

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

Vigência 01/06/2015 a 31/05/2016

RESUMO - SEM APLICABILIDADE JURÍDICA

Entre as partes, de um lado, SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO DE TRÊS RIOS, PARAÍBA DO SUL, COMENDADOR LEVY GASPARIAN, SAPUCAIA, AREAL E SÃO JOSÉ DO VALE DO RIO PRETO/RJ. (SINTIVEST), registro sindical nº. 46000.005442/93-06. CNPJ 39.200.548/0001-10, representado neste ato por seu diretor presidente, Sr. AILTON JOSÉ DE SOUZA e de outro lado, a Empresa Econômica de Vestuários, representada neste ato por seu Sócio Gerente, Sr....., inscrito no CPF sob o n....., ficando estabelecido o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, na forma dos artigos 611 e seguinte da Consolidação das Leis do Trabalho que se regerá pelas seguintes cláusulas:

VIGÊNCIA E DATA-BASE.

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 1º de junho de 2015 a 31 de maio de 2016 e mantida a data-base da categoria em 1º de junho.

ABRANGÊNCIA.

Trabalhadores nas Indústrias do Vestuário

PISO SALARIAL PROFISSIONAL.

Fica estabelecido o Piso Salarial Profissional, a partir de 01/06/2015, no valor de R\$ 935,00 (novecentos e Trinta e cinco reais), mensais.

SALÁRIO NORMATIVO E ADMISSINAL

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 2015;

	FUNÇÃO	CBO	SALÁRIO
A)	Costureiro (a)	7632-10	R\$ 935,00
B)	Auxiliar de Costura	7632-10	R\$ 864,00
C)	Cortador (eira)	7630-10	R\$ 1070,00
D)	Auxiliar de Produção	7631-05	R\$ 834,00
E)	Pilotista	7630-10	R\$ 1.070,00
F)	Arrematadeira	7633-05	R\$ 834,00
G)	Demais Colaboradores	CBO	R\$ 788,00

Parágrafo 1º. Entende-se como, demais colaboradores os empregados não qualificados, devidamente classificados pelos seus respectivos CBO da categoria profissional a que pertencam;

Parágrafo Segundo. Para a atividade laboral de Auxiliar de Costura, fica previsto que após o 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 (doze) 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 2º. A partir de 1º de junho de 2015, as funções não previstas na tabela acima, respeitados os salários atuais e os que recebam acima dos Pisos estabelecidos terão seus salários reajustados integralmente pelo INPC (índice Nacional de Preços ao Consumidor) apurados em 31/05/2015

Parágrafo 3º. Para aplicação desta cláusula, prevalecerá a anotação na Carteira Profissional, inscrita por qualquer empregador integrante da categoria econômica, cujos empregados são representados pelo Sindicato Profissional na região em que devidamente comprovado em avaliação prática aplicada de forma clara, objetiva e conclusiva.

Parágrafo 4º. Não serão considerados para efeitos desta cláusula, os Aprendizes cujo reajuste salarial é regido na forma disposta no Decreto 5598/05;

Parágrafo 5º. Decorrido o prazo do contrato de experiência, automaticamente o salário do colaborador passa a ser o previsto nas letras “A, B, C e D” do caput desta cláusula, conforme a função a ser exercida, observando-se sempre aos critérios destas Normas Coletivas.

CESTA BÁSICA

A partir de 1º de junho de 2015, será concedida pelas empresas o valor nominal de R\$ 70,00 (setenta reais) conforme condições abaixo estabelecidas:

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

- Com atraso superior a 30 minutos no mês.
- Faltas não justificadas. (Não abonadas)
- 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\$ 70,00 (setenta reais) fixos mensais.

Parágrafo 6º - Caso a empresa opte pela substituição que trata o §5º, não se aplicarão os §1º, §2º, §3º, §4º desta clausula.

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 12 (doze) anos de idade ao médico, desde que previamente comunicado a empresa, exceto os casos de emergência e devidamente comprovado.

Parágrafo 8º - A concessão do benefício 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 2015, as empresas ficam isentas do fornecimento ou pagamento da cesta básica aos colaboradores no mês da concessão de férias, exceto férias coletivas.

EXAME PREVENTIVO GINECOLÓGICO

A partir de 1º de junho de 2015, 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.

EXAME PREVENTIVO DA PRÓSTATA

A partir de 1º de junho de 2015, 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 do mesmo, ficando isenta da dispensa de seus colaboradores para realização do exame estabelecidos nas cláusulas 5º e 6º em local externo.

ACOMPANHAMENTO MÉDICO (DEPENDENTES)

a) - A empresa abonará o dia para acompanhamento ao médico de filho menor ou dependente previdenciário de até 16 (dezesesseis) anos de idade, 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 reconhecido pela Previdência Social, com comprovação posterior;

c) - No caso de internação de filhos ou dependentes de até 16 (dezesesseis) anos, 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;

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

BONOS DE FALTAS.

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

a) - Por 5 (um) 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 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) etc.

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.

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 empregados pelo sindicato profissional, desde que expressamente autorizado pelo (a) mesmo.

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) dias útil do mês subsequente e dentro da jornada de trabalho.

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.

READMISSÃO DE EMPREGADOS

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.

TESTES PRÁTICOS ADMISSIONAIS.

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

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

b) - 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.

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.

ADVERTÊNCIA, SUSPENSÃO E DEMISSÃO MOTIVADA.

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

TAREFEIROS E PECEIROS.

Os colaboradores (as) Tarefairos 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.

ANISTIA DE PUNIÇÕES.

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

MÃO DE OBRA TEMPORÁRIA.

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

RELAÇÃO DE EMPREGADOS

- a) - A empresa fornecerá ao Sindicato Profissional mensalmente, a relação nominal dos colaboradores com número de CTPS, denominação e o valor da referida contribuição;
- b) - O Sindicato Profissional se compromete a não utilizar esta relação e as informações dela constante para outro fim, que não seja o de atualização, comprovação e conferência de recolhimento das contribuições;
- c) - Nos casos em que a empresa opte pelo depósito e/ou transferência de valores direto em conta bancária do Sindicato Profissional, junto com a relação nominal, deverá anexar cópia xerox simples do comprovante da operação.

REMANEJAMENTO DA GESTANTE.

Na impossibilidade da colaboradora 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.

ESTABILIDADE A GESTANTE.

- a) - Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa, da colaboradora gestante, desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto;
- b) - Se rescindido o contrato de trabalho, a colaboradora deverá se for o caso, avisar o empregador do seu estado de gestação, devendo comprová-lo dentro do prazo de 60 (sessenta) dias a partir da notificação da dispensa. Nos casos de gestação atípica, não revelada, esse prazo será estendido para 90 (noventa) dias, devendo tal situação ser comprovada por atestado médico do INSS;
- c) - A colaboradora gestante não poderá ser despedida, a não ser nas hipóteses de justa causa, contrato por prazo determinado (inclusive o de experiência), pedido de demissão e transação;
- d) - Em qualquer caso, o contrato poderá ser rescindido por pedido de demissão, acordo, justa causa, transferência, ou ainda, a qualquer tempo, mediante o pagamento dos dias de garantias restantes.

CONCESSÃO DE FÉRIAS.

As empresas comunicarão ao colaborador o início do gozo de suas férias, com antecedência de 30 (trinta) dias.

§1 - O início das férias não poderá coincidir com o último dia útil da semana, exceto nos casos de retorno de afastamento e de licença maternidade, não podendo ocorrer seu início aos sábados, domingos e feriados;

§2 - Se a empresa cancelar a fêria por ela comunicada deverá ressarcir ao colaborador das despesas que comprovadamente o mesmo tenha feito para viagens (passagens ou pagamento antecipado de hospedagem);

§3 - O pagamento das férias será efetuado com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência, do início do seu gozo.

LICENÇA PARA A EMPREGADA ADOTANTE / ESTABILIDADE.

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 05 (cinco) meses, a partir da data da respectiva comunicação ao empregador, que deverá ocorrer em 05 (cinco) dias, contados da formalização da adoção.

CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO.

As empresas obrigam-se a realizar exames de potabilidade da água a cada 6 (seis) meses, permanecendo o resultado do exame na empresa, à disposição dos empregados interessados. Obrigam-se, ainda, a fornecer aos seus colaboradores bebedouros com jato d'água inclinado ou copos descartáveis.

EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL.

Sempre que, em razão do exercício da função, houver risco de dano à vestimenta ou na hipótese de trabalho exercido sob intempéries serão fornecidos, gratuitamente, uniformes, fardamentos, macacões, capas de chuva e calçados de segurança aos colaboradores.

§1º - Serão também fornecidos, gratuitamente, os EPI (Equipamentos de Proteção Individual) de uso obrigatório previsto em Lei ou exigido pelas empresas, inclusive luvas, calçados especiais e óculos de segurança, sendo estes últimos graduados de acordo com receita médica, se forem o caso.

§2º - Sempre que as empresas contratarem mão-de-obra de terceiros obrigam-se a exigir da contratada o fornecimento dos equipamentos de proteção individual (EPI) nas funções em que seja obrigatório o seu uso, bem como adotar as medidas de segurança no trabalho que sejam aplicadas aos seus colaboradores.

FORNECIMENTO DE UNIFORMES.

Quando exigidos pelas empresas e/ou quando de uso obrigatório, os Uniformes serão fornecidos gratuitamente e no mínimo 4 (quatro) peças por ano.

CIPA – CONSTITUIÇÃO – NR5.

As empresas que na atualidade, não tem em seu quadro o número mínimo de colaboradores, de acordo com as prescrições legais, que requeiram a constituição da **CIPA**, momentaneamente, nenhuma exigência é feita a respeito. No entanto, fica desde logo estabelecido que, caso as contratações ultrapassem o nº de 50 colaboradores, a empresa, imediatamente cuidará da legalização da comissão nos termos da lei.

MEDIDAS DE PROTEÇÃO E PREVENÇÃO.

As empresas adotarão medidas de proteção em relação às condições de higiene e segurança dos colaboradores:

a) - Para os novos colaboradores a empresa promoverá treinamento para correta utilização dos EPI necessários ao exercício de suas atribuições, até o quinto dia de trabalho. Periodicamente, a empresa procederá re-treinamento de todos os empregados para utilização e uso adequado destes EPI;

b) - O médico, o engenheiro do trabalho ou o responsável pelo departamento de segurança da empresa opinará sobre o EPI a ser utilizado pelo colaborador;

c) - Os treinamentos contra incêndio serão ministrados periodicamente, durante a jornada de trabalho, exceto para os colaboradores que trabalhem em regime de turnos, quando este treinamento poderá ser realizado fora da jornada normal.

ATESTADOS MÉDICOS E DE URGÊNCIAS ODONTOLÓGICAS.

Serão reconhecidos os atestados médicos e urgências odontológicas passadas pelos profissionais estabelecidos na Base Territorial do Sindicato, desde que tenha convênio com o INSS ou SUS;

Parágrafo Único - Serão também reconhecidos atestados de médicos profissional, colaboradores ou conveniados do Sindicato da base territorial, ainda que este não mantenha convênio com o INSS ou SUS.
AMBULATÓRIO MÉDICO.

As empresas deverão manter local adequado para atendimentos ambulatoriais de emergência e materiais de primeiros-socorros, assim como veículo disponível para transporte nos horários de trabalho e pessoal habilitado de acordo com a NR-4, podendo tais veículos ser contratado de terceiros, prestadores de serviços.

§1 - O resultado dos exames médicos, inclusive o exame complementar, desde que solicitado pelo colaborador, lhe será informado, observados os preceitos da ética médica.

§2 - Os colaboradores das empresas que possuam assistência médica própria ou contratada, poderão encaminhar, ao setor competente da empresa, as reclamações atinentes àquele serviço, colaborando para sua eficiência.

§3 – A empresa que utiliza mão-de-obra feminina, em suas caixas de primeiros socorros deverá haver absorventes higiênicos fornecidos gratuitamente em caso emergencial.

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:

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

CAMPANHA DE SINDICALIZAÇÃO

A empresa, no ato da admissão de colaborador (a), fará a sindicalização automática de seus colaboradores, através da proposta de filiação, a favor do sindicato profissional que deverá remeter a empresa formulários em número suficientes, sob pena de isenção do cumprimento da cláusula por parte da empresa.

QUADRO DE AVISOS

Mediante prévio entendimento com a direção das empresas, será permitida a afixação, no seu quadro de avisos, de comunicações de interesse da categoria profissional, sendo vedada à divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva a quem quer que seja.

REPRESENTANTE SINDICAL.

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

DIA DOS EMPREGADOS DO SETOR DE VESTUÁRIOS.

No dia 6 (seis) de setembro, consagrado como dia dos Alfaiates e Costureiras, numa homenagem de reconhecimento daqueles que tanto contribuí para o desenvolvimento do setor vestuaristas, as empresas não funcionarão neste dia;

- a) - Aos colaboradores que por necessidade ou conveniência de a empresa trabalhar, neste dia, fica assegurada a remuneração deste dia em dobro;
- b) - Este dia também, a critério da empresa, poderá ser objeto de livre negociação com seus colaboradores, objetivando a troca por outro, desde que o dia a ser gozado seja integral e não coincida com sábado, domingo ou feriado.

MENSALIDADE SOCIAL – ART. 545 CLT.

- a) - De acordo com o Artigo 545 da C.L.T., as empresas descontarão mensalmente em folha de pagamento de seus colaboradores, o valor da Mensalidade Social a favor do Sindicato Profissional;
- b) - O valor descontado deverá ser depositado ou repassado ao Sindicato Profissional até o 10º (décimo) dia útil de cada mês sob pena de multa;
- c) - Após o depósito ou repasse da Mensalidade social, a empresa deverá enviar ao sindicato mensalmente e até dia 10 (dez) de cada mês, a relação nominal dos empregados cujo desconto foi efetuado.

SOLUÇÕES DE CONFLITOS – COMPETÊNCIA.

Será competente a Justiça do Trabalho, a Justiça Civil, ou aquela a quem os fatos estiverem afeitos, para dirimir quaisquer divergências surgidas em decorrência da aplicação desta Norma Coletivas.

- a) - Antes de quaisquer outras medidas, o Sindicato Profissional deverá encaminhar notificação à empresa, apontando a irregularidade e concedendo-lhe 15 (quinze) dias para normalizar a situação;
- b) - O fato do encaminhamento da notificação e a concepção do prazo de 15 (quinze) dias para normalização da falta cometida, não isentará as partes das cominações legais e das previstas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), Código Civil ou Penal e nesta Norma Coletiva;
- c) - Após 60 (sessenta) dias de atraso, caracteriza-se a apropriação indébita dos valores pertencentes ao sindicato profissional.

APLICAÇÃO DA NORMA COLETIVA DE TRABALHO.

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 do Centro Sul Fluminense do estado do Rio de Janeiro.

DESCUMPRIMENTO DA NORMA COLETIVA - MULTAS.

- a) - O recolhimento de quaisquer contribuições sindical a favor do Sindicato Profissional deverá ser feito até o 10º (décimo) dia útil de cada mês, sob pena de Multa de 10% (dez por cento) sobre o montante retido, acrescido de 0.26% (zero ponto vinte e seis por cento) ao dia de atraso a título de correção monetária, sem prejuízo da multa prevista no artigo 553 e das cominações penais relativas à apropriação indébita;
- b) - Multa equivalente a 1% (um por cento) do salário normativo de admissão, por empregado prejudicado, no caso de descumprimento das obrigações de fazer constantes deste Acordo Coletivo de Trabalho, revertendo o benefício em favor da parte prejudicada, excluídas as cláusulas que tenham cominações específicas legais ou nesta Norma.

PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO.

O processo de Prorrogação, Revisão, Denúncia ou Revogação, total ou parcial da presente Norma Coletiva de Trabalho, ficará subordinada às normas estabelecidas no artigo 615 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Parágrafo Único - As obrigações de natureza econômica, no caso de eventuais diferenças, deverão ser complementadas até o dia 05/07/2015.

AUTORIZAÇÃO, DATA E ASSINATURAS DAS PARTES.

A presente Norma Coletiva foi autorizada pelas Assembleias Gerais Extraordinárias devidamente convocadas para este fim para firmarem a presente Norma, obtiveram autorização dos seus respectivos representados, na forma constante da Instrução Normativa de nº. 6 de 06/08/2007 da Secretaria de Relações do Trabalho

A validade da presente Norma Coletiva é de 12 (doze) meses, contados de 01/06/2015 à 31/05/2016, independentemente de registro e/ou homologação.

E, por estarem justas e acordadas, firmam as partes a presente **NORMA COLETIVA DE TRABALHO**, na forma dos artigos 611, § 1º e 614, todos da CLT.

**SINDICATO DOS TRABALHADORES
NAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO DE TRÊS RIOS/RJ.**

Ailton José de Souza
Presidente