

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2024

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO DE NOVA FRIBURGO, entidade sindical laboral inscrita no CNPJ/MF sob o nº 27.760.792/0001-59, neste ato representado pelo membro da Diretoria Colegiada, Sra. Demize da Silva Felix; e **SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO DE NOVA FRIBURGO**, entidade sindical patronal inscrita no CNPJ/MF nº 30.584.726/0001-80, neste ato representado por seu presidente Sr. Marcelo da Silva Porto, orientados pelos seus departamentos jurídicos através dos advogados Dra. Priscila Korn Friggo e Dr. Alexandre Valença de Lima, 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 1º de maio de 2022 a 30 de abril de 2024 e a data-base da categoria em 1º de maio.

PARÁGRAFO ÚNICO: Os valores e as rubricas que tratam as cláusulas salariais da presente deverão constar expressamente no recibo de pagamento dos trabalhadores.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a categoria dos trabalhadores nas indústrias do vestuário, 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 – PISO PROFISSIONAL – COSTUREIRA

A partir de 1º de maio de 2022 as empresas e ou empregadores do setor econômico do vestuário de Nova Friburgo e região praticarão um salário mínimo profissional para categoria de costureira no valor de R\$ 1.551,00 (um mil quinhentos e cinquenta e um reais), sendo aplicado nos contratos de trabalho horistas para efeito de pagamento de salário/hora e horas extras o valor de R\$ 7,05 (sete reais e cinco centavos) por hora efetivamente trabalhada e a partir de 1º de setembro de 2022 as empresas e ou empregadores do setor econômico do vestuário de Nova Friburgo e região, praticarão um salário mínimo profissional para categoria de costureira no valor de R\$ 1.647,80 (um mil seiscentos e quarenta e sete reais e oitenta centavos), sendo aplicado nos contratos de trabalho horistas para efeito de pagamento de salário/hora e horas extras o valor de R\$ 7,49 (sete reais e cinquenta e um centavos) por hora efetivamente trabalhada

PARÁGRAFO ÚNICO: O 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.

CLÁUSULA QUARTA – SALÁRIO-MÍNIMO DE AUXILIAR

A partir de 1º de maio de 2022 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\$ 1.416,80 (um mil quatrocentos e dezesseis reais e oitenta centavos), sendo aplicado nos contratos de trabalho horistas para efeito de pagamento de salário/hora e horas extras o valor de R\$ 6,44 (seis reais e quarenta e quatro centavos), por hora efetivamente trabalhada e a partir de 1º de setembro de 2022 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\$ 1.504,80 (um mil quinhentos e quatro reais e oitenta centavos), sendo aplicado nos contratos de trabalho horistas para efeito de pagamento de salário/hora e horas extras o valor de R\$ 6,84 (seis reais e oitenta e quatro centavos), por hora efetivamente trabalhada.

CLÁUSULA QUINTA – SALÁRIO-MÍNIMO DE CORTADOR

A partir de 1º de maio de 2022, 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\$ 1.581,80 (um mil quinhentos e oitenta e um reais e oitenta centavos), sendo aplicado nos contratos de trabalho horistas para efeito de pagamento de salário/hora e horas extras o valor de R\$ 7,19 (sete reais e dezenove centavos), por hora efetivamente trabalhada e a partir de 1º de setembro de 2022, 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\$ 1.680,80 (um mil seiscentos e oitenta reais e oitenta centavos), sendo aplicado nos contratos de trabalho horistas para efeito de pagamento de salário/hora e horas extras o valor de R\$ 7,64 (sete reais e sessenta e quatro centavos), por hora efetivamente trabalhada.

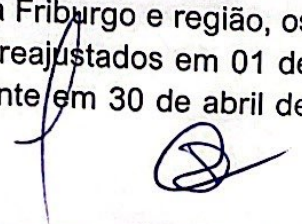
CLÁUSULA SEXTA – SALÁRIO-MÍNIMO DE SUPERVISOR

A partir de 1º de maio de 2022, 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\$ 1.678,60 (um mil seiscentos e setenta e oito reais e sessenta centavos), sendo aplicado nos contratos de trabalho horistas para efeito de pagamento de salário/hora e horas extras o valor de R\$ 7,63 (sete reais e sessenta e três centavos), por hora efetivamente trabalhada e a partir de 1º de setembro de 2022, 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\$ 1.782,00 (um mil setecentos e oitenta e dois reais), sendo aplicado nos contratos de trabalho horistas para efeito de pagamento de salário/hora e horas extras o valor de R\$ 8,10 (oito reais e dez centavos), por hora efetivamente trabalhada.

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 terão seus salários reajustados em 01 de maio de 2022 em 6% (seis por cento), aplicados sobre a remuneração vigente em 30 de abril de



2022 e terão seus salários reajustados em 01 de setembro de 2022 em mais 6,5% (seis vírgula cinco por cento), aplicados sobre a remuneração vigente em 30 de abril de 2022, totalizando um reajuste de 12,50% (doze vírgula cinquenta por cento), sendo que nenhum trabalhador poderá receber salário inferior ao estabelecido nas cláusulas terceira, quarta, quinta e sexta 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.

PARÁGRAFO ÚNICO: As empresas e/ou empregadores que não fizeram a antecipação de 6% (seis por centos) a partir em 01 de maio de 2022 deverão efetuar o pagamento do retroativo na folha de pagamento da referência setembro de 2022.

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

CLÁUSULA OITAVA – PAGAMENTO DE VALES

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

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros 13º Salário

CLÁUSULA NONA – COMPLEMENTAÇÃO DE 13º SALÁRIO

Para aqueles trabalhadores que percebam até 5 (cinco) salários mínimos governamentais, as empresas complementarão o 13º salário do trabalhador que estiver afastado por motivo de doença e, a perdido deste, que será remunerando pelo empregador com a diferença correspondente entre o valor pago pela Previdência Social e o salário nominal do trabalhador, limitados aos primeiros 6 (seis) meses de afastamento, desde que seja solicitado pelo trabalhador.

Adicional de Hora-Extra

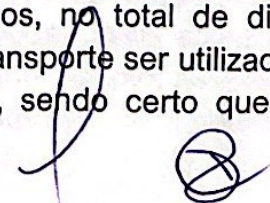
CLÁUSULA DÉCIMA – HORAS EXTRAORDINÁRIAS

As horas extras realizadas entre segunda-feira e sábado, serão remuneradas com o adicional equivalente a 80% (oitenta por cento), e aquelas trabalhadas em domingos e feriados serão remuneradas com o adicional de 100% (cem por cento) calculado sobre a hora normal.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – AUXÍLIO 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 por mês para essa locomoção, devendo o auxílio transporte ser utilizado, exclusivamente, pelo trabalhador no trajeto do trabalho-casa e vice-versa, sendo certo que a utilização inadequada sujeitará o trabalhador as sanções, nos termos da lei.



PARÁGRAFO PRIMEIRO: Ficam os empregadores autorizados a conceder o auxílio transporte em espécie para os trabalhadores 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, não servirá na base de cálculo e não sofrerá exação de FGTS, de contribuição previdenciária e de tributos de qualquer natureza.

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 em seu parágrafo primeiro.

Auxílio Saúde

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – TRATAMENTO DENTÁRIO E SAÚDE

As empresas cujo trabalhadores e dependentes estiverem sendo tratados pelos convênios dentário e/ou de saúde, vinculados ao Sindicato dos Trabalhadores, descontarão o valor devido nos contracheques, mediante autorização prévia, repassando o mesmo para o conveniado, nos termos do que prevê o artigo 462 da CLT c/c Lei nº 10.820/2003, regulamentada pelo Decreto nº 4.840/2003.

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

Política para dependente

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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, facultado, porém, convênio com creches.

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.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – Da experiência comprovada

No caso de contratação 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 6 (seis) meses.

Estágio/Aprendizagem

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – ESTÁGIOS

Os(as) alunos(as) de cursos profissionalizantes, regularmente inscritos(as) em uma 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 auxílio transporte e ajuda de custo de 50% (cinquenta por cento) do valor do salário de auxiliar, conforme prevê a legislação, não podendo participar diretamente na cadeia produtiva.

Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades Atribuições da Função/Desvio de Função

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - SUBSTITUIÇÃO DO EMPREGADO

Ao empregado que for chamado para substituir em caráter eventual o colega de trabalho em cargo diverso do que exerça, será garantido a completção salarial, sem considerar, entretanto, as vantagens de ordem pessoal do empregado substituído.

Políticas de Manutenção do Emprego

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – BANCO DE HORAS

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

PARÁGRAFO PRIMEIRO: 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 o 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 DÉCIMA NONA – 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 e CÂNCER, até seu encaminhamento ou afastamento deferido pela Previdência Social.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas e Compensação de Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA – COMPENSAÇÃO DE JORNADA

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.

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 segundo, 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.

Faltas

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – DAS FALTAS JUSTIFICADAS

Assegura-se ao trabalhador o direito à ausência, sem perda da remuneração, desde que justificada a(s) falta(s) no prazo de 48 (quarenta e oito) 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 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; e
- l) Até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da Lei respectiva.



CLAUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – MARCAÇÃO DE PONTO

As empresas que utilizam sistema de marcação de ponto através de relógio de ponto por impressão em cartão ficam dispensadas do uso do REP.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: É facultado, ainda, às empresas adotarem meios alternativos de marcação de ponto, conforme previsão do artigo 74, § 2º da CLT, portarias nº 1.510/2009 e nº 373/2011, ambas do MTE.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Fica dispensada a marcação do ponto nos horários de saída e/ou retorno dos intervalos.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Fica autorizada a substituição da impressão por marcação por relatório mensal, impresso e firmado pelo trabalhador.

PARÁGRAFO QUARTO: A apuração de horas extras e faltas pelo controle ponto pode se dar entre o dia 20 de um mês e o dia 19 do mês seguinte, considerando as exigências do eSocial.

Férias e Licenças

Férias Coletivas

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA – 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 QUARTA – FÉRIAS EM PERÍODO DO CARNAVAL E FINAL DE ANO

Caso as empresas não concedam férias coletivas por ocasião dos festejos entre o período do Natal e Ano Novo e, ainda, no período do Carnaval, neste caso, incluindo a segunda-feira e a quarta-feira de cinzas e/ou a semana completa de carnaval (de segunda-feira a domingo), os dias não laborados pelos trabalhadores poderão ser descontados em férias anuais vencidas ou a vencer de cada trabalhador, exceto os dias de feriados incluídos.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: 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.

PARÁGRAFO SEGUNDO: 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.

Saúde e Segurança do Trabalhador **Equipamentos de Proteção Individual**

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA – 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 SEXTA – FORNECIMENTO DE UNIFORMES

As empresas que exigem o uso de uniforme pelos seus funcionários devem 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 SÉTIMA - ATESTADO MÉDICO

As empresas que não tenham serviços médicos próprios e/ou convênios, reconhecerão os atestados médicos e odontológicos da rede pública ou particular, sem desconto das faltas e repouso semanal.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: 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 SEGUNDO: Os atestados médicos devem ser entregues ao empregador no prazo de 48 (quarenta e oito) horas a contar do primeiro dia da ausência, podendo ser entregue pessoalmente pelo trabalhador ou qualquer pessoa indicada por este ou, na impossibilidade, através de e-mail e/ou mensagens de WhatsApp ou Telegram, devendo entregar o original do atestado no retorno das atividades.

Relações Sindicais

Acesso a Informações da Empresa

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA – 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 nº 8.213/91, as empresas devem elaborar e 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 VIGÉSIMA NOVA – MENSALIDADE SINDICAL

As empresas descontarão na 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 – 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 Assembleia Geral Ordinária do Sindicato dos Trabalhadores realizada no dia 03 de março de 2022, o valor de R\$ 12,00 (doze 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.

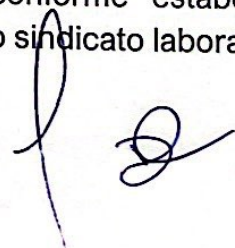
PARÁGRAFO PRIMEIRO: Em consonância com o Termo de Ajustamento de conduta nº 003/2005, assinado junto ao Ministério Público do Trabalho, esta contribuição subordina-se a não oposição pelo trabalhador, manifestada pessoalmente na sede do sindicato laboral, mediante protocolo, carta protocolada com AR de próprio punho, durante o período de vigência da presente convenção. Caso não tenha atendimento presencial o trabalhador poderá fazer a renúncia através do e-mail do sindicato stivnf@stivnf.org.br.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O requerimento deverá ser apresentado em duas vias, conforme seguinte modelo: *(NOME DO TRABALHADOR), portador do documento nº (RG OU CTPS), empregado da empresa (NOME DA EMPRESA), declaro que a partir do próximo mês não desejo mais que seja efetuado o desconto da contribuição de R\$ 12,00 (doze reais) (DATA E ASSINATURA).*

PARÁGRAFO TERCEIRO: O Sindicato Laboral disponibilizará meios de recebimento na rede bancária (PIX 27.760.792/0001-59), CEF – agência 0186, operação 003, conta corrente nº 504-2, Banco do Brasil, agência 0335-1, conta corrente 7.824-7), que poderão ser utilizadas pelas empresas para transferências e/ou depósitos e/ou boletos bancários.

PARÁGRAFO QUARTO: Caso os pagamentos sejam efetuados conforme estabelecido no Parágrafo Terceiro, as empresas deverão enviar os comprovantes para o sindicato laboral via e-mail ou WhatsApp.

Disposições Gerais
Mecanismos de Solução de Conflitos



CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA – 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 convenientes uma Comissão Intersindical de Conciliação Prévia, com intuito mediar e quando for possível, conciliar os conflitos individuais do trabalho, nos termos dos artigos 5º inciso XXXVI; inciso XXVI e 8º, inciso III, todos da Constituição Federal; Art. 1.025 do Código Civil; Art. 611 da Consolidação das Leis do Trabalho. (Lei nº 9.958, de 12 de janeiro de 2000), de acordo com o que segue:

PARÁGRAFO ÚNICO – A Comissão será composta de 02 (dois) conciliadores e dois suplentes, indicados paritariamente, por escrito e devidamente qualificados, pelos respectivos sindicatos convenientes, com um mandato de um ano.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA – Homologação de rescisão

Fica estabelecido que na hipótese de rescisão de contrato de trabalho com vigência superior a 12 (doze) meses e havendo requerimento do trabalhador, manifestado expressamente por ocasião do pedido de demissão ou dispensa pelo empregador, o termo de rescisão do contrato de trabalho deverá ser submetido à homologação pelo Sindicato dos Trabalhadores.

PARÁGRAFO ÚNICO: Havendo solicitação de homologação do termo rescisório, conforme estabelecido pelo caput da presente cláusula, o empregador deverá requerer agendamento pelo sindicato laboral através dos meios de comunicação do sindicato laboral, o qual promoverá a homologação dentro do prazo legal de quitação das verbas rescisórias.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA – 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 QUINTA - MANUTENÇÃO DA DATA BASE

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

Nova Friburgo, 20 de agosto de 2022.

Demize da Silva Felix
Demize da Silva Felix - Membro de Diretoria Colegiada

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO DE NOVA FRIBURGO

Marcelo da Silva Porto
Marcelo da Silva Porto - Presidente

SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO DE NOVA FRIBURGO