

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2011/2012

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ001529/2011  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 19/08/2011  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR035690/2011  
NÚMERO DO PROCESSO: 46231.001395/2011-14  
DATA DO PROTOCOLO: 17/08/2011

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 2011 a 30 de abril de 2012 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 2011, nas empresas e ou empregadores do setor econômico do vestuário de Nova Friburgo e região, praticarão um salário mínimo profissional de R\$ 598,40 (quinhentos e noventa e oito reais e quarenta centavos) por mês, mais R\$ 66,00 (sessenta e seis reais) de prêmio-produtividade, perfazendo um total de R\$ 664,40 (seiscentos e sessenta e quatro reais e quarenta centavos) de remuneração, correspondendo à R\$ 3,02 (três reais e dois centavos) por hora, valor este que servirá de base de cálculo de horas extras trabalhadas, respeitadas as antecipações e reajustes já concedidos, que poderão ser compensados.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – O salário mínimo profissional, só será devido ao empregado que conte no mínimo com 6 (seis) meses na função comprovada através de registro na Carteira Profissional.

PARÁGRAFO SEGUNDO - O salário mínimo profissional só será devido aos empregados ocupados diretamente em operação de produção, ou seja, cortador (a) e a costureira (o), a ele não fazendo *jus*, os menores aprendizes, como tal definido 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.

## **CLÁUSULA QUARTA - SALÁRIO MÍNIMO DA CATEGORIA "AUXILIAR"**

A partir de 1º de maio de 2011, praticarão salário mínimo da categoria “ auxiliar” de R\$ 556,00 (quinhentos e cinquenta e seis reais) por mês mais R\$ 44,60 (quarenta e quatro reais e sessenta centavos) de prêmio-produtividade, perfazendo um total de R\$ 600,60 (seiscentos reais e sessenta centavos) de remuneração, correspondendo o valor de R\$ 2,73 (dois reais e setenta e três centavos) por hora, servirá de base de cálculo de horas extras trabalhadas, respeitadas as antecipações e reajustes já concedidos, que poderão ser compensados.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Os profissionais que estiverem a mais de 8 (oito) meses comprovadamente em Carteira sem exercer a profissão, costureira (o) ou cortador (a), 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 as rubricas que trata o *caput* desta cláusula deverão constar, expressamente, no recibo de pagamento do empregado.

### **Reajustes/Correções Salariais**

## **CLÁUSULA QUINTA - 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 2011, em 6,30 % (seis vírgula trinta por cento), aplicados sobre o salário vigente em 30 de abril de 2011, 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 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 2011/2012 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 NONA - 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 cumprirem a obrigação de concessão do 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.

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 - 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 DÉCIMA OITAVA - 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 DÉCIMA NONA - 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 - 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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 17 de março de 2011, o valor de R\$ 5,00 (cinco 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 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.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

As empresas integrantes da categoria econômica "Vestuário" terão as contribuições devidas ao Sindicato, cuja denominação será "contribuição assistencial patronal", estabelecida em consonância com os art. 578 e 579 da CLT, fruto do disposto do art. 513, alínea "e", da Consolidação das Leis do Trabalho, ainda que não sejam associadas ao SINDVEST, sendo que para as empresas associadas serão compensadas.

O recolhimento da referida contribuição em favor do Sindicato deverá ser feito no mês de outubro, conforme aprovação unânime da AGE de 04/04/2011.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As contribuições serão calculadas conforme a seguinte tabela:

Número de Empregados na Empresa	Valor da contribuição
De 01 a 30 funcionários	R\$ 60,00
De 31 a 90 funcionários	R\$ 90,00
Acima de 91 funcionários	R\$ 155,00

PARÁGRAFO SEGUNDO: A referida Contribuição será recolhida ao Banco, a favor do Sindicato Patronal, em guias próprias por ele fornecidas, que serão solicitadas pelos contadores das empresas, sendo o vencimento em 25 de outubro de 2011

PARÁGRADO TERCEIRO: É assegurado, em 5 (cinco) dias, o direito de discordância da celebração desta Convenção Coletiva.

**Outras disposições sobre representação e organização**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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 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.

**Disposições Gerais**

**Descumprimento do Instrumento Coletivo**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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 VIGÉSIMA NONA - MANUTENÇÃO DA DATA-BASE**

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

**LUZIA FALCAO**

Presidente

**SINDICATO DOS TRAB NAS INDS DO VESTUARIO DE N FRIBURGO**

**PAULO ROBERTO CHELLES**

Presidente

**SINDICATO DAS INDUSTRIAS DO VESTUARIO DE NOVA FRIBURGO**