

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2016/2017

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RJ002491/2016  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 25/11/2016  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR076855/2016  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46231.002438/2016-85  
**DATA DO PROTOCOLO:** 23/11/2016

**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 2016 a 30 de abril de 2017 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 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 - SALÁRIO MÍNIMO PROFISSIONAL - COSTUREIRA**

A partir de 1º de maio de 2016, as empresas e ou empregadores do setor econômico do vestuário de Nova Friburgo e região, praticarão um salário mínimo profissional de R\$ 1095,60 (mil e noventa e cinco 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\$ 4,98 (quatro reais e noventa e oito centavos), por hora efetivamente trabalhada.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Salário mínimo profissional só será devido aos empregados 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 empregados 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 empregado.

#### **CLÁUSULA QUARTA - SALÁRIO MÍNIMO DE AUXILIAR**

A partir de 1º de maio de 2016, 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\$ 998,80 (novecentos e noventa e oito 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\$ 4,54 (quatro reais e cinquenta e quatro centavos), por hora efetivamente trabalhada, PARÁGRAFO PRIMEIRO: Os valores e a rubrica que trata o caput desta cláusula deverão constar, expressamente, no recibo de pagamento do empregado.

#### **CLÁUSULA QUINTA - SALÁRIO MÍNIMO DE CORTADOR**

A partir de 1º de maio de 2016, 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\$ 1.133,00 (um mil e trinta e três reais), correspondendo a R\$ 5,15 (cinco reais e quinze centavos) por hora, neste valor já incluído o repouso semanal remunerado.

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

A partir de 1º de maio de 2016, 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\$ 1205,60 (um mil e duzentos e cinco reais e sessenta centavos), correspondente a R\$ 5,48 (cinco reais e quarenta e oito centavos) por hora, 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 empregados representados pelo Sindicato Profissional serão reajustados em 01 de maio de 2016, em 9,83% (nove vírgula oitenta e três por cento), aplicados sobre o salário vigente em 30 de abril de 2016, sendo que nenhum trabalhador poderá receber remuneração inferior ao estabelecido no *caput* da clausula 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.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Poderá ser apresentada pelas empresas com mais de 500 (quinhentos) funcionários proposta para acordos coletivos ao Sindicato Laboral, melhor do que está pactuada nesta Convenção, no prazo de até 15 (quinze) dias contados da celebração desta, visando o período de 2016/2017 que será apreciada pelo Sindicato Laboral como delegado pela assembleia.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Caso as empresas com mais de 500 (quinhentos) funcionários, não apresentem a proposta no prazo e termos acima, ficará subordinada a Convenção Coletiva ora pactuada.

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

#### **CLÁUSULA OITAVA - PAGAMENTO DE VALES**

As empresas concederão vales aos empregados, 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 empregado.

#### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

##### **13º Salário**

#### **CLÁUSULA NONA - COMPLEMENTAÇÃO DE 13º SALÁRIO**

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

##### **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 empregados que necessitarem efetivamente do transporte público coletivo para a locomoção ao trabalho no percurso residência-trabalho vice versa, sem qualquer desconto em seus salários, no total de cartelas efetivamente utilizado pelo empregado por mês para essa locomoção, devendo o auxílio-transporte ser utilizado, exclusivamente, pelo empregado 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) empregados (as) que comprovarem o uso de veículo particular para locomoção para o trabalho e vice-versa, e que não optarem pelo uso do RIOCARD, 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 segundo.

#### **Auxílio Saúde**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - TRATAMENTO DENTÁRIO E SAÚDE**

As empresas cujo trabalhador está sendo tratado pela clínica dentária e ou plano de saúde conveniado ao Sindicato dos Trabalhadores, deverão descontar o valor devido no contracheque, repassando o mesmo para clínica e ou plano.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Todos os descontos feitos ao trabalhador serão sempre limitados ao percentual máximo de 30%, nos termos previsto na legislação que rege a matéria.

#### **Auxílio Morte/Funeral**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

As empresas, em caso de falecimento do empregado (a), concederão um auxílio funeral correspondente a 50% (cinquenta por cento) do salário nominal do empregado, valor este que será pago ao dependente legal do falecido (a).

#### **Auxílio Creche**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CONVÊNIO CRECHE**

As empresas com mais de 30 (trinta) mulheres maiores de 16 anos deverão ter locais destinados à amamentação, 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 empregado 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.

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

### **Atribuições da Função/Desvio de Função**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - SUBSTITUIÇÃO DO EMPREGADO**

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

### **Política para Dependentes**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ACOMPANHAR FILHO AO MÉDICO**

As empresas deverão aceitar o comprovante do trabalhador que se ausentar 1 (um) dia por semestre para levar ao médico filho menor ou dependente previdenciário de até 6 (seis) anos de idade, mediante comprovação no prazo de 48 horas, conforme dispõe o Precedente Normativo nº 95 do TST

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AMAMENTAÇÃO DE FILHO**

A empregada tem o direito de amamentar o próprio filho até que se complete 6 meses de idade, devendo o empregador conceder dois intervalos de 30 minutos durante a jornada de trabalho.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** As empresas com pelo menos 30 (trinta) mulheres com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade terão local apropriado para que as empregadas possam amamentar o próprio filho, na forma do caput da presente cláusula.

**PARAGRAFO SEGUNDO:** é facultado às partes acordarem sobre a unificação dos 2 períodos de 30 minutos e a forma de concessão do intervalo para a amamentação, 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 período que vigorará tal acordo.

### **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 a assinatura dos trabalhadores que concordam com o uso, devendo ser respeitado o quórum de 50% (cinquenta por cento) + 1 (mais um) 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 a 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 empregado e empregador decidirem a melhor forma de compensação para ambas às partes.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Os funcionários autorizam as empresas a descontarem na rescisão de contrato de trabalho, as horas devedoras do banco de horas do funcionário que se demitir da empresa durante a vigência do acordo. No caso da empresa tomar a iniciativa da demissão por qualquer motivo sem justa causa, à mesma não poderá descontar as horas devedoras do banco de horas.

**PARÁGRAFO QUINTO:** O funcionário 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**

a) Ao empregado em gozo de auxílio doença: Garantia de emprego ao empregado em gozo de auxílio doença só se permitindo a rescisão de seu contrato de trabalho 30 (trinta) dias depois de atestada a sua recuperação, com alta concedida pelos médicos do INSS e desde que o afastamento seja igual ou superior a 30 (trinta) dias e até 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.

c) Estabilidade para aposentadoria: aos empregados que tenham 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 empregado 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 empregado passe a fazer jus a 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 empregados, 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 - Poderá ser compensado o trabalho em dias úteis intercalados com feriados e fins de semana, de forma que os empregados tenham descanso prolongado. A compensação poderá ser acertada pela empresa e os empregados, diretamente por maioria simples de concordantes, ou seja, 50% (cinquenta por cento) + 1 (mais um), das áreas onde estiver prevista a compensação, em até 72 horas do início da compensação.

PARÁGRAFO TERCEIRO – É permitida a compensação entre dia útil e feriado, podendo os trabalhadores laborarem no feriado e gozarem de descanso em dia útil, desde que tal compensação represente em descanso prolongado. A compensação poderá ser acertada pela empresa e os empregados, diretamente por maioria simples de concordantes, ou seja, 50% (cinquenta por cento) + 1 (mais um), nos setores onde estiver prevista a compensação, em até 72 horas do início da compensação.

PARÁGRAFO QUARTO - No caso do funcionário que não puder realizar a compensação juntamente com os demais, a empresa permitirá que tal empregado compense o trabalho de outra forma, desde que tal acordo seja realizado por escrito com a especificação da forma de compensação que será adotada, devendo o documento conter a assinatura de ambas as partes.

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

PARÁGRAFO SÉTIMO: 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.

## **Férias e Licenças**

### **Férias Coletivas**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - FÉRIAS COLETIVAS ANTECIPADAS**

Na rescisão de Contrato de Trabalho para empregados 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**

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), se a empresa não funcionar nestes dias, os mesmos poderão ser descontados em férias anuais vencidas ou a vencer de cada empregado, desde que não seja decretado feriado oficial. A compensação poderá ser acertada pela empresa e os empregados diretamente por maioria absoluta de concordantes, ou seja, 50% +1 (Cinquenta por cento mais um) , das áreas onde, tiverem previstas as compensações.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - LICENÇA PATERNIDADE**

As empresas concederão ao pai uma licença remunerada de 5 (cinco) dias úteis corridos pelo nascimento de seu filho (a), registrado como tal, a ser gozada a partir do dia do nascimento, não sendo transferível para outra data.

### **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 empregados para o uso correto desses equipamentos.

**PARAGRAFO PRIMEIRO:** As empresas, no ato da entrega dos equipamentos de proteção individual, deverão solicitar a assinatura do empregado 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, imediata e gratuitamente, assim que informada pelo empregado ou seu superior.

**PARAGRAFO TERCEIRO:** Os empregados 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 obreiro, 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 Posto de Urgência, e do SUS, Junto com receituário médico ou indicação de tratamento.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Caso a empresa forneça plano de saúde a seus empregados, 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 empregado 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 é 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 empregados 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 25 de fevereiro de 2016, o valor de R\$ 9,00 (nove 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 **Comissão Intersindical de Conciliação Prévia**, com a finalidade de tentar 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 empregado, pelo descumprimento de obrigações de fazer, por inflação em favor do empregado 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 DO SINDICATO DOS TRABALHADORES**

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

**ANEXO II - ATA DA MEDIAÇÃO COM SINDVEST NF**

[Anexo \(PDF\)](#)

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