efetivamente trabalhada.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Salário mínimo profissional só será devido aos trabalhadores ocupantes diretamente em operação de produção e a costureira (o), a ele não fazendo jus os menores aprendizes, como tal definidos em Lei, bem como os demais trabalhadores não ocupados em operação de produção.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Os valores e a rubrica que trata o caput desta cláusula deverão constar, expressamente, no recibo de pagamento do trabalhador.

CLÁUSULA QUARTA - SALÁRIO MÍNIMO DE AUXILIAR

A partir de 1º de maio de 2018 as empresas e ou empregadores do setor econômico do vestuário de Nova Friburgo e região, praticarão um salário mínimo da categoria de auxiliar de R\$ 1.130,80 (hum mil, cento e trinta reais e oitenta centavos). Nos contratos de trabalho horistas será aplicado para efeito de pagamento de salário/hora e horas extras o valor de R\$ 5,14 (cinco reais e quatorze centavos), por hora efetivamente trabalhada.

PARÁGRAFO UNICO: Os valores e a rubrica que trata o caput desta cláusula deverão constar, expressamente, no recibo de pagamento do trabalhador.

CLÁUSULA QUINTA - SALÁRIO MÍNIMO DE CORTADOR

A partir de 1º de maio de 2018, as empresas e ou empregadores do setor econômico do vestuário de Nova Friburgo e região, praticarão um salário mínimo profissional da categoria de cortador de R\$ 1.262,80 (hum mil, duzentos e sessenta e dois reais e oitenta centavos), correspondente a R\$ 5,74 (cinco reais e setenta e quatro centavos), neste valor já incluído o repouso semanal remunerado.

CLÁUSULA SEXTA - SALÁRIO MÍNIMO DE SUPERVISOR

A partir de 1º de maio de 2018, as empresas e ou empregadores do setor econômico do vestuário de Nova Friburgo e região, praticarão um salário mínimo profissional da categoria de supervisor de R\$ 1.339,80 (hum mil, trezentos e trinta e nove reais e oitenta centavos), correspondente a R\$ 6,09 (seis reais e nove centavos) por hora efetivamente trabalhada, neste valor já incluído o repouso semanal remunerado.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA SÉTIMA - CORREÇÃO SALARIAL

Nas empresas e/ou empregadores do setor econômico do vestuário de Nova Friburgo e região, os trabalhadores representados pelo Sindicato Profissional serão reajustados em 01 de maio de 2018 em 3% (três por cento), aplicados sobre a remuneração vigente em 30 de abril de 2018, sendo que nenhum trabalhador poderá receber salário inferior ao estabelecido no *caput* da cláusula terceira desta convenção, não sendo mais devido nenhum índice de reajuste relativo aos períodos anteriores, exceto para as empresas que ainda não cumpriram as convenções anteriores, respeitado as antecipações e reajustes já concedidos que poderão ser compensados.

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

CLÁUSULA OITAVA - PAGAMENTO DE VALES

As empresas concederão vales aos trabalhadores, no valor de até 30% (trinta por cento) da remuneração total, efetuando o adiantamento entre os dias 20 e 25 de cada mês, desde que solicitado pelo trabalhador.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

13º Salário

CLÁUSULA NONA - COMPLEMENTAÇÃO DE 13º SALÁRIO

Complementação, pelas empresas, do pagamento do 13º salário quando o trabalhador for afastado por motivo de doença, correspondente à diferença entre o valor pago pela Previdência Social e o salário nominal do trabalhador, para aqueles que percebam até 5 (cinco) salários mínimos governamentais por mês, limitados aos primeiros 6 (seis) meses de afastamento, desde que seja solicitado pelo trabalhador.

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA DÉCIMA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS

Nas horas extraordinárias realizadas de segunda a sábado, será acrescida o adicional equivalente a 80% (oitenta por cento), sendo que nos domingos e feriados será acrescido o adicional de 100% (cem por cento) da hora normal.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AUXILIO TRANSPORTE

As empresas fornecerão, gratuitamente, o auxílio transporte a todos os trabalhadores que necessitarem efetivamente do transporte público coletivo para a locomoção ao trabalho no percurso residência-trabalho e vice versa, sem qualquer desconto em seus salários, no total de dias efetivamente trabalhados pelo trabalhador por mês para essa locomoção, devendo o auxílio-transporte ser utilizado, exclusivamente, pelo trabalhador no trajeto do trabalho-casa e/ou vice-versa, sendo certo que a utilização inadequada, o trabalhador será penalizado, nos termos da Lei.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Ficam os empregadores autorizados a conceder o auxílio transporte em espécie para os (as) trabalhadores (as) que comprovarem o uso de veículo particular para locomoção para o trabalho e vice versa, e que não optarem pelo uso do cartão convênio, com valor limitado ao correspondente a quantidade de passagens que faz jus, quando for solicitado pelo trabalhador.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Acaso os empregadores utilizem a faculdade prevista no parágrafo primeiro desta cláusula, referida parcela não terá natureza salarial e nem tampouco servirá na base de cálculo e nem sofrerá exação de FGTS, de contribuição previdenciária e de tributos.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Em caso de rescisão de contrato de trabalho por qualquer motivo, os empregadores estão autorizados a descontar na rescisão de contrato de trabalho, os valores adiantados a título de auxílio transporte, tanto na forma prevista no caput desta cláusula, como na regulada no seu parágrafo primeiro

Auxílio Saúde

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - TRATAMENTO DENTÁRIO E SAÚDE

Nas empresas cujo trabalhador e dependentes estiverem sendo tratados pelos convênios dentário e/ou de saúde, vinculados ao Sindicato dos Trabalhadores, deverão descontar o valor devido nos contracheques, mediante autorização prévia, repassando o mesmo para o conveniado.

PARÁGRAFO ÚNICO: O valor de que trata o caput da presente cláusula, a ser descontado mensalmente, limitar-se-á a 30% (trinta por cento) da remuneração do trabalhador.

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

Em caso de falecimento do trabalhador (a), o seu dependente legal fará jus ao auxílio funeral correspondente a 50% (cinquenta por cento) do salário nominal do trabalhador (a) falecido.

Auxílio Creche

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CONVÊNIO CRECHE

As empresas com mais de 30 (trinta) trabalhadoras maiores de 16 (dezesesseis) anos deverão ter locais destinados ao aleitamento, facultado, porém, convênio com creches.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DA READMISSÃO

No caso de readmissão de trabalhador para a mesma função anteriormente exercida, não será celebrado contrato de experiência, desde que o prazo de afastamento tenha sido igual ou inferior a 12 (doze) meses.

Estágio/Aprendizagem

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ESTÁGIOS

Os alunos (as) vindos de cursos profissionalizantes das seguintes entidades: SENAI, SENAC e CENTROS PROFISSIONALIZANTES DAS PREFEITURAS MUNICIPAIS da base territorial do Sindicato poderão ter um contrato de estágio de até 90 (noventa) dias, sem vínculo empregatício, com direito a vale transporte e ajuda de custo de 50% (cinquenta por cento) do valor do salário de auxiliar, conforme a legislação.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - TESTE DE AVALIAÇÃO DE APTIDÃO

De modo a facilitar o ingresso ao mercado e trabalho, sem prejuízo às partes, fica pactuado um período de teste de até 4 horas de trabalho, observados os critérios legais exigidos para a função pretendida, sendo este entendido como serviço tomado do trabalhador a título de avaliação, voltado à análise de sua habilidade/capacitação para o serviço, bem assim, de modo a permitir ao próprio trabalhador a análise se o cargo oferecido atende suas pretensões

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

Atribuições da Função/Desvio de Função

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - SUBSTITUIÇÃO DO EMPREGADO

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o trabalhador substituto fará jus ao salário contratual do substituído, sem considerar as vantagens de ordem pessoal

Política para Dependentes

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ALEITAMENTO DE FILHO

A empregada tem o direito de proporcionar o aleitamento do filho até que se complete 6 (seis) meses de idade, devendo o empregador conceder dois intervalos de 30 minutos durante a jornada de trabalho, garantido o mesmo direito na hipótese de adoção.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As empresas com 30 (trinta) ou mais trabalhadoras com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade, disponibilizarão local apropriado para o aleitamento, na forma do caput da presente cláusula.

PARAGRAFO SEGUNDO: É facultado às partes acordarem sobre a unificação dos 2 (dois) períodos de 30 (trinta) minutos e a forma de concessão do intervalo para o aleitamento, podendo ser ao início, no meio ou ao final da jornada, devendo o termo de acordo ser necessariamente escrito, assinado por ambas as partes e conter, especificadamente, a forma de concessão do intervalo, bem como o seu período de vigência.

Políticas de Manutenção do Emprego

CLÁUSULA VIGÉSIMA - BANCO DE HORAS

Fica convencionado que as empresas poderão adotar banco de horas, nas seguintes condições:

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Comunicar ao Sindicato Profissional e ao Sindicato Patronal em até 72 (setenta e duas) horas antes do início, com cópia da listagem com as assinaturas dos trabalhadores que concordam com o uso, devendo ser respeitado o quórum de 50% (cinquenta por cento) mais 1 (um) de trabalhadores integrantes do mesmo setor, sempre que der início o uso do banco de horas, devendo estas horas serem compensadas dentro do prazo de 6 (seis) meses, a partir da data da existência do respectivo débito ou crédito.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A compensação das horas deverá ser no máximo de 2 (duas) horas diárias de segunda à sexta-feira e de 8 (oito) horas aos sábados e feriados. Caso haja necessidade de compensação aos domingos, a empresa deverá solicitar acordo prévio junto ao Sindicato Profissional e este, aos funcionários da empresa solicitante.

PARÁGRAFO TERCEIRO: As horas trabalhadas além da jornada podem ser compensadas com entrada mais tarde ao serviço ou saída mais cedo, também com folgas a mais na semana ou acréscimo de dias de férias, cabendo ao trabalhador e empregador decidirem a melhor forma de compensação para ambas às partes.

PARÁGRAFO QUARTO: Os trabalhadores, que se demitirem durante a vigência do acordo, autorizam às empresas a procederem ao desconto das referidas horas não compensadas na rescisão de contrato de trabalho. No caso de a empresa tomar a iniciativa da demissão por qualquer motivo sem justa causa, a mesma não poderá descontar as horas devedoras do banco de horas.

PARÁGRAFO QUINTO: O trabalhador que se desligar da empresa e que tenha horas a receber no banco de horas, deverá receber estas horas a título de horas extras, com os respectivos percentuais.

Estabilidade Geral

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIA NO EMPREGO

Ficam estabelecidas as seguintes garantias de emprego:

- a) Auxílio doença: somente será permitida a rescisão do contrato de trabalho do trabalhador em gozo de auxílio doença após 30 (trinta) dias de alta médica e desde que o afastamento se dê entre 30 (trinta) dias e 90 (noventa) dias;
- b) Gestante: Estabilidade de emprego para a empregada gestante, inclusive durante o contrato de experiência previsto na CLT, desde a confirmação da gravidez até 150 (cento e cinquenta) dias a contar da data do parto ou conforme previsão legal vigente;
- c) Estabilidade para aposentadoria: aos trabalhadores que contem com 05 (cinco) anos ou mais de serviço na empresa, durante 12 (doze) meses anteriores à data em que, comprovadamente através de lançamento em sua Carteira de Trabalho ou documento hábil do INSS, passem a fazer jus à aposentadoria integral da Previdência Social por tempo de serviço e de contribuição, e somente até a data em que for completado o período aquisitivo para a aposentadoria, obrigando-se o trabalhador a comunicar ao empregador que reúne as condições estabelecidas para requerer a aposentadoria, sob a pena de não o fazendo, perder direito à

garantia de emprego. Esse benefício não será aplicado para os casos em que o trabalhador passe a fazer jus à aposentadoria proporcional ao tempo de contribuição e de serviço.

d) Garantia de emprego ou salário para o trabalhador comprovadamente portador da AIDS, até seu encaminhamento ou afastamento deferido pela Previdência Social.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Compensação de Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - COMPENSAÇÃO DE TRABALHO AOS SÁBADOS

As empresas poderão alterar o horário de trabalho de seus trabalhadores, prorrogando-o até o limite máximo de 2 (duas) horas diárias, sem que essas horas sejam consideradas horas extras, desde que haja compensação das mesmas nos dias de sábado, com discriminação dos respectivos horários da compensação.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Os trabalhadores menores que forem admitidos após assinatura desta Convenção Coletiva de Trabalho, poderão aderir às normas nelas convencionadas.

PARÁGRAFO SEGUNDO – É permitida a compensação entre dia útil e feriado, podendo os trabalhadores laborarem no feriado e gozarem o descanso em dia útil, desde que tal compensação represente em descanso prolongado. A compensação poderá ser pactuada pelas partes, por maioria simples, ou seja, 50% (cinquenta por cento) mais 1 (um), nos setores onde estiver prevista a compensação, comunicando os sindicatos em até 72 horas do início da compensação.

PARÁGRAFO TERCEIRO: o trabalhador impossibilitado de realizar a compensação de que trata o parágrafo segundo deverá informar por escrito o motivo pelo qual não poderá realizar a compensação juntamente com os demais, no prazo de até 48 horas antes do início da compensação.

PARÁGRAFO QUARTO: A empresa poderá criar condições para que a compensação de que trata o parágrafo quarto, ocorra no prazo de até 60 dias, sendo que se o trabalhador não compensar na totalidade ou em partes as horas, a empresa poderá efetuar os descontos das horas no salário do trabalhador.

PARÁGRAFO QUINTO: Não obstante o pactuado no caput desta cláusula, nenhuma alteração de pagamento nem de escala normal de trabalho ocorrerá pelo acontecimento de feriado oficial, seja aos sábados ou durante a semana, de segunda a sexta-feira, inclusive.

PARAGRAFO SEXTO: Apuração de horas extras e faltas pelo ponto será entre o dia 20 de um mês e o dia 20 do mês seguinte, considerando as exigências do e-Social.

Faltas

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DAS FALTAS JUSTIFICADAS

Assegura-se ao trabalhador o direito à ausência, sem perda da remuneração, desde que justificada a falta no prazo de 48 horas.

- a) de 1 (um) dia por semestre, para levar filho de até 6 (seis) anos ou dependente previdenciário ao médico, mediante comprovação no prazo de 48 horas, conforme dispõe o Precedente Normativo nº 95 do TST;
- b) nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior;
- c) de 3 (três) dias corridos por motivo de casamento;
- d) das horas que estiver à disposição de Juízo ou Tribunal;
- e) de um dia de repouso após comprovação de doação de sangue, a cada doze meses;
- f) até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada na CTPS do trabalhador, viva sob sua dependência econômica;
- g) até 5 (cinco) dias: ao pai biológico, após o nascimento do filho ou ao pai adotivo, após adoção legal, desde que a certidão respectiva tenha sido entregue ao empregador, mediante recibo, no prazo máximo de 15 (quinze) dias, contados do nascimento ou da adoção, ainda que por decisão provisória;
- h) no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar;
- i) pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro;
- j) Até 2 (dois) dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira.
- l) Até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da Lei respectiva;

Férias e Licenças

Férias Coletivas

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - FÉRIAS COLETIVAS ANTECIPADAS

Na rescisão de Contrato de Trabalho para trabalhadores com menos de 12 (doze) meses de trabalho na Empresa, não poderão ser descontados os períodos de férias coletivas concedidas antecipadamente.

Outras disposições sobre férias e licenças

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - FÉRIAS EM PERÍODO DO CARNAVAL E FINAL DE ANO

Caso as empresas não concedam férias coletivas por ocasião dos festejos de carnaval e, neste caso, englobe a 2ª feira e a 4ª feira de cinzas e/ou a semana completa de carnaval (2ª feira a sábado), bem como entre o período do Natal e Ano Novo, se a empresa não funcionar nestes dias, os mesmos poderão ser descontados em férias anuais vencidas ou a vencer de cada trabalhador, exceto os dias de feriados incluídos. A compensação poderá ser pactuada entre as partes por maioria simples, ou seja, 50% (Cinquenta por cento) mais 1 (um), das áreas nas quais tiverem previstas as compensações.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Equipamentos de Proteção Individual

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - UTILIZAÇÃO DE EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

Caso a função exercida pelo trabalhador exija o uso de Equipamento de Proteção Individual (EPI), a fim de neutralizar os agentes nocivos à saúde e à integridade física do trabalhador, as empresas serão obrigadas a fornecer gratuitamente e tornar obrigatório o uso de tais equipamentos em perfeito estado de conservação e funcionamento, estabelecendo medidas instrutivas, de conscientização, além de treinar os seus trabalhadores para o uso e correta manutenção desses equipamentos.

PARAGRAFO PRIMEIRO: As empresas, no ato da entrega dos equipamentos de proteção individual, deverão solicitar a assinatura do trabalhador em recibo comprovando a data da entrega do EPI.

PARAGRAFO SEGUNDO: As empresas se obrigam a substituir o equipamento de proteção individual quando danificado ou extraviado, de forma imediata e gratuita, assim que informadas pelo trabalhador ou seu superior.

PARAGRAFO TERCEIRO: Os trabalhadores obrigam-se a zelar pela conservação dos EPIs, uniformes e ferramentas de trabalho, respondendo por danos causados pelo mau uso, extravio ou descuido. Quando da dispensa do trabalhador, fica o mesmo obrigado a restituir à empresa os uniformes, ferramentas de trabalho e EPIs em seu poder, nas condições em que se encontrarem, sob pena de ressarcir o custo dos mesmos.

Uniforme

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - FORNECIMENTO DE UNIFORMES

As empresas que exigem o uso de uniforme pelos seus funcionários deve fornecer gratuitamente toda a vestimenta necessária ao trabalhador, mediante recibo de entrega datado e assinado pelo empregado, na forma do Precedente Normativo nº 115 do TST.

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ATESTADO MÉDICO

As empresas que não tenham serviços médicos próprios e/ou convênios, reconhecerão os atestados médicos e odontológicos passados pelo SESI e/ou seus facultativos, sem desconto das faltas e repouso semanal. Em caso de emergência ou impossibilidade de atendimento pelo SESI, em tempo hábil, serão aceitos os atestados passados pelo SUS, juntamente com receituário médico ou indicação de tratamento.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Caso a empresa forneça plano de saúde aos seus trabalhadores, os atestados dos médicos conveniados ao referido plano, deverão ser aceitos para justificativa de faltas.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Os atestados de médicos particulares especialistas (neurologista, cardiologista, pneumologista, entre outros) deverão ser aceitos pelas empresas, não podendo o trabalhador sofrer desconto pelas faltas.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Caso a empresa comprove que o atestado médico entregue pelo trabalhador foi rasurado e/ou falsificado, a mesma poderá aplicar as sanções definidas em lei, tendo em vista que a falsificação ou adulteração de atestado médico considera-se crime.

PARÁGRAFO QUARTO: Os atestados médicos devem ser entregues ao empregador, mediante protocolo ou recibo, no prazo de 48 horas, a contar do primeiro dia da ausência.

Relações Sindicais

Acesso a Informações da Empresa

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - INFORMAÇÕES AO SINDICATO LABORAL

As empresas são obrigadas a fornecer ao Sindicato dos Trabalhadores a guia de imposto sindical, conforme determina o art. 583, §2º da CLT.

PARAGRAFO PRIMEIRO: Conforme dispõe o art. 58, §4º da lei 8213/91, as empresas devem elaborar manter atualizado e entregar ao trabalhador no ato da rescisão contratual cópia autêntica do Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP).

PARAGRAFO SEGUNDO: As empresas deverão fornecer cópia das guias referentes ao recolhimento de INSS, FGTS e a GFIP ao Sindicato dos Trabalhadores sempre que for solicitado por escrito.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - MENSALIDADE SINDICAL

As empresas descontarão da folha de pagamento dos empregados, as mensalidades dos associados do Sindicato Profissional, conforme artigo 545, da CLT, desde que haja autorização escrita e individual do empregado.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS TRABALHADORES

As empresas descontarão dos salários dos trabalhadores beneficiados dessa convenção, em conformidade com inciso IV do artigo 8º da Constituição Federal e em conformidade com o estabelecido na Assembléia Geral Ordinária do Sindicato dos Trabalhadores, realizada no dia 22 de fevereiro de 2018, o valor de R\$ 10,00 (dez reais) mensais que deverá ser pago até o décimo dia útil do mês subsequente a assinatura deste acordo, sob pena de multa de 10% (dez per cento) do valor total devido.

PARÁGRAFO ÚNICO - Em consonância com o Termo de Ajustamento de conduta nº 003/2005, assinado junto ao Ministério Público do Trabalho, esta taxa subordina-se a não oposição pelo trabalhador, manifestada pessoalmente na Sede do Sindicato Laboral **ou por carta protocolada com AR, de próprio punho**, 30 (trinta) dias após a celebração dessa convenção. O requerimento deverá ser apresentado em duas vias

Disposições Gerais

Mecanismos de Solução de Conflitos

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - COMISSÃO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO

O objeto desta Convenção Coletiva de Trabalho, além do quanto estabelecido nas cláusulas anteriores, é o de manter no âmbito dos sindicatos convenentes uma Comissão Intersindical de Conciliação Prévia, com intuito mediar e quando for possível, conciliar os conflitos individuais do trabalho, nos termos dos Arts. 5º inciso XXXVI; inciso XXVI e 8º, inciso III, todos da Constituição Federal; Art. 1.025 do Código Civil; Art. 611 e Título VIRAM-A da Consolidação das Leis do Trabalho. (Lei nº 9.958, de 12 de janeiro de 2000), de acordo com o que segue:

1 - A Comissão será composta de 02 (dois) conciliadores e dois suplentes, indicados paritariamente, por escrito e devidamente qualificados, pelos respectivos sindicatos convenentes, com um mandato de um ano.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - PENALIDADES

As empresas pagarão multa correspondente a 10% (dez por cento) do valor da remuneração percebida pelo trabalhador, pelo descumprimento de obrigações de fazer, por infração em favor do trabalhador prejudicado, conforme PN-73, TST e Art.613, VIII, CLT.

Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - MANUTENÇÃO DA DATA BASE

Fica mantida a data-base da categoria em 01 de maio.

LUZIA FALCAO
Membro de Diretoria Colegiada
SINDICATO DOS TRAB NAS INDS DO VESTUARIO DE N FRIBURGO

MARCELO DA SILVA PORTO
Presidente
SINDICATO DAS INDUSTRIAS DO VESTUARIO DE NOVA FRIBURGO

ANEXOS

ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA E LISTA DE PRESENÇA DO SIND. TRABALHADORES

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

[Anexo \(PDF\)](#) (Lista de presença)

[Anexo \(PDF\)](#) (carta Sindical Sind Trab.)

ANEXO II - CARTA SINDICAL DO SINDICATO PATRONAL, DOCUMENTO DO SINDICATO E PROCURAÇÃO

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

[Anexo \(PDF\)](#) (doc com ,proposta aprovada)

[Anexo \(PDF\)](#) (procuração)

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