

## **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2026**

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO DE NOVA FRIBURGO**, entidade sindical laboral inscrita no CNPJ/MF sob o nº 27.760.792/0001-59, neste ato representado pelo membro da Diretoria Colegiada, Sra. Demize da Silva Felix; e **SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO DE NOVA FRIBURGO**, entidade sindical patronal inscrita no CNPJ/MF nº 30.584.726/0001-80, neste ato representado por seu presidente SR. GUSTAVO MARQUES MORAES, orientados pelos seus departamentos jurídicos através dos advogados Dr Bruno Cariello e Dr. Alexandre Valença de Lima, 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 2024 a 30 de abril de 2026** e a data-base da categoria em 1º de maio.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Os valores e as rubricas que tratam da remuneração do trabalhador(a) deverão constar expressamente no recibo de pagamento dos trabalhadores.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** No caso de se constatar a ocorrência de pagamento não registrado nos recibos, a empresa infratora estará sujeita a uma multa de 10% da remuneração percebida pelo trabalhador, que será devida a ele.

### **CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a categoria dos trabalhadores nas indústrias do vestuário, com abrangência territorial em Bom Jardim/RJ, Cachoeiras De Macacu/RJ, Cantagalo/RJ, Carmo/RJ, Cordeiro/RJ, Macuco/RJ, Duas Barras/RJ, Nova Friburgo/RJ e Sumidouro/RJ, Trajano de Moraes/RJ, São Sebastião do Alto/RJ e Santa Maria Madalena/RJ.

### **Salários, Reajustes e Pagamento Piso Salarial**

### **CLÁUSULA TERCEIRA - CORREÇÃO SALARIAL**

Nas empresas e/ou empregadores do setor econômico do vestuário de Nova Friburgo e região, os trabalhadores representados pelo Sindicato Profissional terão seus salários reajustados em 01 de maio de 2024 em 4% (quatro por cento), aplicados sobre a remuneração vigente em 30 de abril de 2024, 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 ÚNICO:** As empresas e/ou empregadores que não fizeram a antecipação de 4% (quatro por cento) a partir de 01 de maio de 2024, deverão efetuar o pagamento do retroativo na folha de pagamento da referência setembro de 2024.

### **CLÁUSULA QUARTA – PISO PROFISSIONAL - COSTUREIRA**

A partir de 1º de maio de 2024 as empresas e ou empregadores do setor econômico do vestuário de Nova Friburgo e região praticarão um salário mínimo profissional para a função de costureira, no valor de R\$ 1.784,20 (um mil setecentos e oitenta e quatro reais e vinte centavos), sendo aplicado nos contratos de trabalho horistas para efeito de pagamento de salário/hora e horas extras o valor de R\$ 8,11 (oito reais e onze centavos) por hora efetivamente trabalhada.

## **CLÁUSULA QUINTA – SALÁRIO-MÍNIMO DE FUNÇÃO DIFERENCIADA I**

A partir de 1º de maio de 2024 as empresas e ou empregadores do setor econômico do vestuário de Nova Friburgo e região praticarão um salário mínimo profissional para as funções de auxiliar, serviços gerais, vendedora, porteiro, cronometrista, volante ou distribuidora, separação e revisora no valor de R\$ 1.630,20 (um mil seiscentos e trinta reais e vinte centavos), sendo aplicado nos contratos de trabalho horistas para efeito de pagamento de salário/hora e horas extras o valor de R\$ 7,41 (sete reais e a quarenta e um centavos), por hora efetivamente trabalhada.

## **CLÁUSULA SEXTA – SALÁRIO-MÍNIMO DE FUNÇÃO DIFERENCIADA II**

A partir de 1º de maio de 2024, as empresas e ou empregadores do setor econômico do vestuário de Nova Friburgo e região, praticarão um salário mínimo profissional da categoria de cortador, riscador, contra mestre, alfaiate, estoquista, mecânico de manutenção de máquinas e pilotista de R\$ 1.819,40 (um mil e oitocentos e dezenove reais e quarenta centavos), sendo aplicado nos contratos de trabalho horistas para efeito de pagamento de salário/hora e horas extras o valor de R\$ 8,27 (oito reais e vinte e sete centavos), por hora efetivamente trabalhada.

## **CLÁUSULA SÉTIMA – SALÁRIO-MÍNIMO DE FUNÇÃO DIFERENCIADA III**

A partir de 1º de maio de 2024, as empresas e ou empregadores do setor econômico do vestuário de Nova Friburgo e região, praticarão um salário mínimo profissional da categoria de supervisor, gerente de produção, modelista, estilista, auxiliar/agente/assistente administrativo, departamento de pessoal de R\$ 1.929,40 (um mil novecentos e vinte e nove reais e quarenta centavos), sendo aplicado nos contratos de trabalho horistas para efeito de pagamento de salário/hora e horas extras o valor de R\$ 8,77 (oito reais e setenta e sete centavos), por hora efetivamente trabalhada.

## **CLÁUSULA OITAVA – SALÁRIO DE ADMISSÃO PARA TRABALHADOR APRENDIZ SEM EXPERIÊNCIA COMPROVADA.**

A partir de 1º de maio de 2024 as empresas e ou empregadores do setor econômico do vestuário de Nova Friburgo e região, praticarão um salário de admissão para o trabalhador em aprendizagem de uma função sem experiência comprovada de R\$ 1.468,50 (um mil quatrocentos e sessenta e oito reais e cinquenta centavos).

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Trabalhadores já contratados pela empresa, mas em função diferente da proposta na aprendizagem, poderão ser enquadrados nessa categoria, desde que se mantenha o salário atual caso este seja superior ao valor proposto para a função de aprendizagem ou treinamento.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** A situação prevista no “caput” somente poderá perdurar no máximo em até 90 dias, para finalidade de aprendizagem ou treinamento.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Após o período de aprendizagem, caso o funcionário não seja considerado apto para nova função, ele retornará à sua função original, mantendo as condições de trabalho e remuneração anteriormente estabelecidas.

**PARÁGRAFO QUARTO:** No caso de contratação de trabalhador para a mesma função anteriormente exercida, poderá ser celebrado contrato de experiência de até 30 dias, desde que o prazo de afastamento tenha sido igual ou inferior a 6 (seis) meses.

## **CLÁUSULA NONA – DISPENSA DE CUMPRIMENTO DE AVISO**

**a)** Fica dispensado do cumprimento do aviso prévio o trabalhador que for dispensado sem justa causa e que comprovadamente conseguir outro emprego, não havendo indenização de nenhuma

das partes, ressaltando que as faltas não justificadas nesse período de aviso prévio poderão ser descontadas.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA – PAGAMENTO DE VALES**

As empresas concederão adiantamento salarial aos trabalhadores, no valor equivalente de até 30% (trinta por cento) da remuneração total, efetuando o adiantamento entre os dias 20 (vinte) e 25 (vinte e cinco) de cada mês, desde que solicitado por escrito pelo trabalhador.

#### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros 13º Salário**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – COMPLEMENTAÇÃO DE 13º SALÁRIO**

Para aqueles trabalhadores que percebam até 5 (cinco) salários-mínimos governamentais, as empresas complementarão o 13º salário do trabalhador que estiver afastado por motivo de doença e, a pedido deste, que será remunerado pelo empregador com a diferença correspondente entre o valor pago pela Previdência Social e o salário nominal do trabalhador, limitados aos primeiros 6 (seis) meses de afastamento, desde que seja solicitado pelo trabalhador.

#### **Adicional de Hora-Extra**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – HORAS EXTRAORDINÁRIAS**

As horas extras realizadas entre segunda-feira e sábado, serão remuneradas com o adicional equivalente a 80% (oitenta por cento), e aquelas trabalhadas em domingos e feriados serão remuneradas com o adicional de 100% (cem por cento) calculado sobre a hora normal.

#### **Auxílio Transporte**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – AUXÍLIO 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 por mês para essa locomoção, devendo o auxílio transporte ser utilizado exclusivamente pelo trabalhador no trajeto do trabalho-casa e vice-versa, sendo certo que a utilização inadequada sujeitará o trabalhador as sanções, nos termos da lei.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Ficam os empregadores autorizados a conceder o auxílio transporte **em espécie, sendo informado com a rubrica devida no contracheque** ou para um maior controle da utilização por meio do funcionário ficam autorizadas as empresas a conceder **cartões de vale combustível ou cartões de benefício** para os trabalhadores que comprovarem o uso de veículo particular para locomoção para o trabalho e vice-versa, com valor limitado ao correspondente a quantidade de passagens que faz jus, quando for solicitado por escrito pelo trabalhador.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Acaso os empregadores utilizem a faculdade prevista no parágrafo primeiro desta cláusula, referida parcela não terá natureza salarial, não servirá na base de cálculo e não sofrerá exação de FGTS, de contribuição previdenciária e de tributos de qualquer natureza.

**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 em seu parágrafo primeiro.

## **Auxílio Saúde**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – TRATAMENTO DENTÁRIO E SAÚDE - CONVÊNIOS DO SINDICATO**

As empresas cujo trabalhadores e dependentes estiverem sendo tratados pelos convênios dentário e/ou de saúde, vinculados ao Sindicato dos Trabalhadores, descontarão o valor devido nos contracheques, mediante autorização prévia, repassando o mesmo para o conveniado, nos termos do que prevê o artigo 462 da CLT c/c Lei nº 10.820/2003, regulamentada pelo Decreto nº 4.840/2003.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** O valor de que trata o caput da presente cláusula, limitar-se-á a 30% (trinta por cento) da remuneração mensal do trabalhador.

## **Auxílio Morte/Funeral**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – 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.

## **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades Normas para Admissão/Contratação**

## **Estágio/Aprendizagem**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – ESTÁGIOS**

Os(as) alunos(as) de cursos profissionalizantes, regularmente inscritos(as) em entidades autorizadas da base territorial do Sindicato, poderão ter um contrato de estágio de até 90 (noventa) dias, sem vínculo empregatício, com direito a auxílio transporte e ajuda de custo de 50% (cinquenta por cento) do valor do salário de auxiliar, conforme prevê a legislação, não podendo participar diretamente na cadeia produtiva.

## **Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades Atribuições da Função/Desvio de Função**

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

Ao empregado que for chamado para substituir em caráter eventual o colega de trabalho em cargo diverso do que exerça, será garantido a complementação salarial, sem considerar, entretanto, as vantagens de ordem pessoal do empregado substituído.

## **Política para dependente**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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, facultado, porém, convênio com creches.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** É facultado à trabalhadora optar pela 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 informar a Empresa por escrito cujo termo conterà, especificadamente, a forma de concessão do intervalo, bem como o seu período de vigência.

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA – BANCO DE HORAS**

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

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** 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 12 (doze) 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, autoriza 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:** A entidade representativa dos trabalhadores deverá ser comunicada sempre que for celebrado o acordo de compensação de jornada, via e-mail e ou WhatsApp.

### **Estabilidade Geral**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA – 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 com NEOPLASIA (CÂNCER) até seu encaminhamento ou afastamento deferido pela Previdência Social.

### **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas e Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

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 laborar 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.

**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 criará condições para que a compensação de que trata o parágrafo segundo, 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. Caso ocorra a troca de dias (feriado por outro dia) deve ser respeitada a carga horária do dia a ser trocado.

**PARÁGRAFO SEXTO:** Fica facultado aos trabalhadores, mediante acordo individual ou coletivo, a possibilidade de redução do horário de almoço em até 30 (trinta) minutos, de segunda a quinta-feira, com a compensação correspondente na sexta-feira, para que possam encerrar sua jornada de trabalho antecipadamente. A redução e a compensação mencionadas neste parágrafo deverão ser devidamente registradas e comunicadas ao setor responsável da empresa, observando-se os limites de jornada semanal e os períodos de descanso previstos na legislação vigente. 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.

**PARÁGRAFO SÉTIMO:** A entidade representativa dos trabalhadores deverá ser comunicada sempre que for celebrado o acordo de compensação de jornada, via e-mail e ou WhatsApp.

### **Faltas**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – DAS FALTAS JUSTIFICADAS**

Assegura-se ao trabalhador o direito à ausência, sem perda da remuneração, desde que justificada a(s) falta(s) no prazo de 48 (quarenta e oito) 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, a contar do próximo dia útil da prestação de serviço;
- 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 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; e
- k)** Até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da Lei respectiva.
- l)** No período de pré-natal, as gestantes terão sua horas abonadas mediante apresentação de declaração e/ou atestado médico de realização de consultas, exames de sangue, radiológicos e ultrassom.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - BALCÃO DE EMPREGOS**

As empresas poderão recorrer ao Balcão de Empregos a ser mantido pelo Sindicato Profissional, que colocará à disposição delas, sem qualquer ônus, currículos de profissionais da categoria que estejam eventualmente desempregados.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CARTA DE REFERÊNCIA**

Ao término do contrato de trabalho, desde que não haja justo motivo, é facultado ao trabalhador solicitar à empresa uma carta de referência concernente à sua vida funcional, contendo dados sobre sua assiduidade, zelo e comportamento funcional.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA – MARCAÇÃO DE PONTO**

*As empresas que utilizam sistema de marcação de ponto através de relógio de ponto por impressão em cartão ficam dispensadas do uso do REP.*

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** É facultado, ainda, às empresas adotarem meios alternativos de marcação de ponto, conforme previsão do artigo 74, § 2º da CLT, portarias nº 1.510/2009 e nº 373/2011, ambas do MTE.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Fica dispensada a marcação do ponto nos horários de saída e/ou retorno dos intervalos.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Fica autorizada a substituição da impressão por marcação por relatório mensal, impresso e firmado pelo trabalhador.

**PARÁGRAFO QUARTO:** A apuração de horas extras e faltas pelo controle ponto pode se dar entre o dia 20 de um mês e o dia 19 do mês seguinte, considerando as exigências do E social.

### **Férias e Licenças - Férias Coletivas**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA – FÉRIAS COLETIVAS ANTECIPADAS**

A empresa poderá, a seu critério, antecipar as férias coletivas dos empregados, conforme previsto na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Nesse caso, os empregados serão devidamente comunicados com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, conforme disposto na legislação.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O período de final de ano e carnaval poderá ser acordado como férias coletivas e ou ser celebrado um termo de compensação de dias.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Caso seja celebrado acordo de compensação, esses dias deverão ser compensados antes do final do ano e do período de carnaval. Se o trabalhador for demitido e ou pedir demissão antes do gozo dos dias de compensação, estes dias deverão ser pagos como horas extras.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** 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.

**PARÁGRAFO QUARTO:** 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.

**PARÁGRAFO QUINTO:** No caso de rescisão do contrato de trabalho antes da conclusão do período aquisitivo correspondente às férias coletivas antecipadas, a empresa poderá descontar os dias de férias gozados antecipadamente do valor a ser pago ao empregado a título de verbas rescisórias, conforme permitido pela legislação trabalhista.

**PARÁGRAFO SEXTO:** A entidade representativa dos trabalhadores deverá ser comunicada sempre que for celebrado o acordo de compensação de jornada ou antecipação de férias coletivas, via e-mail e ou WhatsApp.

### **Saúde e Segurança do Trabalhador Equipamentos de Proteção Individual**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SETIMA – 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 OITAVA – FORNECIMENTO DE UNIFORMES**

As empresas que exigem o uso de uniforme pelos seus funcionários devem 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 NONA - ATESTADO MÉDICO**

A concessão de atestados médicos para dispensa de serviços por doença, com incapacidade de até 15 (quinze) dias, será fornecido através de médico e ou por odontólogos nos casos específicos e em idênticas situações. Todos os atestados médicos, a contar desta data, para terem sua eficácia plena deverão conter:

- a) Tempo de dispensa concedida ao segurado, por extenso e numericamente;
- b) Fica exclusivamente a critério médico consignar ou não, o Código Internacional de Doença-CID. Excetuam-se os casos previstos no artigo 73, parágrafo 1º, do Decreto 611/92
- c) Assinatura do médico ou odontólogo sobre carimbo do qual conste nome completo e registro no respectivo Conselho Profissional.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** 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 SEGUNDO:** Os atestados médicos devem ser entregues ao empregador no prazo de 48 (quarenta e oito) horas a contar do primeiro dia da ausência, podendo ser entregue pessoalmente pelo trabalhador ou qualquer pessoa indicada por este, mediante confirmação de recebimento, ou, na impossibilidade, através de e-mail e/ou mensagens de WhatsApp ou Telegram corporativos indicados pela empresa para tal finalidade, devendo entregar o original do atestado no retorno das atividades.

### **Relações Sindicais Acesso a Informações da Empresa**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA – 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.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Conforme dispõe o art. 58, §4º da Lei nº 8.213/91, as empresas devem elaborar e manter atualizado e entregar ao trabalhador no ato da rescisão contratual cópia autêntica do Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP).

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** As empresas deverão fornecer cópia das guias referentes ao recolhimento de INSS, FGTS e a relatório de GFD do E social ao Sindicato dos Trabalhadores sempre que for solicitado por escrito.

### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA – MENSALIDADE SINDICAL**

As empresas descontarão na 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 SEGUNDA – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS TRABALHADORES**

As empresas descontarão dos salários dos trabalhadores beneficiários desta convenção, em conformidade com inciso IV do artigo 8º da Constituição Federal e em conformidade com o estabelecido na Assembleia Geral Ordinária do Sindicato dos Trabalhadores realizada no dia 07 de março de 2024, o valor de R\$ 12,00 (doze 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 por cento) do valor total devido.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Em consonância com o Termo de Ajustamento de conduta nº 003/2005, assinado junto ao Ministério Público do Trabalho, esta contribuição subordina-se a não oposição pelo trabalhador, manifestada pessoalmente por meio de carta em duas vias de próprio punho na sede do sindicato laboral, mediante protocolo ou carta protocolada com AR também de próprio punho, durante o período de vigência da presente convenção.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O Sindicato Laboral disponibilizará meios de recebimento na rede bancária (PIX 27.760.792/0001-59), CEF – agência 0186, operação 003, conta corrente nº 504-2, Banco do Brasil, agência 0335-1, conta corrente 7.824-7), que poderão ser utilizadas pelas empresas para transferências e/ou depósitos e/ou boletos bancários.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Caso os pagamentos sejam efetuados conforme estabelecido no Parágrafo Terceiro, as empresas deverão enviar os comprovantes para o sindicato laboral via e-mail ou WhatsApp.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL: VIGÊNCIA: 1 de maio de 2024 a 1 de maio de 2025**

Conforme deliberado na Assembleia Geral Extraordinária realizada em 31.07.2024 e a decisão do Tema de Repercussão Geral 935 do Supremo Tribunal Federal, bem como considerando a atuação do Sindicato em prol da categoria, sobretudo nas negociações coletivas, fica instituída a contribuição assistencial patronal no valor de R\$ 280,00 (duzentos e oitenta reais) anuais de seus recursos próprios, a título de custeio de mobilização para Convenção Coletiva e negociação salarial, para o SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO DE NOVA FRIBURGO - SINDVEST.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Os valores deverão ser recolhidos através de boleto bancário emitido pelo SINDVEST com vencimento anual em 31 de dezembro.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** As empresas que discordarem da referida contribuição deverão exercer o direito de oposição por meio de manifestação escrita em papel timbrado, constando dados da empresa como CNPJ, RAZÃO SOCIAL, ENDEREÇO E CONTATOS, que deverá ser entregue na

sede do Sindicato da categoria econômica, podendo ser enviada via AR para o endereço Avenida Conselheiro Julius, Arp, 85, Centro, Nova Friburgo, RJ cep: 28.623-000, no prazo de 15 (quinze) dias corridos após a assinatura do instrumento coletivo, considerando o início da contagem no primeiro dia útil subsequente à data da assinatura eletrônica.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** As empresas remeterão ao SINDVEST/NF, através do e-mail: [sindvest@sindvest.com.br](mailto:sindvest@sindvest.com.br), após o recolhimento, cópia do recibo do depósito realizado. O descumprimento da presente cláusula importará na aplicação da multa de 10% sobre o valor devido e na cobrança extrajudicial. A insistência no descumprimento implicará na cobrança judicial da empresa inadimplente, que arcará com a dívida, acrescida da multa e dos honorários advocatícios do setor jurídico do sindicato de 15%.

### **Disposições Gerais Mecanismos de Solução de Conflitos**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA – 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 convenientes uma Comissão Intersindical de Conciliação Prévia, com intuito mediar e quando for possível, conciliar os conflitos individuais do trabalho, nos termos dos artigos 5º inciso XXXVI; inciso XXVI e 8º, inciso III, todos da Constituição Federal; Art. 1.025 do Código Civil; Art. 611 da Consolidação das Leis do Trabalho. (Lei nº 9.958, de 12 de janeiro de 2000), de acordo com o que segue:

**PARÁGRAFO ÚNICO –** A Comissão será composta de 02 (dois) conciliadores e dois suplentes, indicados igualmente, por escrito e devidamente qualificados, pelos respectivos sindicatos convenientes, com um mandato de um ano.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA – Homologação de rescisão**

Fica estabelecido que na hipótese de rescisão de contrato de trabalho com vigência superior a 6 (seis) meses, o termo de rescisão do contrato de trabalho poderá, se solicitado por escrito pelo funcionário, ser submetido à homologação pelo Sindicato dos Trabalhadores, com a homologadores assistindo aos trabalhadores e, homologadores assistindo aos empregadores, todos com iguais poderes.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Havendo solicitação de homologação do termo rescisório, conforme estabelecido pelo caput da presente cláusula, o empregador deverá requerer agendamento junto ao sindicato laboral, na forma presencial ou por videoconferência o qual promoverá a homologação dentro do prazo legal de quitação das verbas rescisórias.

Os Sindicatos signatários da presente convenção coletiva de trabalho, nos termos da Lei nº 13.467/17 e, considerando a prerrogativa dos sindicatos de representar e defender os interesses da categoria.

### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA – 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 SÉTIMA - MANUTENÇÃO DA DATA BASE**

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

Nova Friburgo, 28 de agosto de 2024.

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO DE NOVA  
FRIBURGO

SINDVEST - SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO DE NOVA FRIBURGO

# Protocolo de assinaturas

## Documento

---

**Nome do envelope:** acordo coletivo alterado 02

**Autor:** Juliana Munh  - sindvest@sindvest.com.br

**Status:** Finalizado

**HASH TOTVS:** D2-93-ED-77-51-0B-71-F0-71-D1-DD-7B-0D-B6-E6-8F-83-15-3F-D5

**SHA256:** 9e7eb3674d206c9aecc735d4d289e86eb980aea33c157b0b205d5f0085274904

## Assinaturas

---

**Nome:** Demize da Silva Felix - **CPF/CNPJ:** 27.760.792/0001-59

**E-mail:** stivnf@stivnf.org.br - **Data:** 28/10/2024 14:53:23

**Status:** Assinado com certificado (A1/A3) como administrador

**Tipo de Autentica o:** Utilizando valida o de c digo enviado por e-mail

**Visualizado em:** 28/10/2024 14:49:28 - **Leitura completa em:** 28/10/2024 14:52:51

**IP:** 177.82.134.155

**Geolocaliza o:** -22.2727386, -42.5356274

**Nome:** Gustavo Marques Moraes - **CPF/CNPJ:** 30.584.726/0001-80

**E-mail:** gustavo@peraverde.com.br - **Data:** 28/10/2024 14:55:46

**Status:** Assinado com certificado (A1/A3) como administrador

**Tipo de Autentica o:** Utilizando valida o de c digo enviado por e-mail

**Visualizado em:** 28/10/2024 14:55:03 - **Leitura completa em:** 28/10/2024 14:55:27

**IP:** 177.82.134.140

**Geolocaliza o:** -22.3108577, -42.5228316

## Autenticidade

---

Para verificar a autenticidade do documento, escaneie o QR Code ou acesse o link abaixo:

<https://totvssign.totvs.app/webapptotvssign/#/verify/search?codigo=D2-93-ED-77-51-0B-71-F0-71-D1-DD-7B-0D-B6-E6-8F-83-15-3F-D5>

HASH TOTVS: D2-93-ED-77-51-0B-71-F0-71-D1-DD-7B-0D-B6-E6-8F-83-15-3F-D5

