CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2014/2015

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ001109/2014
DATA DE REGISTRO NO MTE: 30/06/2014
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR035871/2014
NÚMERO DO PROCESSO: 46231.000999/2014-88
DATA DO PROTOCOLO: 26/06/2014

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

SINDICATO DOS TRABALHADORES IND FIACAO TECELAGEM N FRIB, CNPJ n. 30.558.571/0001-07, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). GILSON PEREIRA;

E

SINDICATO DAS IND DE FIACAO E TECELAGEM DO R JANEIRO, CNPJ n. 33.482.258/0001-20, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). CARLOS JOSE IEKER DOS SANTOS;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de maio de 2014 a 30 de abril de 2015 e a data-base da categoria em 01º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional, dos Trabalhadores na Indústria de Fiação e Tecelagem**, com abrangência territorial em **Nova Friburgo/RJ**.

Salários, Reajustes e Pagamento
Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

O piso salarial da categoria profissional, equivalente a duzentas e vinte (220) horas de trabalho, será, a partir de 1º de maio de 2014 de R$ 827,75 (oitocentos e vinte e sete reais e setenta e cinco centavos), já incluídos em tais valores todos os reajustes previstos em lei e nesta Convenção.

Parágrafo Primeiro: O piso salarial da categoria profissional, a partir de 1º de maio de 2014, será de R$ 3,7625 (três reais setenta e seis centavos e vinte e cinco décimos) a hora.

Parágrafo Segundo: No período de aprendizagem e treinamentos do empregado na empresa, de até 60 (sessenta) dias, no máximo, sem prorrogação, o valor do salário inicial será de R$ 780,00 (setecentos e

oitenta reais), equivalente a R$ 3,54 (três reais e cinquenta e quatro centavos e cinquenta e quatro décimos), por hora. Após o decurso deste período de aprendizagem/treinamento, nenhum empregado poderá receber salário inferior àquele previsto no caput desta cláusula.

CLÁUSULA QUARTA - PISO PROFISSIONAL

Para os trabalhadores que estejam registrados e exerçam as funções de tecelão, bordador, tintureiro e estampador o piso salarial profissional será de R$ 908,60 (novecentos e oito reais e sessenta centavos) equivalentes a R$ 4,13 (quatro reais e treze centavos) por hora.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários de todos os empregados, integrantes da categoria profissional não enquadrados nas cláusulas terceira e quarta, serão reajustados a partir de 01 de maio de 2014, pelo percentual de 7,50% (sete pontos e cinquenta percentuais), aplicados sobre os salários vigentes de 30 de abril de 2014.

Parágrafo primeiro: O reajuste salarial concedido antecipadamente pelas empresas representadas pelo Sindicato Patronal em período anterior ao da data-base da categoria poderá ser devidamente deduzido daquele concedido no **caput** desta cláusula.

Parágrafo segundo: No período em que o empregado estiver sob o manto do Contrato Individual de Trabalho por Experiência poderão as empresas estabelecer salários distintos para o cargo a ser exercido, sem que disso resulte qualquer direito a igualdade de tratamento, mesmo que os empregados exerçam funções idênticas.

Parágrafo terceiro: Por força da data em que as partes atingiram a conciliação, as eventuais diferenças de remuneração, oriundas do reajuste previsto no "caput" desta cláusula e daquele relativo o piso salarial da categoria, serão pagas até junho de 2014**.** As diferenças relativas ao FGTS e ao INSS serão recolhidas igualmente, sendo utilizada como base a folha de pagamento do mês de julho de 2014, sem que tal procedimento seja considerado como recolhimento em atraso, desde que observado a competëncia de julho**.**

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA SEXTA - VALE ADIANTAMENTO SALARIAL

As empresas concederão aos empregados que desejarem, até 20% (vinte por cento) de adiantamento do salário do respectivo mês, pagos até o 25º(vigésimo quinto) dia de cada mês, desde que tal percentual não resulte em quantia superior a 01 (um) Piso Salarial da Categoria, em qualquer hipótese e a qualquer tempo, ressalvando que a empresa que desejar adiantar um percentual superior ao estipulado deverá comunicar o Sindicato Profissional essa intenção.

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

CLÁUSULA SÉTIMA - ADMITIDOS APÓS A DATA BASE

Para os empregados admitidos após a data-base (1º de maio de 2013), será observada a proporcionalidade prevista no inciso XXIV da; Instrução Normativa nº 4/93 do TST, dividido o percentual do reajuste por tantos 1/12 (um doze avos) quantos forem os meses trabalhados e, de tal forma, que o reajuste geral do trabalhador mais novo na empresa não ultrapasse o salário reajustado do empregado mais antigo.

CLÁUSULA OITAVA - COMPLEMENTAÇÃO DO 13º SALÁRIO

As empresas complementarão o 13º salário do empregado, quando o mesmo estiver afastado por motivo de doença. Tal complementação corresponderá à diferença entre o valor pago pela Previdência Social e o salário nominal do empregado.

Parágrafo Único: A complementação de salário a que se refere esta cláusula só será devida ao empregado que perceber salário mensal nominal, à época do afastamento, equivalente a até 05 (cinco) salários mínimos, sendo o benefício limitado aos primeiros seis (06) meses de afastamento.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros
Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA NONA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS

As horas extraordinárias serão remuneradas com o adicional de 85% (oitenta e cinco por cento) sobre o valor da hora normal;

Parágrafo Único: As horas extraordinárias trabalhadas aos sábados, domingos e feriados, serão remuneradas com o adicional de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal;

Adicional de Penosidade/Turno

CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL DE TURNO

As empresas pagarão a todos os empregados sujeitos a escalas de revezamento semanal, um adicional correspondente a 5% (cinco por cento) calculados sobre o PISO da categoria;

Parágrafo Primeiro: A presente vantagem não se agregará aos incentivos de assiduidade já existentes nas empresas.

Parágrafo Segundo: Para os empregados que faltarem injustificadamente, o benefício desta cláusula será reduzido em 25% (vinte e cinco por cento) em relação a cada dia não trabalhado.

Participação nos Lucros e/ou Resultados

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS

Face ao disposto na Lei 10.101, de 19 de dezembro de 2000, as empresas que não possuem Plano de Participação nos Lucros ou Resultados ou que não o implementarem através de Acordo Coletivo até 30 de julho de 2014, concederão a todos os seus empregados, a título de participação nos resultados, o valor de R$ 416,42 (quatrocentos e dezesseis reais, quarenta e dois centavos) em duas parcelas, na forma abaixo:

a) R$ 208,21 (duzentos e oito reais, vinte e um centavos),no mês de setembro de 2014, correspondente ao primeiro semestre de 2014 ;

b) R$ 208,21 (duzentos e oito reais, vinte e um centavos), no mês de março de 2015, correspondente ao segundo semestre de 2014.

Parágrafo Unico: Em caso de rescisão de contrato de trabalho no período de vigência desta norma coletiva, os valores devidos e remanescente de PPR, deverão ser pagos na respectiva rescisão de contrato de trabalho.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ALIMENTAÇÃO

Os empregados arcarão com parte do custo da alimentação que for fornecida pelas empresas, mantidos inalterados os valores praticados em 30.04.14. As empresas que possuem em seus quadros mais de 400 (quatrocentos) empregados, descontarão em folha de pagamento somente o valor de R$ 1,15 (um real e quinze centavos), a partir de 1º de maio de 2014, por refeição servida, limitados até 30.04.2015.

Parágrafo Primeiro: Outrossim, fica estabelecido que o fornecimento de alimentação pelas empresas e inclusive, se for o caso, o café da manhã que seja concedido, mesmo que gratuitamente, não se constitui "salário in natura", não integrando para qualquer efeito, o salário dos empregados que vierem a se utilizar tais benefícios.

Parágrafo Segundo: As empresas afixarão no quadro de avisos, com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas, o cardápio das refeições;

Parágrafo Terceiro: As Empresas que não fornecerem refeição aos seus empregados garantirão, por meio do oferecimento mensal de vales alimentação aos funcionários, no valor de R$ 5,50 (cinco reais e cinquenta centavos) por cada dia trabalhado, com a participação do funcionário do custo de 20% descontado em folha de pagamento, sendo que o crédito para pagamento do vale será antecipado, efetuado no último dia útil do mês anterior ao mês de utilização.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - VALE TRANSPORTE

As empresas concederão o Vale-Transporte aos seus empregados, que a tal benefício fizerem jus nos termos da legislação pertinente em vigor, sem qualquer desconto em seus salários.

Parágrafo Primeiro: Fica estabelecido e acordado que o valor não descontado correspondente a parcela dos trabalhadores regulado no "*caput*" desta cláusula, não é considerado salário direto e/ou parcela *"in natura*" hipótese que não integra e não constitui remuneração contra prestativa e nem base para incidência de contribuições sociais e para o FGTS, como também não gera consentâneos em férias, rsr, salários trezenos e base de incidência de assiduidade e outros adicionais.

Parágrafo Segundo : Recomenda-se às empresas o benefício do vale-transporte seja pago em pecúnia nas hipóteses em que o empregado não possa se deslocar de sua residência para o trabalho por transporte público ou que se utilize de seu veículo para o deslocamento ao local de trabalho, devendo o empregado apresentar a solicitação ao empregador por escrito.

Auxílio Creche

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO CRECHE

As empresas enquadradas na legislação vigente manterão local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos até a idade de seis meses;

Parágrafo Único: Dentre estas, as que não possuírem local apropriado, farão exclusivamente o reembolso da mensalidade da creche de livre escolha da empregada-mãe. O reembolso deverá ser efetuado até o 3º (terceiro) dia útil da entrega do comprovante das despesas efetuadas com a mensalidade da creche.

Seguro de Vida

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO OU SEGURO SAÚDE

Os benefícios do “Seguro de Vida em Grupo” ou “Seguro Saúde”, que as empresas já asseguram ou venham a assegurar a todos os seus empregados ou parte deles, em quaisquer níveis, com pagamento integral ou parcial dos custos de tais benefícios, não se constitui “salário in natura”, não integrando, para qualquer efeito, o salário dos empregados beneficiados.

Parágrafo Único: Recomenda-se às empresas a implementação de seguro de vida em grupo ou seguro saúde por invalidez ou morte provocada por acidente de trabalho ou doença profissional.

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

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - CONTRATOS DE EXPERIÊNCIA

Os contratos de experiência não ultrapassarão a 45 (quarenta e cinco) dias nos casos de readmissão de empregados para função diversa da ocupada antes na empresa pelo empregado.

Parágrafo Primeiro: Para a mesma função anteriormente exercida, não será celebrado contrato de experiência, desde que entre a data em que ocorreu o rompimento do vínculo empregatício com a empregadora e a data da readmissão, não tenha decorrido mais do que 18 (dezoito) meses.

Parágrafo Segundo: As empresas que recontratarem profissionais no período até 18 (dezoito) meses contados da data da dispensa, para a mesma função exercida anteriormente, deverão respeitar o salário igual ao valor do piso profissional da categoria acrescido de 10% (dez por cento), cujo valor na vigência desta norma equivale a R$ 910,53 (novecentos e dez reais, cinquenta e três centavos).

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - PREENCHIMENTO DE VAGAS

As empresas darão preferência ao remanejamento interno de seus empregados para preenchimento de vagas de níveis superiores.

Parágrafo Primeiro: As empresas, na medida de sua possibilidade, promoverão a admissão de deficientes físicos.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - FUNÇÃO REAL NA CARTEIRA

As empresas se obrigam a anotar na CTPS a função real ou cargo exercido pelo trabalhador, observada a classificação brasileira de ocupações (CBO), desde que superado o período de aprendizado, experiência ou adaptação na função, respeitado o prazo máximo de 8 meses para tal aprendizagem.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DA FORMA DE CONTRATAÇÃO

Fica expressamente vedada a contratação de funcionários para atividade “fim”, através de empresas e agências de intermediação de força de trabalho, , devendo o contrato de trabalho ser formalizado diretamente entre o trabalhador e o empregador da indústria de fiação e tecelagem, sendo válida a contratação temporária para atividades não consideradas atividade “fim”.

Aviso Prévio

CLÁUSULA VIGÉSIMA - NOVO EMPREGO - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO

O empregado dispensado sem justa causa que obtiver novo emprego antes ou durante o prazo do aviso prévio, ficará desobrigado do seu cumprimento, sem qualquer ônus para as partes, ressalvando, apenas, o pagamento do período trabalhado.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

As empresas homologarão as rescisões de contratos de trabalho dos seus empregados com mais de 01 (um) ano de casa, com a assistência do Sindicato Profissional, na sua Sede Social, em horários e datas, aprazadas de comum acordo, não podendo, outrossim, o Sindicato Profissional se recusar a efetivar as rescisões, que, todavia poderão ser homologadas sob ressalva. De tais disposições, excluem-se os mensalistas.

Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades
Estabilidade Geral

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIA DE EMPREGO E SALÁRIO

a) Garantia de emprego ou salário, e ainda atualização salarial, ao empregado em idade de prestação de Serviço Militar, desde a incorporação e nos 90 (noventa) dias após o desligamento da Unidade em que serviu, inclusive para aqueles que venham prestar Serviço Militar nos "Tiros de Guerra";

b) Garantia de emprego ou salário aos empregados que tenham 05 (cinco) anos ou mais de serviço, ininterruptos ou não na mesma empresa, sendo assegurada a garantia durante o período de 14 (quatorze) meses anteriores à data do direito da aposentadoria, em seus prazos mínimos, cessando tal garantia após a concessão do benefício ou decorridos os 14 (quatorze) meses da estabilidade.

Para a concessão das garantias acima, o empregado deverá apresentar comprovante, mediante contra-recibo à empresa, fornecido pelo INSS que ateste o enquadramento e prerrogativas estabelecidas nesta cláusula para a concessão de aposentadoria por tempo de contribuição, idade, especial, proporcional ou integral;

c) Garantia de emprego, ou salário para o trabalhador comprovadamente portador de AIDS, até seu encaminhamento ou afastamento definitivo pela Previdência Social, devendo em caso de dispensa imotivada, comunicar seu empregador, mediante correspondência por escrito com cópia para si, no prazo de 30 (trinta) dias da data da comunicação da dispensa tal condição. Decorrido tal prazo, fica a empresa isenta de qualquer responsabilidade;

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - GARANTIA DE EMPREGO - AUXILIO DOENÇA

Aos empregados afastados por motivo de doença, com licenças acima de 15 dias, em que exista dúvida quanto a referida alta previdenciária mediante atestado do médico da empresa ou por atestado ou declaração oficial (SUS) fica concedida uma garantia de emprego por período igual ao do afastamento

até o limite máximo de 90 dias. Os empregados só poderão ser dispensados por falta grave ou por mútuo acordo entre empregado e empresa.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AUSÊNCIA JUSTIFICADA

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo de salário, descanso semanal remunerado, férias e 13º salário , até 05 (cinco) dias, no máximo, para acompanhamento do filho hospitalizado, comprovado por atestado médico ou declaração hospitalar.

Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - SUBSTITUIÇÃO DE EMPREGADOS

Enquanto perdurar a substituição, que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído;

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - INSS - CONCESSÃO DE APOSENTADORIA

As empresas se obrigam a devolver no prazo máximo de 10 (dez) dias úteis, a contar da solicitação por escrito dos empregados, os formulários do INSS, indispensáveis a comprovação do tempo de contribuição, insalubridade e média salarial necessária à aposentadoria.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - AUXÍLIO FARMACÊUTICO / MEDICAMENTOS

As empresas que tenham mais de 100 (cem) empregados se comprometem a manter convênio com, pelo menos, duas farmácias no município de Nova Friburgo, para possibilitar a aquisição, exclusivamente, de medicamentos por seus empregados, mediante a apresentação de receita médica e da autorização.

Parágrafo Único: Os valores gastos pelos empregados serão descontados de seus salários, observando-se o quanto fixado pela legislação em vigor.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas
Compensação de Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - COMPENSAÇÃO DE SÁBADOS

As empresas têxteis do Município de Nova Friburgo que já funcionam com compensação de horário, poderão alterar o horário de trabalho de seus empregados, prorrogando-o até o limite máximo de 02 (duas) horas diárias, sem serem consideradas horas extras ditas prorrogações, desde que haja compensação das horas prorrogadas de trabalho nos dias de sábados, independentemente de assembleia específica e/ou acordo intersindical;

Parágrafo Primeiro: Quando o feriado recair em dia de Sábado já compensado, o acréscimo diário das horas, naquela semana, será considerado como horas extraordinárias e remuneradas com adicional

previsto, salvo na hipótese de a empresa adotar o sistema de não exigir do empregado a reposição das horas pertinentes à compensação de Sábado, quando o feriado recair de Segunda a Sexta-feira.

Parágrafo Segundo: É facultado à empresa dispensar o trabalho relativo àquelas horas, na semana em que o feriado recair no Sábado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ACORDO DE COMPENSAÇÃO - "PONTES"

Poderá ser compensado o trabalho de dias úteis intercalados com feriados e fins de semana, de forma que os empregados tenham um descanso prolongado. Da mesma forma, os feriados que coincidirem com o período da semana compreendido entre terça-feira e quinta-feira poderão ser trabalhados mediante compensação do respectivo descanso com a segunda-feira, sexta-feira ou sábado, a fim de proporcionar descanso prolongado aos empregados. Em ambas as hipóteses, a compensação poderá ser ajustada pela empresa e os empregados, diretamente, por maioria absoluta de concordantes, ou seja, 50% (cinquenta por cento) mais 1 (um), das áreas onde atingidas pela compensação. Ocorrendo a compensação prevista na presente cláusula, não será devido pela empresa o pagamento do adicional previsto no art. 9º da Lei nº 605/1949.

Parágrafo único: Os dias 01/05 e 07/09 não estarão abrangidos pela presente cláusula.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - FLEXIBILIZAÇÃO

As empresas e o Sindicato profissional promoveram ampla negociação para implementação do banco de horas a que alude o artigo 59, § 2º, da CLT.

Parágrafo Primeiro: As empresas que pretendam promover o banco de horas, somente poderão implementar, após concluída as regulamentações das condições e o formato deste regime compensatório. A implementação terá um prazo máximo de 90 (noventa) dias, a contar da assinatura da presente convenção, obedecendo ao seguinte cronograma:

- nos primeiros 30 (trinta) dias as empresas deverão apresentar sua proposta de regime compensatório, formulando procedimentos a serem adotados;

- nos 30 (trinta) dias subsequentes, o Sindicato Profissional analisará a proposta, apresentando suas argumentações e, querendo, oferecerá contraproposta;

- nos 30 (trinta) dias derradeiros, após as tratativas acima mencionadas, as partes concluirão a redação final para o ajuste dos procedimentos a serem adotados quando da utilização do banco de horas.

Parágrafo Segundo: Se no prazo de 90 (noventa) dias as partes não concluírem as negociações, ficará mantida a flexibilização nas seguintes condições:

1 - As empresas poderão também estender a jornada diária de trabalho de seus empregados, por no máximo 02 (duas) horas, sem que esse acréscimo seja considerado como trabalho extraordinário, desde que essas horas trabalhadas a mais sejam compensadas com folgas a serem concedidas aos empregados em oportunidade futura, devendo também, neste caso, ser pré-avisado o empregado com 72 (setenta e

duas) horas de antecedência, ficando convencionado que, nesta situação, cada período de 60 (sessenta) minutos a mais, corresponderá para fins de “folgas futuras” a 90 (noventa) minutos.

2 – As empresas poderão compensar as prorrogações de horas de trabalhos dos seus empregados em um dia de trabalho, com as respectivas reduções, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, a soma das jornadas semanais de trabalho previstas, respeitando o equilíbrio entre as horas prorrogadas e as reduzidas, pelo limite máximo de 10 (dez) horas diárias, garantindo-lhe o salário normal e na data habitual do pagamento. Tais horas poderão ser compensadas em oportunidade futura, em quaisquer dias da semana, sem qualquer pagamento extraordinário, desde que pré-avisado o empregado com 72 (setenta e duas) horas de antecedência.

3 - O regime de compensação ora pactuada ocorrerá sempre que o volume de produção sofrer redução ou ampliação por oscilação do mercado, podendo assim, a empresa estabelecer jornadas semanais reduzidas ou ampliadas, de forma geral, setorial ou para equipe de empregados.

4- A faculdade estabelecida no “caput” desta cláusula não excederá a 60 (sessenta) horas anuais, considerados para tanto, o período de vigência da presente convenção.

5 - Para compensação de dispensas que tenham sido concedidas, poderá haver acréscimo na jornada de trabalho nos dias de semana, inclusive aos sábados, desde que não excedam a 02 (duas) horas diárias, e, em caso de compensação com o trabalho nos domingos, à razão de um por mês, jornada não será superior a 06 (seis) horas.

6 – Não será permitida a compensação nos feriados.

7 – A empresa apresentará mensalmente planilha de horas já contabilizadas, discriminativa de cada funcionário, ao sindicato profissional e aos empregados.

8 – Fixação de idêntico critério para as horas devedoras e credoras, inclusive quanto a compensação nos domingos. (1 hora de trabalho para 1h e 30 m de folga).

9 - Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, fará o trabalhador jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão. Em caso de pedido de dispensa ou demissão por justa causa, a empresa efetuará o desconto das horas de que o empregado for devedor. Nos demais casos de rescisão, observar-se-á o disposto no parágrafo 3º, do artigo 6º, da Lei 9.601/98.

Intervalos para Descanso

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DESCANSO PARA DIGITADORES

Os empregados que trabalham em digitação, terão direito a um descanso de 15 (quinze) minutos ao final de cada 90 (noventa) minutos contínuos nestas tarefas;

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - INTERVALO PARA REFEIÇÃO

Desde que atendidas as exigências da Portaria MTE nº 1.095 de 19 de maio de 2010, as partes aprovam a autorização para que o intervalo para alimentação passe a ser de 30 (trinta) minutos, no âmbito de todas as empresas que abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho.

PARÁGRAFO ÚNICO : As empresas que adotarem o intervalo de 30 (trinta) minutos deverão manter serviços organizados de refeitórios, obedecidas todas as exigências legais e com refeições balanceadas conforme regras nutricionais e também quanto a sua localização, bem como não manterão empregados laborando em regime de trabalho prorrogado a horas suplementares, nos termos do artigo 1º da Portaria MTE nº 1.095 de 19 de maio de 2010.

Controle da Jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - MARCAÇÃO DE PONTO - 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:

Os Empregados estão sujeitos ao registro de frequência de entrada e saída do serviço.

Ficam isentos do registro diário de frequência os empregados que ocupam os seguintes cargos ou funções: Diretores e Gerentes e empregados que exerçam atividades externas incompatíveis com a fixação do horário.

Fica expressamente ajustado que as empresas, em substituição aos sistemas convencionais de anotação e controle de horário dos empregados, poderão adotar o controle de frequência através de informação eletrônica, podendo as empresas, para tanto, controlar e administrar apenas as exceções ocorridas durante a jornada de trabalho (falta, atraso e trabalho extraordinário) desde que os empregados tenham, a qualquer momento, acesso às informações para consultas e acompanhamentos dos registros feitos pelas empresas.

Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ABONO DE FALTAS

Será garantido ao empregado estudante, o abono de ausência nos horários de exames escolares, desde que coincidam com o horário de trabalho, desde que pré-avisado o empregador com a antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas e de que o curso seja ministrado em estabelecimento oficial ou reconhecido pelo Governo;

Parágrafo Único: As empresas se comprometem a viabilizar as condições de estudo de seus empregados, evitando as alterações de horário que possam prejudicar ao comparecimento regular as aulas;

Férias e Licenças
Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CONCESSÃO DE FÉRIAS

O início das férias coletivas ou individuais integrais não poderá coincidir com dia de Sábado, Domingo, Feriado ou dia já compensado.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - FÉRIAS COLETIVAS

As eventuais férias coletivas concedidas pelas Empresas são limitadas ao máximo de 20 (vinte) dias por cada período.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - FÉRIAS COLETIVAS NA RESCISÃO

Nos pedidos de rescisão de contrato de trabalho apresentados pelos empregados, as empresas não poderão descontar os períodos de férias coletivas concedidas antecipadamente.

Remuneração de Férias

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - FÉRIAS

Os empregados remunerados por peça ou tarefa receberão o pagamento das férias em valor igual à média dos salários recebidos no trimestre anterior à data das férias;

Parágrafo Único: As empresas, quando solicitadas pelos empregados, adiantarão o correspondente a 50% (cinquenta por cento) do 13º salário, por ocasião do gozo das férias normais.

Licença Remunerada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - LICENÇA REMUNERADA

Desde que ajustado com o empregado, às empresas é facultado o direito de conceder dias de ausência remunerados aos seus empregados, a pedido dos mesmos ou por reais necessidades nas empresas, sendo estes dias compensados por ocasião do gozo de férias ou descontados das verbas resilitórias.

Parágrafo Primeiro: Na aplicação do caput desta cláusula, as empresas deverão observar sempre o gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal, conforme reza o art. 7º, inciso XVII, da Constituição Federal.

Parágrafo Segundo: O período de licença remunerada não poderá ultrapassar a 15 (quinze) dias por ano, a contar de 01 de maio de 2014, sendo que em relação as já concedidas até a data da assinatura da presente norma aplica-se as disposições da Convenção de 2013/2014.

Parágrafo Terceiro: Excepcionalmente, e de forma justificada a ser demonstrada ao sindicato profissional e mediante acordo coletivo de trabalho, o período de licença remunerado, poderá alcançar o período máximo de vinte dias por ano, a contar de 01 de maio de 2014, mantendo, no entanto, a regra prevista no parágrafo segundo.

Licença Adoção

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - LICENÇA ADOÇÃO

À empregada mãe adotante será concedida licença na forma da Lei 10.421 de 15/04/2002.

Saúde e Segurança do Trabalhador
Condições de Ambiente de Trabalho

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - TRANSPORTE

As empresas deverão promover o transporte do empregado para local apropriado, em caso de acidente, mal súbito ou parto, desde que ocorram no local, horário de trabalho ou em consequência deste, obedecidas as normas de segurança e medicina do trabalho.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - INSTALAÇÕES E BEBEDOUROS

As empresas se comprometem a manter instalações sanitárias e bebedouros com os devidos equipamentos necessários, na forma e quantidade determinada pela legislação em vigor, bem como a fornecer água potável para consumo dos seus trabalhadores.

Uniforme

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - UNIFORMES EXIGIDOS POR LEI

As empresas fornecerão gratuitamente aos empregados os uniformes de trabalho e demais peças do vestuário, quando exigidos pela empresa ou quando obrigatórios por força de normas baixadas pelo Ministério do Trabalho;

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

As empresas que não mantenham serviço médico à disposição dos seus empregados reconhecerão os atestados médicos e odontológicos passados pelos facultativos do Sindicato, desde que conveniados com o INSS. Para as empresas que mantêm serviço médico e/ou odontológico à disposição dos seus empregados, estes atestados somente serão reconhecidos em casos de urgência.

Primeiros Socorros

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CAIXA DE PRIMEIROS SOCORROS

As empresas com menos de 100 (cem) empregados manterão uma caixa de primeiros socorros no estabelecimento industrial.

Relações Sindicais
Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - COMUNICAÇÕES DO SINDICATO PROFISSIONAL

As empresas com mais de 20 (vinte) empregados colocarão em seus quadros de avisos os comunicados oficiais do Sindicato Profissional, desde que contenham matéria de interesse da categoria e exclusivamente de caráter e conteúdo administrativo ou social e não tratem de política partidária ou pessoal. Os comunicados serão assinados pelo Presidente ou Diretor Secretário do Sindicato Profissional e serão encaminhados ao setor competente da empresa, os quais serão afixados no quadro de avisos no decorrer das 08 (oito) horas posteriores ao recebimento;

Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - ABONO DE DIRIGENTE SINDICAL

Garantia de 04 (quatro) dias mensais, não cumulativos, remunerados, ao dirigente sindical do STIFTNF, efetivo ou suplente no total de 08 (oito), considerados os cargos de Diretoria, Conselho Fiscal e Delegado Representante, quando no desempenho de funções sindicais venha a ser obrigado a ausentar-se do trabalho, desde que não haja coincidência com o início ou término de férias e feriados, cumprindo ao Sindicato comunicar tal necessidade à empresa com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, ficando convencionado que nas empresas que tenham três ou mais dirigentes, o número de dirigentes que poderão se ausentar mensalmente corresponderá a, no máximo, 2/3 (dois terços) do total de dirigentes empregados em cada uma das empresas têxteis, devendo ainda o Sindicato, dentro do possível, promover um “rodízio das ausências”, evitando que um mesmo dirigente sindical se ausente sistematicamente, ressalvando, também, que só poderá se ausentar 01 (um) empregado por setor fabril.

Parágrafo Primeiro: A liberação dos dirigentes está limitada ao total de 23 (vinte e três) dias no mês, e não cumulativo, na empresa que tem hoje o maior número de dirigente sindical em seus quadros.

Parágrafo Segundo: Havendo necessidade do sindicato profissional promover o desligamento de mais de um dirigente por setor fabril, deverá, previa e expressamente, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, requerer à empresa, que analisará a possibilidade de anuir com o pleito.

Parágrafo Terceiro: As faltas excedentes às estipuladas nesta cláusula serão descontadas, não acarretando a perda de quaisquer outros direitos trabalhistas e nem prejudicarão o recebimento do prêmio de frequência naquelas empresas que tiverem tal tipo de incentivo.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - MENSALIDADE DO SINDICATO NAS RESCISÕES

Nas rescisões de contrato de trabalho, as empresas descontarão a mensalidade do associado ao Sindicato Profissional, recolhendo o produto do desconto diretamente à tesouraria da entidade beneficiada até a data da homologação do "TRCT".

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

A Contribuição Assistencial correspondente a R$ 40,00 (quarenta reais), por beneficiário desta Convenção, dividida em dez vezes, sendo R$ 4,00 (quatro reais) por ocasião do pagamento de junho de 2014, R$ 4,00 (quatro reais) por ocasião do pagamento de julho de 2014 e R$ 4,00 (quatro reais) por ocasião do pagamento de agosto de 2014, R$ 4,00 (quatro reais) por ocasião do pagamento de setembro de 2014, e R$ 4,00 (quatro reais) por ocasião do pagamento de outubro de 2014, R$ 4,00 (quatro reais) por ocasião do pagamento de novembro de 2014, R$ 4,00 (quatro reais) por ocasião do pagamento de dezembro de 2014, R$ 4,00 (quatro reais) por ocasião do pagamento de janeiro de 2015, R$ 4,00 (quatro reais) por ocasião do pagamento de fevereiro de 2015 e R$ 4,00 (quatro reais) por ocasião do pagamento de março de 2015, em favor do Sindicato da categoria Profissional, obrigando-se as empresas a recolherem o produto dos descontos diretamente à Tesouraria do STIFTNF até o dia 10 de cada mês subsequente.

Parágrafo Primeiro: A contribuição assistencial a que se refere a presente cláusula será devida pelo empregado admitido após a data base de maio de 2013, ou seja, 1º/05/2013, nas mesmas condições e valores fixados e será calculada com base no critério da proporcionalidade estabelecido nesta Convenção.

Parágrafo Segundo: O recolhimento dos valores descontados, fora dos prazos acima assinalados, implicará no pagamento de multa por parte da empresa, equivalente a dez por cento (10%) do total a ser recolhido.

Parágrafo Terceiro:; Fica assegurado aos empregados, o direito de se manifestarem livremente quanto à discordância do desconto, individualmente e de próprio punho, através de carta entregue pessoalmente no Sindicato ou postada com A.R. (aviso de recebimento), tendo um prazo de 20 (vinte) dias após o registro da presente convenção perante a Gerência Regional do Ministério do Trabalho e Emprego.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - MENSALIDADES DO SINDICATO

As mensalidades devidas pelos empregados associados ao Sindicato Profissional e descontadas em folha de pagamento, deverão ser recolhidas à Tesouraria da entidade, até o 2º (segundo) dia útil após o desconto;

Parágrafo Único: O descumprimento do quanto é fixado nesta cláusula, implicará no recolhimento das mensalidades com correção pelo índice das cadernetas de poupança do mês anterior, mais multa de 5% (cinco por cento) ao mês.

Disposições Gerais
Mecanismos de Solução de Conflitos

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - PREVENÇÃO DE CONFLITOS

Os sindicatos convenentes obrigam-se a promover contatos recíprocos através de correspondência, reuniões ou outro meio adequado conciliatório, inclusive o arbitral, para garantir a correta interpretação, aplicação e observância das cláusulas e condições, ora pactuadas, de forma a prevenir, sobrestar ou solucionar quaisquer conflitos delas resultantes e, bem assim qualquer controvérsia das relações do trabalho;

a) A arbitragem, se instalada, será indicada consensualmente pelos sindicatos convenentes, em procedimento sumário;

b) A observância da solução consensual ou arbitral é obrigatória;

c) Os procedimentos acima referidos constituem preliminares obrigatórias a quaisquer outras medidas, inclusive as judiciais, que possam vir a ser adotadas com o mesmo objetivo.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - COMISSÃO PARITÁRIA

As principais entidades sindicais signatárias da presente Convenção Coletiva poderão criar uma Comissão Paritária com, no máximo, 05 (cinco) representantes da categoria profissional e igual número da categoria econômica, para, em conjunto, avaliar de forma sistemática as condições laborais do setor, analisando as melhores soluções para eventuais situações indesejáveis identificadas, visando contemplar os resultados em futuras convenções coletivas.

Parágrafo Primeiro: Uma vez constituída a Comissão Paritária, esta deverá realizar reuniões pelo menos semestrais.

Parágrafo Segundo: A Comissão Paritária prevista nesta cláusula poderá constituir subcomissões para áreas temáticas específicas, inclusive visando a realização de estudos na área de prevenção de acidentes do trabalho e doenças profissionais, objetivando a melhoria das condições ambientais de trabalho.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - AVALIAÇÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA

As partes se comprometem a realizar reunião no mês de dezembro de 2014, até o dia 15 do referido mês, para analisar o cumprimento da presente Convenção Coletiva e providências que forem cabíveis.

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - FUNDAMENTAÇÃO GERAL

O presente Acordo, em cada uma de suas cláusulas, retrata fidedignamente a livre vontade das partes, consagrada em suas respectivas assembleias gerais, e se fundamenta nos seguintes dispositivos legais:

a) Arts. 5º, inciso XXXVI, 7º, inciso XXVI e 8º, incisos III e VI,; todos da Constituição Federal;

b) Art. 611 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho.

GILSON PEREIRA
Presidente
SINDICATO DOS TRABALHADORES IND FIACAO TECELAGEM N FRIB

CARLOS JOSE IEKER DOS SANTOS
Presidente
SINDICATO DAS IND DE FIACAO E TECELAGEM DO R JANEIRO