

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2013/2014

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ002022/2013  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 24/09/2013  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR057072/2013  
NÚMERO DO PROCESSO: 46231.001796/2013-28  
DATA DO PROTOCOLO: 23/09/2013

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

### TERMOS ADITIVO(S) VINCULADO(S)

Processo n°: e Registro n°:

Processo n°: 46231000599201472e Registro n°: RJ000613/2014

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 2013 a 30 de abril de 2014 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 2013, as empresas e ou empregadores do setor econômico do vestuário de Nova Friburgo e região, com menos de 500(quinhetos) funcionários, praticarão um salário mínimo profissional de R\$ 833,80 (oitocentos e trinta e três 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\$ 3,79 (três reais e setenta e nove centavos), por hora efetivamente trabalhada.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O Valor de R\$ 96,80 (Noventa e seis reais e oitenta centavos), pago anteriormente sob a rubrica "prêmio-produtividade", passa incorporar o salário mínimo profissional acima especificado.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Fica claro e ajustado, que somente o "prêmio-produtividade" foi incorporado. As empresas que efetuam o pagamento do "prêmio-produtividade" em valores superiores a R\$ 96,80 (noventa e seis reais e oitenta centavos) poderão deduzir este valor, somente do referido "prêmio-produtividade", os demais prêmios se concedidos pelas empresas tais como: Prêmio de produção, de assiduidade, anuênio, triênio, prêmio de qualidade, deverão permanecer com as mesmas rubricas.

PARÁGRAFO TERCEIRO: 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 QUARTO: 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 2013, as empresas e ou empregadores do setor econômico do vestuário de Nova Friburgo e região, com menos de 500 (quinhentos) funcionários praticarão, um salário mínimo da categoria de auxiliar de R\$ 728,20 (setecentos e vinte e oito reais e vinte centavos). Nos contratos de trabalho horistas será aplicado para efeito de pagamento de salário e horas extras o valor de R\$ 3,31 (três reais e trinta e um centavos), por hora efetivamente trabalhada.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O Valor de R\$ 46,20 (quarenta e seis reais e vinte centavos), pago anteriormente sob a rubrica "prêmio-produtividade", passa incorporar o salário mínimo acima especificado.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Fica claro e ajustado, que somente o "prêmio-produtividade" foi incorporado. As empresas que efetuam o pagamento de "prêmio-produtividade" em valores superiores a R\$ 46,20 (quarenta e seis reais e vinte centavos) poderão deduzir este valor, somente do pagamento do referido "prêmio-produtividade", os demais prêmios se concedidos pelas empresas tais como: Prêmio de produção, de assiduidade, anuênio, triênio, prêmio de qualidade, deverão permanecer com as mesmas rubricas.

PARÁGRAFO TERCEIRO: 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 2013, 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\$ 862,40 (oitocentos e sessenta e dois reais e quarenta centavos), correspondendo a R\$ 3,92 (três reais e noventa e dois centavos) por hora, neste valor já incluído o repouso semanal remunerado.

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

A partir de 1º de maio de 2013, 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\$ 919,60 (novecentos e dezenove reais e sessenta centavos), correspondente a R\$ 4,18 (quatro reais e dezoito 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 com salário de até R\$ 4.000,00 (quatro mil reais) serão reajustados em 01 de maio de 2013, em 8% (oito por cento), e os salários acima de R\$ 4.000,00 (Quatro mil reais) terão um reajuste de 7,16% (sete vírgula dezesseis por cento) aplicados sobre o salário vigente em 30 de abril de 2013, 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 2013/2014 que será apreciada pelo Sindicato Laboral como delegado pela assembléia.

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 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 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-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.

### **Políticas de Manutenção do Emprego**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - BANCO DE HORAS**

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

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** 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.

**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:** 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.

**PARÁGRAFO QUARTO:** 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 DÉCIMA NONA - 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 - 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) 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.

#### **Férias e Licenças**

## **Férias Coletivas**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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, das áreas onde, tiverem previstas as compensações.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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**

#### **Aceitação de Atestados Médicos**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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.



PARAGRÁFO ÚNICO: 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.

## Relações Sindicais

### Contribuições Sindicais

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA - 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 2013, o valor de R\$ 6,00 (seis 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 VIGÉSIMA SÉTIMA - COMISSÃO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO

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.

## **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.

PARAGRAFO ÚNICO: As partes acordam que em novembro de 2013 e ou dezembro de 2013, sentarão a mesa para reavaliar a necessidade de ajustes nesta convenção coletiva de trabalho 2013/2014.

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