

## 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.

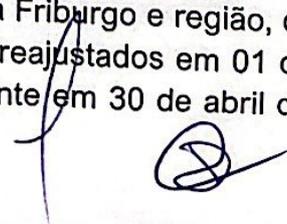
#### **CLÁUSULA SEXTA – SALÁRIO-MÍNIMO DE SUPERVISOR**

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 (dezesseis) 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.

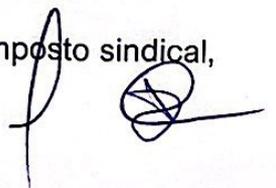
**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Os atestados médicos devem ser entregues ao empregador no prazo de 48 (quarenta e oito) horas a contar do primeiro dia da ausência, podendo ser entregue pessoalmente pelo trabalhador ou qualquer pessoa indicada por este ou, na impossibilidade, através de e-mail e/ou mensagens de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

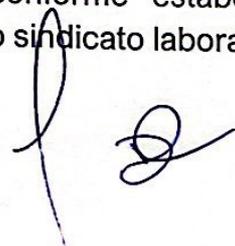
**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Em consonância com o Termo de Ajustamento de conduta nº 003/2005, assinado junto ao Ministério Público do Trabalho, esta contribuição subordina-se a não oposição pelo trabalhador, manifestada pessoalmente na sede do sindicato laboral, mediante protocolo, carta protocolada com 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](mailto: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