

# ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

Vigência 01/06/2022 a 31/05/2023

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO que entre si fazem, de um lado, **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO DAS REGIÕES CENTRO SUL E DO SUL FLUMINENSE DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO (SINTIVEST)** CNPJ nº. 39.200.548/0001-10, com domicílio profissional a Praça da Autonomia, nº. 40 – Edifício Saint Etienne, Grupos 204/5 e 701/2, Três Rios/RJ, doravante denominada **SINTIVEST**, representando a categoria profissional da Região da Centro Sul Fluminense, e de outro lado, as empresas econômicas inscritas no CNPJ abaixo descritas, estabelecidas na Região Centro Sul Fluminense, representadas neste ato por seus sócios gerentes, mediante as seguintes cláusulas e condições:

## VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 12 (doze) meses, contados de 01/06/2022 a 31/05/2023, considerando-se a partir da assinatura de ambas as partes, a Data Base da categoria, o dia 1º (primeiro) de junho de cada ano.

## ABRANGÊNCIA

Trabalhadores nas Indústrias do Vestuário e de Costura em geral, Confeções de Roupas, Jeans, Malhas, Couros, Roupas Íntimas, Cama, Mesa e Banho, Fraldas de Pano e Descartáveis, Colchões, Uniformes, Bordados, Indústrias de Couro, Calçados, Cintos e Bolsas, Chinelos, Sandálias, Tênis e de Estamparias.

## REAJUSTE SALARIAL

Sobre os Pisos salariais pagos em 31/05/2022, serão aplicados integralmente o percentual de **9% (nove por cento)**.

**Parágrafo Único** - De acordo com o estabelecido na reunião patronal, as partes se reunirão no mês de janeiro do ano de 2023 para a discussão sobre o acréscimo e reposição da diferença de 3% (três por centos) sobre os Pisos Salariais, com data retroativa ao mês da data base, ou seja, 01/06/2022.

## PISOS SALARIAS

Fica assegurado o Piso Salarial e os Salários Normativos da Categoria Profissional de acordo com a seguinte tabela e classificação abaixo, a partir de 1º (primeiro) de junho de 2022.

FUNÇÃO	CBO	SALÁRIO
Costureiras (os)	7632-10	R\$ 1.449,70
Pilotista	7630-10	R\$ 1.567,04
Bordador (eira)	.... ..	R\$ 1.592,79
Cortador (eira)	7630-10	R\$ 1.617,66
Estampador (a)	.... ..	R\$ 1.398,25
Auxiliar de Costura	7632-10	R\$ 1.312,80
Empacotador (eira)	7841-05	R\$ 1.312,80
Auxiliar de Produção	7631-05	R\$ 1.273,70
Arrematador (eira)	.... ..	R\$ 1.212,00
Colaboradores não qualificados	.... ..	R\$ 1.212,00

**Parágrafo 1º** - Não serão considerados para efeito desta cláusula os menores aprendizes, cujo reajuste salarial é regido na forma disposta no Decreto nº 5598/05;

**Parágrafo 2º** - Não serão praticados nas cidades da região Centro Sul Fluminense do Estado do Rio de Janeiro, áreas de abrangência do Sindicato Profissional, pisos menores do que os estabelecidos neste Acordo Coletivo de Trabalho.

## **APLICAÇÃO DO PISO**

Para a atividade laboral de Auxiliar de Costura fica previsto que após período do contrato de experiência fixado no art. 445, parágrafo único da CLT o funcionário não poderá permanecer na mesma função por período superior a 12 meses de atividade laboral, não se computando o período de afastamento do trabalho por motivo de Auxílio Doença, Auxílio Maternidade e/ou Licença sem Vencimentos;

**Parágrafo 1º** - Para a aplicação do Piso Salarial, prevalecerá à anotação da função efetivamente ocupada na Carteira Profissional, inscrita por qualquer empregador integrante da categoria Econômica, cujos empregados são representados pelo Sindicato Profissional;

**Parágrafo 2º** - A partir de 1º de junho de 2022, será aplicado, respeitados os salários atuais pagos em 31/05/2022 e os que recebam até R\$ 2.500,00 (dois mil e quinhentos reais), terão seus salários reajustados em 9% (nove por cento) e para os que recebem acima de R\$ 2.501,00 (dois mil e quinhentos e um reais) serão objeto de livre negociação.

## **ANTECIPAÇÕES**

As empresas poderão descontar de seus empregados todos os aumentos ou abonos concedidos espontaneamente ou compulsoriamente a título de antecipação salarial concedidas entre 01/06/2021 a 31/05/2022.

## **SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

O colaborador que substituir outro de salário maior por qualquer motivo e desde que não exceda trinta dias, receberá salário igual ao substituído a título de abono, sem incorporação.

a) - Terminada a substituição deixará de existir a obrigatoriedade do pagamento referente ao abono, não implicando tal ato em redução salarial;

b) - Na hipótese de ultrapassar trinta dias de substituição (excetuando-se o período de férias e licença maternidade) a diferença salarial referente à substituição, se incorporará ao salário.

## **PAGAMENTO DE SALÁRIO (VALE)**

Os pagamentos dos salários aos colaboradores deverão ser no mínimo de 30% (trinta por cento) do salário nominal até o dia 20 (vinte) de cada mês e o saldo remanescente, até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente e dentro da jornada de trabalho.

## **CESTA BÁSICA**

A partir de 1º de junho de 2022, será concedida pelas empresas o valor nominal de R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais) conforme condições abaixo estabelecidas:

**Parágrafo 1º** - O Colaborador perderá o direito a este benefício nas seguintes condições:

a) - Com atraso superior a 30 minutos no mês.

b) - Faltas não justificadas. (Não abonadas)

c) - Faltas justificadas com atestados médicos, que excedam 3 (três) dias, dentro do mês, contínuos ou alternados;

**Parágrafo 2º** - Para as empresas que oferecem serviços médicos conveniados ou que possuam departamento médico próprio, terceirizados e/ou do próprio sindicato, somente aceitarão os atestados emitidos ou validados pelos respectivos serviços;

**Parágrafo 3º** - Caso a empresa opte por fornecer o almoço a seus colaboradores, esta ficará isenta da obrigatoriedade de fornecimento da referida cesta básica.

**Parágrafo 4º** - Excepcionalmente, nos dias de pagamento e no dia de recebimento de PIS, as empresas que não possuam

sistema de pagamento em conta corrente ou nas que o pagamento for realizado na própria empresa, será tolerado, uma única vez no mês, nos referidos dias um atraso de até 30 minutos, que não serão considerados no disposto no item 1 do parágrafo 1º, da presente cláusula, que trata da matéria.

**Parágrafo 5º** - Fica facultado as empresas se assim desejarem, a substituição do valor da cesta básica por cartão, ticket refeição ou similares e equivalentes, onde neste caso ficará estipulado o valor de R\$ 130,00 (cento e trinta reais) fixos mensais.

**Parágrafo 6º** - Caso a empresa opte pela substituição que trata o Parágrafo 5º, não se aplicarão os Parágrafo 1º, 2º, 3º e 4º do caput desta cláusula.

**Parágrafo 7º** - Por liberalidade das empresas os colaboradores poderão se ausentar do serviço, sem prejuízo de seus salários e sem necessidade de compensação, 1 (uma) vez por mês para acompanhamento de filho menor de idade ao médico, desde que previamente comunicado a empresa, exceto os casos de emergência e devidamente comprovado.

**Parágrafo 8º** - A concessão da Cesta Básica não se configura salário “in – natura”, não incorporando, portanto, em nenhuma hipótese, ao salário do empregado.

**Parágrafo 9º** - A partir de 1º de junho de 2021, as empresas ficam isentas do fornecimento ou pagamento da cesta básica aos colaboradores no mês da concessão de férias, exceto férias coletivas.

## **TAXA CAPACITAÇÃO**

1. As empresas contribuirão para a desenvolvimento da categoria profissional por meio do pagamento da taxa de capacitação, para que a Entidade Laboral possa promover ações de qualificação e de assistência sociais da categoria, associados e não sócios.

2. A taxa de capacitação será paga pelas empresas em parcela única no valor de R\$ 15,00 (quinze reais), por empregado registrado, para cada ano base do presente acordo coletivo, totalizando o valor de R\$30,00 (trinta reais), cujo primeira parcela deverá ser feita até o dia 15/06/2022 e a segunda e última parcela, no dia 15/07/2022, o que dará plena quitação dos exercícios de 2021 e 2023.

3. O recolhimento da Taxa de Capacitação paga fora do prazo acarretará multa de 5%(cinco por cento) mais juros de 1% (um por cento) ao mês e correção monetária calculada pela UFIR ou outro índice que venha a substituí-lo;

4. Fica convencionado, com anuência das partes, que em havendo alterações no Sistema de Custeio Sindical decorrentes da aprovação da Reforma Trabalhista com revogação ou não e de outras leis, as partes voltarão a negociar esta cláusula posteriormente visando à adequação ao novo ordenamento

## **EMPRÉSTIMOS E CONVÊNIOS**

Fica permitida a empresa abrangida por esta Norma Coletiva, quando oferecida a contraprestação, o desconto em folha de pagamento de seus colaboradores a título de: Seguros em geral, transportes, planos médicos e odontológicos com a participação dos colaboradores nos custos, alimentação, convênios alimentos, convênios com supermercados. Medicamentos.

**Parágrafo Único:** Fica permitida e autorizada à empresa, a proceder desconto em folha de pagamento de seus colaboradores a favor do sindicato profissional, valores a títulos de consultas médicas, Exames Laboratoriais, tratamentos odontológicos e outros oferecidos aos colaboradores pelo sindicato profissional, desde que expressamente por ele autorizado.

## **VALE TRANSPORTE**

A concessão do benefício ora instituído será de acordo com a Lei 7418/85 e implica a aquisição pelo empregador dos Vales-transportes necessários aos deslocamentos do trabalhador no percurso residência-trabalho e vice-versa, no serviço de transporte que melhor se adequar. (Artigo renumerado pela Lei 7.619, de 30.9.1987) (Vide Medida Provisória nº 2.189 -49, de 2001) (Vide Medida Provisória nº 280, de 2006)

**Parágrafo Único:** O empregador que fornece ao beneficiário transporte próprio ou fretado que não cubra totalmente o trajeto deverá fornecer Vale Transportes para os segmentos da viagem que não foram abrangidos pelos transportes fornecidos.

## **CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

Não será celebrado contrato de experiência para ex- colaborador quando readmitido, (em até dois anos) para mesma função exercida anteriormente.

## **TESTE PRÁTICO E ADMISSIONAL**

A realização de Testes Práticos operacionais de admissão não poderá ultrapassar 4 (quatro) horas.

1- Quando estes coincidirem com os horários de refeição, a empresa caso tenha refeitório ou forneça refeição às concederão aos colaboradores em teste;

2 - Aquela que não possuir as condições acima, fornecerá aos colaboradores em teste, um lanche a seu critério desde que também, a realização do teste coincida com o horário de Lanche/refeição.

## **READMISSÃO DE COLOBORADORES**

O ex- colaborador (a) readmitido para a mesma função que exercida ao tempo de seu desligamento e que não tenha permanecido fora dos quadros da empresa por mais de 1 (hum) ano, será dispensado do período de experiência.

## **CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO**

Consoante a portaria MT nº 373 de 25.02.2011, a empresa poderá 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 das diretrizes internas estabelecidas:

**Parágrafo 1º** - Os empregados estão sujeitos ao registro de entrada e saída do serviço;

**Parágrafo 2º** - Ficam isento do registro diário de frequência os colaboradores que ocupam os seguintes cargos ou funções: Diretores, Gerentes, Supervisores e colaboradores que exerçam atividades externas incompatíveis com fixação de horário.

## **DURAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO**

A jornada semanal de 44 (quarenta e quatro) horas será cumprida de segunda-feira à sexta, mediante a compensação das horas normais de trabalho aos sábados, obedecendo-se às seguintes condições:

a) - 4 (quatro) dias de 9 (nove) horas de trabalho de segunda-feira à quinta-feira;

b) - 1 (um) dia de 8 (oito) horas de trabalho na sexta-feira

**Parágrafo Único** - Desde que não ultrapasse a jornada média semanal de 44 (quarenta e quatro) horas, fica facultado às empresas firmarem com seus empregados desde que, assistidos pelo respectivo sindicato profissional, acordos de compensação de horas que em hipótese alguma, serão consideradas como horas extraordinárias.

## **INTERVALO PARA REFEIÇÃO / LANCHE.**

Em cumprimento do Artigo 71 da CLT, em qualquer trabalho contínuo cuja duração exceda de 6 horas, será obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, de 1 hora, não podendo exceder de 2 horas:

a) - Não excedendo de 6 horas o trabalho será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 minutos quando a duração ultrapassar a 4 horas;

b) - Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho.

## **COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO**

Para fins previstos no Art. 59 e seus parágrafos e 413, item I, ambos da CLT e no sentido de suprimir o trabalho aos sábados, a jornada de trabalho, inclusive, de mulheres e menores, para as empresas que assim quiserem, poderá ser prorrogada, mediante compensação, com a prestação de serviços em horas suplementares de segunda a sexta feira, nos moldes já existentes.

**Parágrafo 1º** - Quando o sábado coincidir com o feriado nacional ou municipal, caberá a empresa alternativamente adotar uma das seguintes soluções:

- a) – Reduzir as Jornadas de trabalho subtraindo os minutos relativos a compensação;
- b) – Pagar o excedente como horas extraordinárias nos termos desta convenção;
- c) – Incluir estas horas no sistema de compensação anual de dias pontes;

**Parágrafo 2º** - Quando o feriado coincidir com dias da semana (segunda a sexta- feira) caberá as empresas alternativamente adotar uma das seguintes soluções:

- a) – Incluir nas Jornadas diária de Trabalho, acrescentando os minutos relativos a compensação;
- b) - Incluir estas horas no sistema de compensação anual de dias pontes.

## **BANCO DE HORAS**

Havendo necessidade, as empresas poderão dispensar seus colaboradores do trabalho informando ao sindicato profissional do período da dispensa, garantindo-lhes o salário normal na data habitual do pagamento, compensáveis as horas não trabalhadas em oportunidade futura, em quaisquer dias da semana, mesmo em sábados e feriados, sem qualquer pagamento extraordinário, desde que Pré - avisado o colaborador e ao sindicato profissional com 72 (setenta e duas) horas de antecedência.

**Parágrafo 1º** - A faculdade estabelecida no “caput” desta clausula não excederá a 120 (cento e vinte) horas anuais, considerado para tanto, o período de vigência da presente convenção. **Parágrafo 2º** - Para compensação de dispensas que tenham sido concedidas, poderá haver acréscimo na jornada de trabalho nos dias de semana, desde que não excedam a 02 (duas) horas diárias, e em caso de compensação com trabalho nos sábados e feriados a jornada não será superior a 8 (oito) horas.

**Parágrafo 2º** - Em caso de pedido de dispensa ou demissão por justa causa, a empresa efetuará o desconto das horas de que o colaborador for devedor.

## **TAREFEIROS E PECEIROS.**

Os Tarefeiros e Peceiros terão reajustado seus preços, tarefas e peças pelo mesmo índice estipulado na cláusula primeira e desde que sejam profissionais, observar-se-á o mínimo estipulado na cláusula quarta desta Norma Coletiva.

## **MÃO DE OBRA TEMPORÁRIA.**

Na execução dos serviços relacionados à principal atividade produtiva fabril, a empresa não poderá se valer senão de trabalhadores por ela contratado, salvo nos casos definidos na Lei 6.019/74, e os casos de empreitada.

## **TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS**

É devida a remuneração em dobro do trabalho em domingos e feriados não compensados, sem prejuízo do pagamento do repouso remunerado, desde que, para este, não seja estabelecido outro dia pelo empregador.

## **ABONO DE FALTAS**

O colaborador poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário:

- a) - Por 5 (cinco) dia em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana;
- b) - Por 1 (um) dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;
- c) - Até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendentes irmão ou pessoa que, declara em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, viva sob sua dependência econômica;
- d) - Até 5 (cinco) dias consecutivos, em caso de núpcias, mediante comprovação posterior, com a certidão de casamento;
- e) - O colaborador estudante matriculado em curso regular previsto em lei, desde que faça comunicação prévia à empresa através de declaração fornecida pelo estabelecimento de ensino que estiver matriculado, terá abonado o período ou horário de provas e não poderá prestar serviços além da jornada legal, salvo em casos excepcionais ou de força maior;

**Parágrafo Único** - Para aplicação do disposto na letra “c” do caput desta cláusula, no caso de morte, não estão incluídos

tio/tia, sogro/sogra, padrinho/madrinha, pois a lei fala em ascendente (pai, mãe, avô, avó, etc.) e descendente (filhos, netos, bisnetos).

### **ADICIONAL NOTURNO**

A remuneração do trabalho noturno será acrescida do adicional de 30% (trinta por cento), para fins do artigo 73 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Considera-se horário noturno aquele compreendido das 22h00min às 05h00min.

### **RETENÇÃO DA CTPS. INDENIZAÇÃO**

Será devida ao empregado a indenização correspondente a 1 (um) dia de salário, por dia de atraso, pela retenção de sua carteira profissional após o prazo de 48 horas.

### **GARANTIA DE APOSENTADORIA**

Fica garantido o emprego, durante os doze meses que antecedem a data em que o empregado adquirir o direito à aposentadoria, e que conte com dez anos ou mais de prestação de serviços ao empregador contínuos ou não.

### **PRÊMIO APOSENTADORIA**

As empresas pagarão a todos os seus funcionários que contem com mais de dez anos de prestação de serviços, contínuos ou não, por ocasião de sua aposentadoria, um prêmio no valor de 1,5 (um e meio) salário nominal do (a) colaborador (a).

### **AVISO PRÉVIO**

a) - O Aviso Prévio será comunicado por escrito, contra recibo, esclarecendo-se a circunstância de ser trabalhado ou indenizado;

b) - O Aviso Prévio, trabalhado ou indenizado, não poderá ter seu início no último dia útil da semana.

### **ATRASOS E SAÍDAS**

a) - Por liberalidade das empresas os empregados poderão se ausentar do serviço, sem prejuízo de seus salários e sem necessidade de compensação, 1 (uma) vez por mês para acompanhamento de filho menor de idade ao médico, observada a idade estabelecida no Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), desde que previamente comunicado a empresa, exceto os casos de emergência e devidamente comprovado;

b) - Excepcionalmente, nos dias de pagamento e no dia de recebimento de PIS, as empresas que não possuam sistema de pagamento em conta corrente ou nas que o pagamento for realizado na própria empresa, será tolerado, uma única vez no mês, nos referidos dias um atraso de até 30 minutos, que não serão considerados para os fins disposto no Parágrafo 1º e letras da Cesta Básica;

### **AFASTAMENTO DA ATIVIDADE**

Os empregados poderão solicitar a empresa Licença sem Vencimentos, para tratar de assunto interesse particular nos moldes do parágrafo 2º do art. 543 da CLT, ficando garantido seu retorno ao fim do referido afastamento para as mesmas atividades laborais, cabendo ao empregador sua concessão ou não após analisar o pedido, caso seja concedida o empregado terá seu contrato de trabalho suspenso a partir da data de concessão voltando a iniciar a contagem para aquisição do período aquisitivo de férias e décimo terceiro na data de seu retorno ao trabalho.

### **ACOMPANHAMENTO MÉDICO (DEPENDENTES)**

A - A empresa abonará o dia para acompanhamento ao médico de filho menor ou dependente previdenciário, mediante comprovação no prazo de 48 (quarenta e oito) horas;

B – Por 1 (um) dia em razão de internação de esposo (a), companheiro (a), filhos ou dependentes reconhecidos pela Previdência Social, com comprovação posterior;

C - No caso de internação de filhos menores ou dependentes, por mais de 1 (um) dia a empresa abonará esses dias de ausência ficando o (a) colaborador (a) ciente de que os dias ou as horas abonadas serão compensadas posteriormente, exceto a prevista no item "b" acima citada

D – Na falta da compensação, faculta-se a empresa ao desconto dos dias ou das horas não compensadas nos termos desta Norma Coletiva.

### **LICENÇA ADOÇÃO**

A empresa concederá licença remunerada para as colaboradoras que adotarem crianças, observado o que dispõe a Lei nº. 10.421/02.

**Parágrafo Único** - As colaboradoras adotantes terão o emprego garantido pelo prazo de 5 (cinco) meses, a partir da data da respectiva comunicação ao empregador, que deverá ocorrer em 5 (cinco) dias, contados da formalização da adoção.

### **ATESTADO DE AFASTAMENTO E SALÁRIO (AAS)**

As empresas fornecerão devidamente preenchidas, o Atestado de Afastamento e Salário (AAS), quando solicitado por escrito pelo colaborador, nos seguintes prazos máximos:

- a) - Para obtenção de auxílio doença: 5 dias úteis;
- b) - Para fins de aposentadoria: 10 dias úteis;
- c) - Para fins de aposentadoria especial: 30 dias úteis.

### **RETORNO AO TRABALHO PÓS TRATAMENTO DE SAÚDE**

Colaborador (a) afastado para tratamento de saúde, que perdure por mais de 120 (cento e vinte dias), quando de seu retorno, não poderá ter rescindido o seu contrato de trabalho pelos próximos sessenta dias, a contar de seu retorno. Salvo se por falta grave comprovada entre as partes.

### **ATESTADOS MÉDICOS (ABONO)**

- a) - Para as empresas integrantes da categoria econômica que oferecem serviços médicos conveniados ou que possuam departamento médico próprio e/ou terceirizados, somente aceitarão os atestados emitidos ou validados pelos respectivos serviços;
- b) - De acordo com o Artigo 154 do Código Penal, a empresa não poderá exigir a inserção de número do CID (Código Internacional de Doença) nos atestados médicos apresentados pelo colaborador (a), exceto por força de Lei;
- c) - A empresa não poderá recusar atestado emitidos por médico especialistas, salvo se a empresa possuir em seu quadro Junta Médica ou se o atestado for contestado por suspeita de fraude devidamente apurada.

### **REMANEJAMENTO DA GESTANTE.**

Na impossibilidade da empregada gestante executar a operação de produção por motivos relevantes, a empresa obrigatoriamente fará o remanejamento da mesma para outro setor onde possa ser desenvolvida sua produção normal sem, no entanto, prejudicar seu estado de gravidez.

### **FÉRIAS. INÍCIO DO PERÍODO DE GOZO**

O início das férias, coletivas ou individuais, não poderão coincidir com sábado, domingo, feriado ou dia de compensação de repouso semanal.

### **FÉRIAS. CANCELAMENTO OU ADIAMENTO**

Comunicado ao empregado o período do gozo de férias individuais ou coletivas, o empregador somente poderá cancelar ou modificar o início previsto se ocorrer necessidade imperiosa e, ainda assim, mediante o ressarcimento, ao empregado, dos prejuízos financeiros por este comprovados.

### **EXAMES PREVENTIVOS**

- a) - As empresas se comprometem a viabilizar a dispensa de suas colaboradoras no horário previamente acordado para que a mesma compareça a uma unidade SUS ou outra instituição de saúde, a fim de efetuar o exame preventivo

ginecológico, devendo a mesma retornar ao trabalho após o término do exame devidamente documentada de sua presença na unidade de saúde;

b) - As empresas se comprometem a viabilizar a dispensa de seus colaboradores com idade mínima de 40 anos no horário previamente acordado para que o mesmo compareça a uma unidade SUS ou outra instituição de saúde, a fim de efetuar o exame preventivo da próstata, devendo o mesmo retornar ao trabalho após o término do exame devidamente documentado de sua presença na unidade de saúde.

**Parágrafo Único** - Para as empresas que possuem departamento médico ou optarem por realizar o exame em suas instalações próprias e/ou terceirizadas, deverá providenciar estrutura adequada para a realização dos exames, ficando isenta da dispensa de seus colaboradores (as) para realização dos respectivos exames em locais externos.

## **PRIMEIROS SOCORROS**

As empresas deverão manter caixas de medicamentos de primeiros socorros em suas dependências, para uso de seus empregados em caso de emergência sem qualquer ônus para os mesmos.

## **SITUAÇÃO MAIS FAVORÁVEL**

Não poderá haver qualquer prejuízo aos colaboradores, em face da aplicação da presente Norma Coletiva de Trabalho.

## **ADVERTÊNCIA, SUSPENSÃO E DEMISSÃO MOTIVADA.**

Fica a empresa obrigada a informar por escrito aos empregados, os motivos das advertências ou suspensões disciplinares bem como, de demissão motivada.

## **ANISTIA DE PUNIÇÕES.**

As advertências aplicadas aos empregados serão anistiadas após 1 (um) ano, bem como as suspensões aplicadas aos empregados serão anistiadas após 2 (dois) anos das efetivas ocorrências, desde que o empregado não cometa infrações nestes mesmos períodos e que o contrato de trabalho esteja em vigor, salvo decisão judicial.

## **MENSALIDADE SOCIAL - SINDICALIZAÇÃO**

Ficam as empresas obrigadas a descontar em folha de pagamento de seus colaboradores associados do Sindicato, a contribuição mensal a título de mensalidade social no valor de R\$30,00 (trinta reais), após receberem notificação do Sindicato.

**Parágrafo primeiro:** Com o objetivo de incrementar a sindicalização dos colaboradores as empresas poderão no ato de admissão, sindicalizar seus colaboradores e/ou colocar à disposição do sindicato profissional 02 (duas) vez ao ano, locais e meios para este fim, sendo que o período dessa atividade será convencionado reciprocamente entre as partes desde que a atividade sindical permita e não comprometa o regular fluxo de trabalho nas empresas, e será comunicada por escrito pelo Sindicato a empresa, o número compatível de pessoas que participarão do trabalho de sindicalização.

**Parágrafo segundo:** Os colaboradores associados não sofrerão descontos cumulativos previsto nesta Norma Coletiva, tais como, Contribuição Negocial ou Taxa de Custeio.

**Clausula terceira:** O recolhimento das contribuições em favor do Sindicato será efetuado até o dia 10 do mês subsequente ao desconto

## **TAXA DE CUSTEIO**

Os colaboradores abrangidos por este instrumento coletivo que compõem a base territorial do Sindicato Profissional e beneficiários das cláusulas relativas ao reajuste salarial e dos valores estabelecidos para a Cesta Básica, Acordos para o não trabalho aos sábados, além das demais garantias, com fundamento no art. 513, alínea "e", da CLT, destinarão mensalmente ao Sindicato profissional, a título de contribuição Confederativa, 1% (um por cento) do menor salário cujo pagamento deverá ser feito até o dia 10 de julho de 2021 e nos meses subsequentes.

**Parágrafo primeiro:** A contribuição, regular, prévia e expressamente aprovada em assembleia soberana do Sindicato Laboral é dirigida a todos os industriários beneficiários deste instrumento, e não se realizará relativamente aos que dela discordarem, o que deverão fazê-lo por documento escrito abordando sua oposição e renúncia aos direitos conquistados pelo Sindicato laboral (carta de próprio punho, subscrita pelo próprio e dirigida ao Sindicato e entregue pessoalmente no endereço adiante mencionado, tudo conforme entendimento manifestado pelo Ministério Público do Trabalho, em Nota Técnica de nº 01/2018, da Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical – CONALIS, e dos termos do



acordo homologado pelo Tribunal Superior do Trabalho nos autos do processo nº 1000356-60.2017.5.00.0000.

**Parágrafo segundo:** A contribuição acima mencionada tem por finalidade repor os gastos despendidos pela entidade laboral com a promoção da campanha salarial, bem como a garantia e manutenção da prestação de serviços assistenciais em favor dos industriários;

**Parágrafo terceiro:** Não sofrerão desconto da Contribuição Negocial e Taxa de Custeio os industriários já associados ao Sindicato Laboral no momento da assinatura da presente Acordo, e os novos, a partir do mês em que se associarem.

O prazo para manifestação contrária ao desconto é de 15 dias corridos, contados da data do registro do presente instrumento coletivo, na Superintendência Regional do Trabalho, ou de 15 dias corridos, contados da data de admissão caso tenha ocorrido após o depósito para registro.

**Parágrafo quarto:** Não sofrerão desconto da Contribuição os industriários já associados ao Sindicato Laboral no momento da assinatura da presente Acordo, e os novos, a partir do mês em que se associarem.

**Parágrafo sexto:** No mês em que for descontado a contribuição negocial, não será descontada a Taxa de Custeio, somente a Contribuição Negocial e/ou a mensalidade social.

**Parágrafo sétimo:** Os recolhimentos de que trata esta cláusula ficam sujeitos à multa de 2% (dois por cento), além de juros de mora de 1% (um por cento) por cada mês de atraso;

**Parágrafo oitavo:** Caso o empregador que efetue o desconto da contribuição assistencial seja parte em processo judicial ou administrativo promovido por colaboradores, individual ou coletivamente, ou por quaisquer órgãos do poder executivo ou judiciário federal, tais como Ministério do Trabalho ou Ministério Público do Trabalho e venha a ser condenado a ressarcir aos trabalhadores a contribuição retida e repassada ao Sindicato, caberá a entidade à obrigação de ressarcir os trabalhadores ou pagar indenização eventualmente arbitrada decorrente diretamente do desconto da contribuição assistencial haja vista que a responsabilidade pela contribuição é objetiva e não solidária.

**Parágrafo nono:** Na hipótese de o Sindicato não ser incluído no polo passivo da ação, na forma preconizada no §5º, do art. 611-A, da CLT, ou do processo administrativo, deverá o empregador notificar o Sindicato para que esse possa exercer seu direito de defesa.

**Parágrafo décimo:** A Notificação de Demanda mencionada no parágrafo anterior deverá ser enviada:

- (a) - Antes de completada metade do período disponível para a apresentação de defesa ou medida cabível; ou
- (b) - Que seja garantido ao Sindicato o prazo de três (3) dias para apresentação da Defesa, caso o prazo seja de 5 (cinco) dias ou menos.

**Parágrafo décimo primeiro:** A Notificação de Demanda conterà informações detalhadas sobre o processo, incluindo o número do processo e os valores envolvidos.

**Parágrafo décimo segundo:** Se o empregador não proceder à notificação de acordo com a forma e prazos previstos acima, a responsabilidade do Sindicato não mais subsistirá em relação ao processo respectivo, devendo a empresa assumir sozinha a consequência da demanda.

**Parágrafo décimo terceiro:** Na hipótese de o Sindicato não ser incluído no polo passivo da ação, na forma preconizada no §5º, do art. 611-A, da CLT, ou do processo administrativo, deverá o empregador notificar o Sindicato para que esse possa exercer seu direito de defesa.

**Parágrafo nono:** A Notificação de Demanda mencionada no parágrafo anterior deverá ser enviada:

- (a) - Antes de completada metade do período disponível para a apresentação de defesa ou medida cabível; ou
- (b) - Que seja garantido ao Sindicato o prazo de três (3) dias para apresentação da Defesa, caso o prazo seja de 5 (cinco) dias ou menos.

**Parágrafo décimo:** A Notificação de Demanda conterà informações detalhadas sobre o processo, incluindo o número do processo e os valores envolvidos.

**Parágrafo décimo primeiro:** Se o empregador não proceder à notificação de acordo com a forma e prazos previstos acima, a responsabilidade do Sindicato não mais subsistirá em relação ao processo respectivo, devendo a empresa assumir sozinha a consequência da demanda.

**Parágrafo décimo segundo:** No que tange especificamente à judicialização de demandas que versem sobre a contribuição negocial, o empregador poderá firmar acordo judicial ou extrajudicial mediante conhecimento prévio, por escrito, do Sindicato.

**Parágrafo décimo terceiro:** O empregador se obriga a fornecer todas e quaisquer informações ou materiais pertinentes a defesa solicitada pelo Sindicato, dentro do prazo de defesa, sob as penas do disposto no parágrafo décimo segundo.

**Parágrafo décimo quarto:** Configura ato antissindical o incentivo patronal ao exercício do direito de o colaborador opor-se à contribuição assistencial, devendo ser aplicada a multa de R\$ 200,00 (duzentos reais) por colaborador envolvido, em caso de comprovação de tais atos;

**Parágrafo décimo quinto:** Os colaboradores admitidos após a data-base, por serem recepcionados pelos benefícios e garantias previstos neste instrumento coletivo, bem como pelos serviços assistenciais prestados pela entidade laboral, deverão contribuir de maneira proporcional, ou seja, com as cotas que venham a vencer a partir de 30 dias contados da sua admissão, de acordo com o estabelecido desta mesma cláusula.

**Parágrafo décimo sexto:** O cumprimento do previsto nesta Norma só serão válidos se as notificações e os documentos forem entregues na sede central do sindicato.

## **RELAÇÃO NOMINAL DE COLABORADORES**

As empresas encaminharão à entidade profissional cópia da relação nominal dos colaboradores e respectivos salários, no prazo máximo de 10 (dez) dias após o registro da Norma Coletiva de Trabalho, permitida o envio através de e-mail.

## **REPRESENTANTE SINDICAL.**

Serão abonadas as faltas do empregado para comparecimento à Congresso e Conferências Sindicais, no total de 5 (cinco) dias no ano, a razão de 1 (um) empregado por empresa, desde que o empregado seja membro da diretoria da entidade sindical profissional, para empresas que tenha 50 (cinquenta) ou mais empregados em seu quadro funcional

## **QUADRO DE AVISOS**

Defere-se a afixação, na empresa, de quadro de avisos do sindicato, para comunicados de interesse dos empregados, vedados os de conteúdo político-partidário ou ofensivo.

## **MÉTODOS ALTERNATIVOS DE RESOLUÇÃO DE CONFLITOS**

Fica ajustado e acordado entre as partes, com amparo nos preceitos do artigo 104 do CC/04 e a luz do artigo 8º, parágrafo terceiro e artigo 611-A da CLT, e para valorização e validação dos anseios constitucionais petrificados nas linhas do artigo 8º da CF/08, como em atenção ao Princípio da Paz Social, que todo e qualquer conflito, dúvida ou divergência tocante à aplicação, respeito ou interpretação dos termos e cláusulas do presente instrumento coletivo, ou ainda, inerente aos contratos de trabalho no que se refere aos efeitos, direitos e obrigações criadas e estabelecidas por este instrumento coletivo, deverão, antes da adoção ou utilização de qualquer outra medida de natureza judicial, serem submetidos e tentada sua composição através dos mecanismos alternativos de pacificação de conflitos, sendo aceito pelas partes, a instauração e participação em sessão de mediação ou conciliação extrajudicial.

**Parágrafo Primeiro:** O sindicato signatário e as empresas, de boa-fé, concordam que deverão obrigatoriamente submeter qualquer divergência, dúvida ou conflito sobre a aplicação, interpretação e respeito aos termos e cláusulas do presente instrumento, aos meios alternativos de pacificação de conflitos, eleito desde já, a mediação prevista na Lei n. 13.140/2015, sendo facultativo, no entanto, ao colaborador a utilização desta ferramenta para fins de consagração de maior celeridade e satisfação de seus direitos e interesses previstos neste documento legal.

**Parágrafo Segundo:** Caso o conflito seja de natureza propriamente e unicamente de direito individual e relacionado ao presente instrumento coletivo, ou, o colaborador seja maior de 60 (sessenta) anos de idade, analfabeto, menor ou tenha alguma dificuldade cognitiva, o mesmo poderá se fazer acompanhado nas sessões por um representante legal, parente próximo ou outra pessoa por ela indicada, sendo imprescindível a assistência de um advogado de sua confiança, sob pena de nulidade dos atos de mediação e conciliação.

## **CUMPRIMENTO DA NORMA COLETIVA**

As empresas se comprometem a cumprir integralmente o presente acordo sob pena de multa de 30% (trinta por cento) do piso salarial do colaborador estabelecido no presente instrumento, por infração e por colaborador, em caso de descumprimento de obrigação de fazer prevista nesta Norma Coletiva de Trabalho, revertendo-se ao colaborador prejudicado, até o limite de 01 (um) piso salarial do colaborador.

**Parágrafo Primeiro:** A penalidade acima somente será aplicada, caso a parte infratora, receba a notificação por escrito da outra parte e no prazo de 20 (vinte) dias contados a partir do recebimento da notificação, e não corrigir a situação irregular.

**Parágrafo segundo:** Infração, para fins de aplicação desta cláusula significa o descumprimento de obrigação principal, não gerando obrigações sucessivas pela mesma infração já praticada.

#### **APLICAÇÃO DA NORMA COLETIVA.**

A presente Norma Coletiva se aplica a todos os colaboradores no âmbito da representação sindical, atuais e futuros, pertencentes à Categoria Profissional do Vestuário, em sua base geográfica e territorial nas cidades da região Centro Sul Fluminense do Estado do Rio de Janeiro.

#### **DESCUMPRIMENTO - MULTAS.**

Em caso de descumprimento por qualquer das partes convenientes, dos termos do presente instrumento Coletivo, fica estipulada uma multa de 10% do Piso Salarial normativo, por colaborador, em descumprimento por quaisquer das cláusulas, revertendo o seu benefício em favor da parte prejudicada, conforme art. 613, item VIII da CLT. Quanto às empresas e em caso de colaboradores, será obedecida a norma prevista no Art. 622, parágrafo único, da CLT, ficando estabelecido para as empresas e colaboradores infratores, a proporcionalidade que determina o dispositivo legal acima citado.

**Parágrafo Único** - Estabelece-se multa de 10% (dez por cento) sobre o saldo salarial, na hipótese de atraso no pagamento de salário até 20 dias, e de 5% (cinco por cento) por dia, no período subsequente.

#### **PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO**

O processo de Prorrogação, Revisão, Denúncia, Revogação total ou parcial da presente Norma Coletiva de Trabalho, ficará subordinada às normas estabelecidas na Súmula nº 277 do Tribunal Superior do Trabalho;

**Parágrafo 1º** - As cláusulas da presente Norma Coletiva de Trabalho integram para todos os efeitos legais aos contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificados ou suprimidas mediante a negociação coletiva de trabalho entre as partes.

**Parágrafo 2º** - As obrigações de natureza econômica, no caso de eventuais diferenças, deverão ser complementadas até o dia 05/07/2022.

#### **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A presente Norma Coletiva de Trabalho foi autorizada pelas Assembleias Gerais Extraordinárias especificamente convocadas para estes fins da qual obtiveram autorização de seus representados, na forma constante na Instrução Normativa de nº. 6 de 06/08/2007 da SRT - Secretaria de Relações do Trabalho, revogada pela Instrução Normativa SRT nº 11, de 24.03.2009, DOU 25.03.2009.

**Parágrafo 1º** - As normas e condições ajustadas na presente Norma Coletiva vigoram no prazo de 2 (dois) anos, contados de 01/06/2021 a 31/05/2023, podendo as partes de comum acordo, por ocasião da data-base, rever cláusulas que eventualmente apresente divergência quanto sua aplicação.

**Parágrafo 2º** - As empresas e a entidade sindical reunir-se-ão até 90 (noventa) dias antes da próxima data-base, para iniciar a negociação econômica ou para celebração de nova Norma Coletiva.

E, por estarem justas e acordadas, firmam as partes a presente NORMA COLETIVA DE TRABALHO, para que produza seus efeitos legais.

Três Rios/ RJ, 21 de junho de 2022.

**S I N T I V E S T**  
**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO**  
**DAS REGIÕES DO CENTRO SUL E DO SUL FLUMINENSE DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO**