

## 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 ;

E

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

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 da Economia na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.