

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2012/2013

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ001449/2012
DATA DE REGISTRO NO MTE: 26/07/2012
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR032248/2012
NÚMERO DO PROCESSO: 46231.001297/2012-50
DATA DO PROTOCOLO: 20/07/2012

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 1º de maio de 2012 a 30 de abril de 2013 e a data-base da categoria em 1º 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 - SALARIO MÍNIMO PROFISSIONAL

A partir de 1º de maio de 2012, as empresas e ou empregadores do setor econômico do vestuário de Nova Friburgo e região, com menos de 500 (quinhentos) funcionários praticarão, nos contratos de trabalho mensalista, um salário mínimo profissional da categoria de costureira de R\$ 660,00 (seiscentos e sessenta reais) mais R\$ 96,80 (noventa e seis reais e oitenta centavos) de premio- produtividade, perfazendo um total de R\$ 756,80 (setecentos e cinquenta e seis reais e oitenta centavos), correspondendo a R\$ 3,44 (três reais e quarenta e quatro centavos) por hora. Nos contratos de trabalho horistas deverá ser aplicado para efeito de pagamento de salário/hora e horas extras o valor de R\$ 3,44 (três reais e quarenta e quatro centavos), por hora efetivamente trabalhada.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O salário mínimo profissional, só será devido ao empregado que conte o mínimo com 6(seis) meses na função comprovados através de registro em Carteira Profissional.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O 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, nas funções acima enumeradas.

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

PARAGRAFO QUARTO: Fica claro e ajustado que salário mínimo profissional mais o prêmio-produtividade, constitui salário, e deve ser levado em consideração para todos efeitos legais, inclusive para efeito do cumprimento do que pactuado no caput desta cláusula.

CLÁUSULA QUARTA - SALÁRIO MÍNIMO DA CATEGORIA "AUXILIAR"

A partir de 1º de maio de 2012, as empresas e ou empregadores do setor econômico do vestuário de Nova Friburgo e região, com menos de 500 (quinhentos) funcionários praticarão, nos contratos de trabalho mensalista, um salário mínimo profissional da categoria de auxiliar de R\$ 624,80 (seiscentos e sessenta reais) mais R\$ 46,20 (quarenta e seis reais e vinte centavos) de prêmio-produtividade, perfazendo um total de R\$ 671,00 (seiscentos e setenta e um reais), correspondendo a R\$ 3,05 (três reais e cinco centavos) por hora. Nos contratos de trabalho horistas deverá ser aplicado para efeito de pagamento de salário e horas extras o valor de R\$ 3,05 (três reais e cinco centavos), por hora efetivamente trabalhada.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Os profissionais que estiverem a mais de 8 (oito) meses comprovadamente em Carteira sem exercer a profissão, de costureira, poderão ser admitidos com o salário mínimo da categoria constante no caput desta cláusula, por um período de até 6(seis) meses.

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

PARÁGRAFO TERCEIRO: Fica claro e ajustado que salário mínimo da categoria de auxiliar mais o prêmio-produtividade constitui salário, e deve ser levado em consideração para todos efeitos legais, inclusive para efeito do cumprimento do que pactuado no caput desta cláusula.

CLÁUSULA QUINTA - SALÁRIO MÍNIMO DE CORTADOR

A partir de 1º de maio de 2012, as empresas e ou empregadores do setor econômico do vestuário de Nova Friburgo e região, praticarão nos contratos de trabalho mensalista, um salário mínimo profissional da categoria de cortador de R\$ 789,80 (setecentos e oitenta e nove reais e oitenta centavos), correspondente a R\$ 3,59 (três reais e cinquenta e nove centavos) por hora, neste valor já incluído o repouso semanal remunerado.

CLÁUSULA SEXTA - SALÁRIO MÍNIMO DE SUPERVISOR

A partir de 1º de maio de 2012, as empresas e ou empregadores do setores econômicos do vestuário de Nova Friburgo e região praticarão nos contratos de trabalho mensalista, um salário mínimo profissional da categoria de supervisor de R\$ 809,60 (oitocentos e nove reais e sessenta centavos), correspondente a R\$ 3,68 (três reais e sessenta 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 salários dos empregados representados pelo Sindicato Profissional, serão reajustados em 01 de maio de 2012, em 6% (seis por cento), aplicados sobre o salário vigente em 30 de abril de 2012, sendo que nenhum trabalhador poderá receber remuneração 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.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Poderá ser apresentada pelas empresas com mais de 500 (quinhentos) funcionários propostas para acordos coletivos ao Sindicato dos trabalhadores melhor do que esta pactuado nesta convenção, no prazo de até 15 (quinze) dias contados da celebração desta, visando o período de 2012/2013 que será apreciada pelo Sindicato como delegação de assembléia.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Caso as empresas com mais de 500 (quinhentos) funcionários, não apresentem 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 SALÁRIO (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 DO 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

As horas extraordinárias realizadas de segunda a sábado, serão remuneradas com um acréscimo de 80% (oitenta por cento), domingos e feriados acréscimos de 100% (cem por cento).

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO 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 FRICARD, 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 e entrará 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 Morte/Funeral

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AUXILIO 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 falecido, valor este que será pago ao dependente legal do morto(a).

Outros Auxílios

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - TRATAMENTO DENTÁRIO E SAUDE

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

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

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.

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

Atribuições da Função/Desvio de Função

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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.

Políticas de Manutenção do Emprego

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - BANCO DE HORAS

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

1 – Comunicar ao Sindicato Profissional e ao Sindicato Patronal em até 72 (setenta e duas) horas com cópia da listagem com a assinatura dos trabalhadores que concordam com o uso, sempre que der início o uso do banco de horas, devendo estas horas ser compensadas dentro do prazo de 6 (seis) meses, a partir da data da existência do respectivo débito ou crédito.

2 – 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.

3 - 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, a mesma não poderá descontar as horas devedoras do banco de horas.

4 - O funcionário que se desligar da empresa sem justa causa 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 OITAVA - 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, exclusive 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.

Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - COMPENSAÇÃO DE TRABALHO AOS SÁBADOS

As empresas poderão alterar o horário de trabalho de seus empregados, prorrogando-o até o limite máximo de duas horas diárias, sem que essas horas sejam consideradas horas extras, desde que haja compensação das mesmas nos dias de Sábado.

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) mais um, das áreas onde estiver prevista a compensação e homologar no Sindicato Laboral em até 72 horas do início da compensação.

PARÁGRAFO TERCEIRO – 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - ESTÁGIOS

Os alunos (as) vindo de cursos profissionalizantes das seguintes entidades: SENAI-SENAC-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.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Controle da Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - REGISTRO E CONTROLE DE ENTRADA E SAÍDA

Registro e controle de pontos: Consoante portaria nº 373 de 25.02.2011, as empresas poderão utilizar sistema alternativo de controle de frequência dos seus empregados, registrando apenas as ocorrências que ocasionarem alteração de sua remuneração, dessa forma, a comprovação da presença do empregado ao serviço será feita pelo registro diário de frequência nos termos e diretrizes internas estabelecidas, inclusive nas horas extras.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Os empregados estão sujeitos ao registro de frequência de entrada e saída do serviço.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Ficam isentos do registro diário de frequência os empregados que ocupam os seguintes cargos ou funções: Diretores, gerentes, supervisores e empregados que exerçam atividades externas incompatíveis com a fixação de horário.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Sem prejuízo do que previsto no “ caput” desta cláusula, fica dispensado o controle de ponto de entrada e saída do intervalo de refeição (almoço, jantar, lanche e/ou ceia,).

Férias e Licenças

Férias Coletivas

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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 concedida antecipadamente.

Outras disposições sobre férias e licenças

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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 de 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, das áreas onde, tiverem previstas a compensação.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - LICENÇA PATERNIDADE

As empresas concederão ao pai uma licença remunerada de 5 (cinco) dias 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

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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 o receituário médico ou indicação de tratamento.

Relações Sindicais

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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 VIGÉSIMA SÉTIMA - 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 10 de fevereiro de 2012, o valor de R\$ 5,50 (cinco reais cinquenta centavos) mensais que deverá ser pago até o décimo dia útil do mês subsequente a assinatura deste acordo, sob pena de multa de 10% (dez por cento) do valor total devido.

PARÁGRAFO ÚNICO - Em atendimento ao que dispõe o precedente nº 74 do TST, 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.

Outras disposições sobre representação e organização

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - COMISSÃO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

O objeto desta Convenção Coletiva de Trabalho, além do quanto estabelecido nas cláusulas anteriores, é o de criar e regulamentar no âmbito dos sindicatos convenientes **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 convenientes, com um mandato de um ano.

Disposições Gerais

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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 - 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