

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO DE ITAJAI

CNPJ nº 76.701.549/0001-75
Rua Agílio Cunha, nº 372, sala 04 – Bairro Cidade Nova
CEP 88308-151 – ITAJAI – SC – Fone: 47 3348-3757
sitravest@sitravest.com.br- e www.sitravest.com.br

SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO DE ITAJAI

CNPJ nº 76.705.458/0001-08
Rua José Ferreira da Silva, nº 43 – Térreo - Centro
CEP 88.301-335 - ITAJAI - SC – Fone: 47 3241-0300

www.intersindical.com.br - assessoria@intersindical.com.br

esta Convenção está disponível nos sites www.intersindical.com.br e www.sitravest.com.br

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – 2022/2023

SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO DE ITAJAI, inscrito no CNPJ nº 76.705.458/0001-08, com sede em Itajaí, SC, na Rua José Ferreira da Silva, 43 – centro, com registro no MTb nº 24430.004702/90, neste ato representado por seu Presidente, Sr. Luiz Afonso Coelho portador do CPF nº 543.276.259-20, com base territorial abrangendo os municípios de Itajaí, Balneário Camboriú, Camboriú, Navegantes, Penha, Piçarras, Itapema, Luiz Alves, Ilhota e Porto Belo e **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO DE ITAJAI**, inscrito no CNPJ nº 76.701.549/0001-75, com sede em Itajaí, SC, na Rua Agílio Cunha, nº 372, Bairro Cidade Nova, com registro no MTb nº 004.16289429-8, neste ato representado por sua Presidente, Sra. Berta de Oliveira portadora do CPF nº 712.803.409-91, com base territorial nos municípios Itajaí, Balneário Camboriu, Camboriu, Itapema, Luiz Alves, Navegantes, Penha, Piçarras e Porto Belo, com as cláusulas e condições que mutuamente aceitam e outorgam, conforme abaixo:

01 – DA VIGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva do Trabalho terá vigência até 28 de fevereiro de 2023, iniciando-se em 1º de março de 2022.

02 – DA DATA BASE

A data-base da categoria é mantida como sendo 01 de março de cada ano.

03 – CORREÇÃO SALARIAL

A partir de 01/03/2022 as empresas que compõem a categoria econômica estabelecidas na base territorial respectiva, reajustarão os salários de seus empregados integrantes da categoria profissional, até o valor de R\$ 6.648,00 (seis mil, seiscentos e quarenta e oito reais), com o percentual de 10,80% (dez vírgula oitenta por cento), incidente sobre os salários de fevereiro/2022, excetuando-se as vantagens pessoais ou funcionais do empregado.

Parágrafo primeiro: Para os salários cujo valor exceda o teto máximo de R\$ 6.648,00 (seis mil, seiscentos e quarenta e oito reais), será repassada a parcela fixa de R\$ 718,00 (setecentos e dezoito reais), em parcela única, a título de reajuste salarial na data base.

Parágrafo segundo: O limite salarial de R\$ 6.648,00 não será aplicado automaticamente para o próximo ano, devendo as partes negociar, se for o caso, um novo valor especificamente para a próxima data base.

Parágrafo terceiro: As empresas poderão compensar as antecipações salariais permitidas em lei, concedidas após 01 março de 2021.

Parágrafo quarto- O empregado que não possuir 12 meses na empresa na data-base receberá o aumento aqui convencionado proporcionalmente ao tempo de serviço, à razão de 1/12 avos por mês trabalhado.

04 – SALÁRIO NORMATIVO DA CATEGORIA

A partir de 1º de março de 2022, o salário normativo da categoria fica fixado nos seguintes valores:

Piso da Categoria

Costureira

Admissão até 90 dias..... R\$ 1.490,60 sendo R\$ 6,78 por hora
Após 90º dia..... R\$ 1.620,00 sendo R\$ 7,36 por hora

Manual

Até 90 dias..... R\$ 1.485,00 sendo R\$ 6,75 por hora
Após 90 dias..... R\$ 1.490,60 sendo R\$ 6,78 por hora

Parágrafo primeiro - Para fins de nomenclatura funcional, fixam as partes abaixo as diversas funções que compreendem os designativos de “**costureira**” e “**manual**”:

Costureira

Costureira
Bordadeira
Operadora de máquina de costura e industrial
Passadeira
Cortadeira e Talhadeira
Revisora/Controle de qualidade

Manual

Acabamento/limpeza
Embaladeira
Auxiliar de produção
Encestador
Office boy
Serviços de limpeza
Controle de expedição
Controle de almoxarifado

Parágrafo segundo - Excetuam-se desta obrigação os menores aprendizes, assim considerados segundo a lei.

05 – JORNADA EXTRAORDINÁRIA

A jornada extraordinária será remunerada com 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal.

Parágrafo primeiro – Quando o empregado trabalhar mais de duas horas extra de forma habitual ou eventual, fica a empresa obrigada a fornecer gratuitamente o lanche após a jornada normal de trabalho, sendo que o percentual de acréscimo será de 70% (setenta por cento) após a segunda hora de trabalho extraordinário.

Parágrafo segundo - As horas extras prestadas habitualmente integrarão, por média, a remuneração do empregado para efeito de cálculo da gratificação natalina, férias e repouso semanal remunerado.

06 – CONCESSÃO DE FÉRIAS

O início do período de férias individuais ou coletivas, não poderá iniciar no período de dois dias que antecede feriados ou dia de repouso semanal remunerado.

Parágrafo único - O empregado que solicitar seu desligamento da empresa fará jus às férias proporcionais.

07– GARANTIAS ESPECIAIS DE EMPREGO

Serão garantidos o emprego ou salário dos empregados nas seguintes condições:

a)- Da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 05 (cinco) meses após o parto.



b)- Do empregado com 05 (cinco) anos de trabalho na mesma empresa, nos 24 meses que faltar para obtenção do direito à aposentadoria plena, devendo, no prazo de 30 (trinta) dias, informar por escrito a empresa sua condição de pré-aposentado, quando adquirir o direito, com demonstrativo fornecido pelo INSS, indicando o tempo de serviço reconhecido e o tempo faltante para completar o período, sob pena de perda desta benefício, ficando certo que a garantia se extinguirá na data em que atingir aquele direito.

Parágrafo único – Para que o empregado tenha direito à garantia de emprego e salário fundamentado na letra “b” anterior”, é condição indispensável que apresente à empresa prova escrita da contagem do tempo de serviço fornecida pelo órgão previdenciário.

c)- Ao empregado que possua um ano na mesma empresa e que vier a entrar em gozo de auxílio-doença concedido pelo INSS com afastamento superior a 30 (trinta) dias ininterruptos, serão garantidos emprego e salário pelo período de sessenta dias contados a partir da alta médica concedida pelo órgão previdenciária admitida a rescisão contratual por “comum acordo”, nos termos do art. 484-A da CLT, quando não será devida a indenização.

08 - UNIFORME E UTENSÍLIO

Quando exigido o uso de uniforme, macacão, calçado e outra vestimenta ou equipamento de proteção individual, bem como tesoura, agulha e demais ferramentas e utensílios para o desempenho da função, a empresa deverá fornecer sem qualquer ônus para o empregado.

Parágrafo primeiro – Se ocorrer extravio, dano ou qualquer lesão aos materiais e equipamentos cedidos por culpa do empregado, deverá este adquiri-los, às suas expensas, nas mesmas quantidades, tipo, condições e preços daqueles que lhe foram cedidos pela empresa.

Parágrafo segundo – Todos os materiais e utensílios de que trata o **caput** desta cláusula, deverão ser entregues ao empregado discriminadamente mediante recibo, podendo a empresa estabelecer normas ou regulamentos a respeito deste assunto.

09 – ABONO DE FALTA AO EMPREGADO ESTUDANTE/VESTIBULANDO

Fica assegurado o abono de falta ao empregado estudante ou vestibulando para o dia de exame oficial, desde que comunique ao empregador com 72 (setenta e duas) horas de antecedência e comprove, através de declaração do estabelecimento respectivo, a realização daquele exame. Este abono fica limitado a dois vestibulares por ano.

10- EXAMES MÉDICOS

O exame médico ocupacional exigido na admissão, na demissão e os periódicos previstos em lei, serão custeados pelo empregador.

11- PERÍODO DE APROVAÇÃO

Com exceção dos cargos de chefia, o período de aprovação para uma nova função não poderá exceder a 90 (noventa) dias, findo os quais deverá o empregado ser efetivado.

12- DAS MULTAS

Fica instituída a multa equivalente a 10% (dez por cento) do maior piso salarial da categoria por infração a esta convenção, cujo valor reverterá em favor do obreiro prejudicado, a ser paga pela empresa que descumprir obrigação de fazer prevista nesta convenção.

Parágrafo primeiro - Em caso de ação de cumprimento e/ou ação coletiva, a multa de que trata esta cláusula, reverterá em favor do sindicato profissional.

Parágrafo segundo - A aplicação da multa e o ajuizamento de ações de cumprimento ficam condicionados a notificação por escrito do sindicato profissional à empresa inadimplente, concedendo-lhe um prazo de 30 dias para sanar a irregularidade.

13- HOMOLOGAÇÃO DA TRCT

Visando a maior segurança para a empresa e para o empregado na rescisão do contrato de trabalho, estabelecem as partes que as rescisões de contrato após 08 (oito) meses de vigência, serão homologadas com a assistência sindical profissional, excetuados os menores aprendizes.

14- REEMBOLSO CRECHE

A empresa que não tiver ou não possuir convênio com creche, concederá ao **Responsável Legal** com filho, desde o nascimento até 04 (quatro) anos de idade completos, o reembolso de:

- a) Até R\$ 190,00 (centro e noventa reais) por mês do valor que eventualmente tenha pago à creche pública, particular legalmente constituída, ou, a cuidadores, mediante a apresentação de comprovante do pagamento efetuado, o que será feito na folha de pagamento, tendo caráter indenizatório.

Parágrafo primeiro – Para fazer jus ao benefício a empregada, deverá entregar no RH da empresa, o comprovante de pagamento da creche até o dia 20 de cada mês, sob pena da perda do direito, devendo a empresa fazer o reembolso fixado no *caput*, até o 5º dia útil subsequente.

Parágrafo segundo – O reembolso somente se efetivará mediante declaração do estabelecimento ou instituição de que o filho menor está sob sua guarda, bem como mediante recibo ou nota fiscal de serviço onde conste a razão social ou nome do emitente, bem como CNPJ ou CPF, no valor do recibo, limitado a quantia de R\$ 190,00 (cento e noventa reais).

15 – SALÁRIO BENEFÍCIO

Ao empregado com mais de 06 (seis) meses de serviço na empresa, e em gozo de benefício acidentário ou de doença do trabalho, cujo período de afastamento seja superior a 30 (trinta) dias, fica assegurada a complementação salarial pela diferença entre o auxílio previdenciário e seu salário efetivo, por um período máximo de 05 (cinco) meses.

16- CHAMADAS ESPECIAIS OU DE EMERGÊNCIA

Quando o empregado for convocado para serviços especiais ou de emergência, fora de seu horário normal de trabalho, será garantida, para efeito do pagamento de horas extras, a base de cálculo de no mínimo 02 (duas) horas, quando o trabalho realizado for inferior a esse período de tempo.

17 – FILIAÇÃO AO SINDICATO

A empresa no ato da admissão do empregado, apresentará juntamente com os demais documentos necessários ao registro, a proposta de filiação ao sindicato profissional, resguardada a liberdade associativa prevista no *caput* do art. 8º da Constituição Federal.

Parágrafo único – A filiação sindical deverá ser ato espontâneo do empregado, não podendo se constituir em imposição ou condição indispensável a sua admissão.

18 – TRABALHADORA GESTANTE

Fica assegurado à empregada grávida o direito de trabalhar sentada ou em pé, alternadamente, desde que tal necessidade seja comprovada por atestado médico específico.

19 – PRIMEIROS SOCORROS

A empresa manterá em seu estabelecimento material necessário à prestação de primeiros socorros, e para aquela com mais de 100 (cem) empregados, será obrigatório o treinamento de um funcionário para prestação deste serviço.

20- AUXILIO FUNERAL



A empresa pagará ao dependente do empregado falecido, por ocasião da rescisão do contrato de trabalho respectivo, o valor correspondente ao salário nominal que recebeu no último mês na empresa.

Parágrafo único

Estão excluídas do cumprimento desta cláusula as empresas que tiverem seguro de vida em grupo, planos de previdência privada e outras condições iguais ou mais favoráveis. Quando inferiores serão complementadas até o valor estipulado no "caput".

21- ATESTADO MÉDICO E ODONTOLÓGICO

O atestado médico e/ou odontológico fornecido por profissional do INSS, sindicato dos trabalhadores e particular, será plenamente aceito pela empresa, desde que não fique evidenciada a prática de abuso, dolo ou fraude.

22- ADICIONAL NOTURNO

O adicional noturno será de 30% (trinta por cento), e compreende o período entre às 22:00 e 5:00 horas.

Parágrafo único – Para os empregados admitidos de 01.05.2001 em diante, o adicional noturno será de 20% (vinte por cento).

23- FALTA JUSTIFICADA

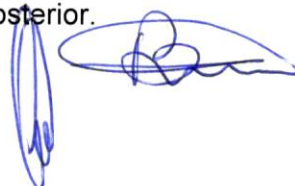
Será considerada justificada a falta do empregado ao trabalho, nos seguintes casos:

- a)- Falecimento do cônjuge, desde que conviva sob o mesmo teto, de ascendente, descendente, irmão ou pessoa que viva comprovadamente sob a dependência econômica do empregado - até dois dias consecutivos.
- b)- Casamento do empregado - até 03 (três) dia úteis.
- c)- Internamento hospitalar do cônjuge ou filho de 14 a 18 anos - por um dia.
- d)- Casamento de filho - por (1) um dia.
- e)- Nascimento de filho - por cinco dias consecutivos, no decorrer da primeira semana.
- f)- Falecimento de sogro (a) ou avô (ó), por um dia.
- g) No caso de acompanhamento de filho (a) enfermo (a), menor de 14 (quatorze) anos para consultas médicas e/ou exames, terá o(a) empregado(a) liberação de até (20) vinte horas de trabalho, na vigência da Convenção Coletiva de Trabalho, mediante comprovação médica ou hospitalar, no dia seguinte ao feito.

24- LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL

O diretor ou delegado sindical será liberado para comparecimento em assembleia, congresso e reunião sindical, por 12 (doze) dias no ano, sucessivos ou alternados, sem prejuízo de sua remuneração do repouso semanal remunerado, 13º salário e demais direitos durante a vigência da presente convenção.

Parágrafo primeiro – A liberação de dirigente sindical e o abono de falta de que trata o **caput** desta cláusula, fica condicionada a prévia e escrita comunicação à empresa com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas, bem como da comprovação de participação posterior.



Parágrafo segundo – Quando se tratar de dirigente sindical que ocupe cargo de chefia à comunicação prévia escrita deverá ser de 03 (três) dias.

25 – REPOUSO REMUNERADO E FERIADO

O trabalho realizado em dia de repouso, feriado e domingo, será remunerado com 100% (cem por cento) de acréscimo sobre a hora normal, sem prejuízo do salário mensal, desde que não compensado com igual período de repouso em dia útil.

26 – CONTROLE DE HORÁRIO DE TRABALHO

Será obrigatório o registro de ponto, mecanizado ou manual, pelo empregador que possua mais de 03 (três) empregados.

27 – REGISTRO ELETRÔNICO DE PONTO – REP

A empresa que optar pelo registro eletrônico de ponto nos termos da Portaria 1.510/2009, desde que não tenha firmado acordo coletivo mais favorável com o SITRAVEST, fica autorizada a emitir relatório mensal para cada empregado, onde conste o dia, hora e jornada laborada, dispensando-se a impressão a cada registro, com as limitações impostas pela Portaria 373 de 25/02/2011.

28 – DESCONTO DE MENSALIDADES

Atendendo ao disposto no art. 8º, IV, da Carta Federal, a empresa obriga-se a descontar da folha de pagamento em favor do sindicato dos empregados, o valor relativo a mensalidade fixada aos associados, no prazo máximo de 10 (dez) dias do efetivo desconto, através de guia própria fornecida pelo sindicato profissional.

Parágrafo primeiro: A Empresa se compromete a preencher a guia de recolhimento da contribuição associativa ao sindicato profissional, fornecida pelo mesmo, e recolher, quando devida, os respectivos valores até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao desconto, garantido o direito de oposição pelo empregado.

Parágrafo segundo: O Sindicato laboral responsabiliza-se por todo e qualquer valor que for exigido a título de devolução das mensalidades sindicais que forem descontados dos empregados, seja por parte destes, órgão público ou sentença judicial, liberando a empresa de todas as responsabilidades decorrentes do procedimento.

29 – MORA SALARIAL

No caso de mora salarial, a empresa se sujeitará ao pagamento em favor do empregado, de uma multa correspondente a variação do INPC/IBGE ou outro índice que o substitua, incidente sob sua remuneração total, a partir do 5º dia útil do mês subsequente ao vencido.

30– REUNIÃO

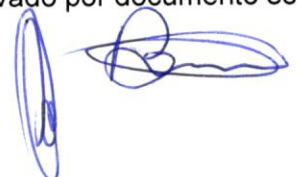
A reunião convocada pela empresa, que tenha caráter obrigatório, deverá ser realizada durante a jornada normal de trabalho, sob pena de pagamento das horas extras respectivas ao período.

31– LICENÇA MATERNIDADE – ADOÇÃO

A empregada que adotar criança com idade inferior a 01 (um) ano, através de processo legal, gozará de licença maternidade de dois meses, a contar do ato judicial de adoção plena.

32– DISPENSA DO AVISO PRÉVIO

No caso de concessão do aviso prévio pela empresa, o empregado ficará dispensado de cumpri-lo se antes do seu término conseguir novo emprego, devidamente comprovado por documento escrito



recebendo as verbas correspondentes ao período trabalhado, devendo as verbas rescisórias serem pagas em 10 dias da data da comunicação de novo emprego.

33- FÉRIAS INDIVIDUAIS/COLETIVAS

Para efeito de férias coletivas que forem concedidas pelas empresas na vigência da presente convenção coletiva de trabalho, não será computado o dia 25 de dezembro no período de férias concedido.

Parágrafo Segundo: As Empresas poderão conceder férias coletivas ou individuais por antecipação aos Empregados que ainda não contem com um período aquisitivo completo. As férias serão consideradas quitadas previamente, sem alterar o período aquisitivo.

Parágrafo Terceiro: As férias individuais poderão ser parceladas na forma do § 1º do art. 134 da CLT.

34- ALTA MÉDICA EM AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

O empregado que receber alta médica de benefício previdenciário, deverá apresentar-se à empresa empregadora para retorno ao trabalho, no primeiro dia útil após a mencionada alta.

Parágrafo primeiro: Essa obrigação também é exigida dos empregados que tenham ingressado com eventual recurso administrativo ou medida judicial contra a alta médica.

Parágrafo segundo: Ocorrendo a hipótese de ser enviada carta/convite ao empregado, após a alta médica, para reassumir imediatamente suas funções habituais, deverá a empresa enviar cópia da correspondência ao sindicato laboral.

35 – REGISTRO PONTO – MINUTOS QUE ANTERIORES OU POSTERIORES A JORNADA

O espaço de tempo registrado no cartão-ponto, igual ou inferior a quinze minutos, imediatamente anteriores ao início da jornada normal de trabalho ou posteriores ao término da jornada normal de trabalho, não será considerado como efetivamente trabalhado, durante o período de Pandemia.

Parágrafo Único - As partes, consideram que a prática é benéfica na busca do objetivo de evitar aglomeração por ocasião da saída ou entrada

36 - CLÁUSULAS ESPECIAIS DE ADESÃO:

Com fundamento no que dispõe o artigo 611-A da CLT, especialmente considerada a premissa de que o negociado se sobrepõe ao legislado, e, atendendo ao legítimo interesse das partes convenientes, fica facultado às empresas associadas e não associadas das entidades signatárias, mediante a obtenção de CERTIFICADO DE ADESÃO de cada uma delas (entidades), aderirem às Cláusulas Especiais de Adesão as quais, para legalidade de sua utilização e benefícios delas decorrentes, necessitam de Adesão Expressa da empresa interessada, sendo as mesmas assim discriminadas:

- a) PRORROGAÇÃO E COMPENSAÇÃO DE JORNADA;
- b) ANTECIPAÇÃO DO PERÍODO DE FÉRIAS;
- c) JORNADA DE TRABALHO – COMPENSAÇÃO DE SÁBADOS/FERIADOS;
- d) REDUÇÃO DE INTERVALO PARA REFEIÇÃO E REPOUSO;
- e) TROCA DO DIA DE FERIADO;



- f) FERIADOS/DIAS/PONTE;
- g) HORAS EXTRAS EM AMBIENTES INSALUBRES;
- h) JORNADA ESPANHOLA;
- i) JORNADA 12 x 36;
- j) Jornada 6 x 2

Parágrafo primeiro: Para obtenção da CERTIFICADO DE ADESÃO e REGULARIDADE a ser emitido pelas entidades convenentes, as empresas interessadas, deverão **cumprir** as condições e requisitos a seguir **expostos**:

- a) As empresas que desejarem utilizar na relação de emprego, qualquer das cláusulas nominadas nas letras do "caput", deverão estar adimplentes com as obrigações **pecuniárias junto** aos sindicatos Patronal e Profissional, quanto ao cumprimento das normas estabelecidas **nesta** Convenção Coletiva de Trabalho e/ou Acordos Coletivos de Trabalho.
- b) As empresas interessadas na emissão de Certificado de Adesão, deverão apresentar REQUERIMENTO específico, solicitando a utilização das cláusulas que dependem de adesão, junto ao Sindicato Patronal, mediante protocolo físico na sede da Entidade ou através do e-mail: sindinvestitajai@gmail.com, com cópia para o e-mail sitravest@sitravest.com.br do Sindicato Laboral, comunicando as cláusulas que pretende aderir, informando dados da empresa, endereço, telefone, e-mail, responsável.
- c) Para obter o **CERTIFICADO DE ADESÃO E REGULARIDADE**, que terá a validade por 06 (seis) meses, as empresas arcarão com as despesas decorrentes da assessoria e homologação do instrumento, pelas entidades Patronal e Profissional, conforme tabela abaixo:

1- De 01 a 10 empregados:	R\$ 160,00
2- De 11 a 50 empregados:	R\$ 245,00
3- De 51 a 100 empregados:	R\$ 420,00
4- Acima de 100 empregados:	R\$ 625,00

- d) Os valores constantes da tabela acima serão recolhidos aos sindicatos signatários desta CCT para cada uma das entidades convenentes, através de guia que lhes será fornecida por cada uma das entidades, valendo a comprovação do pagamento, como cumprimento da obrigação semestral, o que lhes dará direito automático de utilização das referidas disposições.

Parágrafo Segundo: Os procedimentos operacionais quanto a emissão de **CERTIFICADO DE ADESÃO E REGULARIDADE** para uso das citadas cláusulas de adesão, serão estabelecidos de comum acordo pelos Sindicato Patronal e Laboral, em documento apartado a ser disponibilizado por E-mail à empresa, após a confirmação da quitação do boleto.

Parágrafo Terceiro: Nenhuma responsabilidade poderá ser imputada aos Sindicatos Patronal e Laboral, caso as empresas optem pela utilização/aplicação das cláusulas de Adesão acima referidas.

Parágrafo Quarto: Cumprido os requisitos, o Certificado de Adesão e Regularidade, será emitido pelos sindicatos signatários desta Convenção, com validade por 06 (seis) meses, durante a vigência desta CCT.

Parágrafo quarto: O CERTIFICADO DE ADESÃO passará a ser emitido a partir da assinatura desta CCT, destinado a utilização das cláusulas específicas de Adesão inseridas neste instrumento, sob pena de invalidade e infração aos termos da Convenção.

Parágrafo quinto: No que diz respeito ao descumprimento das cláusulas de adesão sem o devido Termo de adesão, as empresas fazendo uso indevido, ou seja, sem o **CERTIFICADO DE ADESÃO e REGULARIDADE**, incorrerão nas seguintes penalidades:

- a) Penalidade pedagógica no valor de 2x (duas vezes) o valor do (maior ou menor) piso da categoria, que será revertido em favor das Entidades sindicais para complemento de custeio da fiscalização desta CCT, no importe de 50% (cinquenta por cento) para cada Entidade, sem prejuízo da obrigação de regularização do uso das citadas cláusulas junto as entidades correspondentes, sendo o valor das penalidades reconhecido como quantia líquida e certa, cobrável pela via executiva.
- b) Ilegalidade na aplicação das citadas cláusulas aos contratos individuais de trabalho, para todos os efeitos legais.
- c) A quitação da penalidade prevista nesta cláusula, não confere às empresas, quitação de outros eventuais débitos/obrigações existentes com as Entidades sindicais signatárias deste instrumento coletivo.

Parágrafo sexto: As partes estabelecem as seguintes regras, especificamente para cada uma das cláusulas de adesão acima referidas:

a – PRORROGAÇÃO E COMPENSAÇÃO DE JORNADA

Faculta-se a empresa celebrar acordo individual com seus empregados, para prorrogação e compensação de jornada, sendo obrigatória a forma escrita para compensação em até 6 meses, e escrita ou tácita para compensação dentro do mês da respectiva prestação, nos termos dos sendo dos §§ 5º e 6º do art. 59 da CLT.

Parágrafo primeiro: Caso ocorra a rescisão do contrato de trabalho do empregado antes da compensação das horas extras prestadas, essa lhe serão pagas juntamente com as demais verbas rescisórias, nos termos do § 3º do art. 59 da CLT.

Parágrafo segundo: Nas compensações mensais relativas a pequenos lapsos de tempo por atraso ou outros motivos, as compensações poderão ocorrer isoladamente no âmbito das Empresas.

b - ANTECIPAÇÃO DO PERÍODO DE FÉRIAS

As empresas poderão, havendo comum acordo entre as partes, antecipar total ou parcialmente, as férias coletivas ou individuais de empregados que não possuem o período aquisitivo anterior, desde que o pedido seja feito por escrito.

Parágrafo primeiro: a antecipação do período de férias aqui referido não intervirá no período aquisitivo do empregado solicitante.

Parágrafo segundo: a empresa que conceder a antecipação de férias aos empregados sem período aquisitivo completo comunicará o fato, por escrito, ao Sindicato Laboral, remetendo-lhe uma relação dos beneficiários deste benefício.

Parágrafo terceiro: caso o pedido de antecipação de férias se fundamentarem em comprovada força maior, poderá o empregado ser assistido na negociação pelo seu sindicato de classe.

c – JORNADA DE TRABALHO – COMPENSAÇÃO DE SÁBADOS/FERIADOS.



As empresas que compensarem o trabalho aos sábados, parcial ou integralmente, prorrogando a jornada de trabalho nos demais dias, não considerarão como horas extraordinárias esta prorrogação se algum feriado recair no sábado, assim como não exigirão que sejam repostas as horas que seriam prorrogadas, quando ocorrer feriado de segunda a sexta-feira.

d - REDUÇÃO DE INTERVALO PARA REFEIÇÃO E REPOUSO

Atendendo ao que dispõe ao art. 7º, XXVI da Constituição Federal, o art. 71 e seus parágrafos, da CLT e os artigos 611-A, III e 611-B, parágrafo único da CLT, ficam as empresas autorizadas a reduzir o intervalo para repouso e alimentação para 30 (trinta) minutos.

Parágrafo primeiro - Alternativamente ao caput, ficam ainda, as empresas autorizadas, se assim optarem, a requerer junto ao Ministério do Trabalho a redução do intervalo para repouso e alimentação para 30 (trinta) minutos, conforme estabelece o artigo 71, §3º da CLT e portaria 1.095/10 do referido Ministério, servindo a cláusula como a autorização sindical necessária.

Parágrafo segundo - Reconhecem ainda que as horas suplementares realizadas durante a semana, em razão da compensação das horas de sábado não invalidará a autorização, bem como o acréscimo de jornada diária com a finalidade de compensar dia não trabalhado; compensações ou troca de feriados; ou "pontes" de feriados, objetivando a fruição de finais de semana ou descansos semanais prolongados.

Parágrafo terceiro - Reconhecem as partes que não são consideradas horas suplementares, aquelas praticadas na forma da lei (duas horas por dia), uma vez que reconhecidas constitucionalmente, inclusive, quando da utilização do Banco de Horas ou do Sistema de Compensação Mensal, uma vez que reconhecidas legalmente, e sua realização não invalidará a autorização estabelecida no "caput".

Parágrafo quarto - Reconhecem às partes que não são consideradas horas suplementares as horas extras praticadas na forma da lei (até duas horas por dia), uma vez que reconhecidas constitucionalmente, bem como aquelas destinadas a compensação do sábado, pelo que não invalidam a redução do intervalo.

e – TROCA DO DIA DE FERIADO

É facultado às empresas mediante acordo com seus empregados, a troca do dia de feriado por outro que melhor atenda o interesse das partes, nos termos do inciso XI, art. 611-A da CLT, ficando o empregador desonerado do pagamento das horas extras respectivas, em face à compensação nos termos do referido acordo.

Parágrafo único: A decisão pela troca do dia de feriado será tomada entre a empresa e a maioria simples de seus empregados, mediante acordo coletivo com o sindicato Profissional.

f – FERIADOS/DIAS/PONTES

Fica facultado às empresas, mediante acordo específico com seus empregados, poderá ser compensado o trabalho realizado em dias úteis, intercalados com feriados e fins de semana, proporcionando descanso mais prolongado, sendo que o previsto nesta letra poderá ser realizado/aplicado em relação a todo o quadro funcional/turnos de trabalho, ou ainda, por área/departamento e turnos de trabalho.

g -HORAS EXTRAS EM AMBIENTES INSALUBRES

As empresas poderão convocar seus empregados, independente de autorização prévia, para jornada extraordinária em ambientes insalubres, até 02 (duas) horas diárias, com acompanhamento do Sindicato Laboral.



Parágrafo primeiro: a convocação acima prevista, não invalidará a cláusula de redução do intervalo intrajornada constante na cláusula 35ª desta Convenção Coletiva.

Parágrafo segundo: O acompanhamento sindical laboral deverá ser precedido de prévio agendamento ao qual fixará dia e hora para a visita solicitada.

h – BASE DE CÁLCULO DE COTA DE EMPREGADOS COM NECESSIDADES ESPECIAIS E MENORES APRENDIZES

Para efeito da base de cálculo da cota para o preenchimento das vagas destinadas às pessoas com necessidades especiais ou de menores aprendizes, será considerada somente a mão de obra efetivamente ativa.

i – SEMANA ESPANHOLA

Com fundamento no inciso XIII do artigo 7º da Constituição Federal, parágrafo segundo do artigo 59 da CLT e inciso I do artigo 611-A da CLT, as Empresas poderão adotar sistema aqui denominado Semana Espanhola, alternando semanalmente as jornadas de trabalho com duração de 40 (quarenta) horas (cinco dias de 08h00min normais) e 48 (quarenta e oito) horas (seis dias de 08h00min normais), mediante CERTIFICADO DE REGULARIDADE para utilização desta cláusula e nos seguintes termos:

Parágrafo Primeiro: A adoção do sistema de alternância de jornadas semanais (40/48 horas), poderá se dar por setor/departamento, turnos de trabalho ou grupo de empregados, objetivando a manutenção das atividades da empresa.

Parágrafo Segundo: A adoção do previsto nesta cláusula pelas empresas é condicionada à prévia comunicação aos Sindicatos Patronal e Laboral, bem como, o integral atendimento do previsto na **Cláusula – Adesão** desta Convenção Coletiva de Trabalho.

j – JORNADA 12 X 36

Com base no Art. 7º, inciso XIII, Capítulo II da Constituição Federal, Art. 59-A e 611-A, ambos da CLT, fica facultado às Empresas, estabelecer acordo de prorrogação e compensação de horário de trabalho, podendo ser adotado o regime 12 x 36 (12h00min de trabalho com 36h00min de descanso), mediante CERTIFICADO DE REGULARIDADE para utilização desta cláusula e nos seguintes termos:

Parágrafo Primeiro: As partes convencionam que a remuneração do empregado submetido ao regime 12 x 36 será composta das seguintes rubricas salariais:

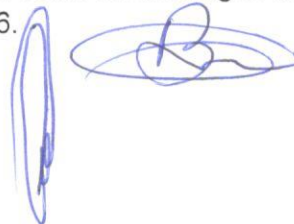
- A. 12 x 36 Diurno
 - Salário base
- B. 12 x 36 Noturno
 - Salário base
 - Adicional noturno
- C. Além das rubricas legais

Parágrafo Segundo: Fica estabelecido um intervalo de 01 (uma) hora para refeição ou descanso, não podendo coincidir com o início ou o término da jornada.

Parágrafo Terceiro: As horas excedentes à oitava diária ou à quadragésima quarta, semanal, não serão remuneradas extraordinariamente, por tratar-se de regime de compensação.

Parágrafo Quarto: O intervalo intrajornada não concedido será pago em caráter remuneratório, inclusive gerando reflexos no DSR.

Parágrafo Quinto: Os feriados laborados serão remunerados em dobro (Súmula n. 444 do TST - 100%). Os dias destinados ao repouso semanal do empregado, bem como os domingos não serão remunerados em dobro, pois são compensados nos regimes 12 x 36.



Parágrafo Sexto: O empregado que trabalhar nessa modalidade de jornada não poderá receber salário mensal inferior ao Piso da categoria.

Parágrafo Sétimo: A adoção do previsto nesta cláusula pelas empresas é condicionada à prévia comunicação aos Sindicatos Patronal e Laboral, bem como, o integral atendimento do previsto na **Cláusula – Adesão** desta Convenção Coletiva de Trabalho.

k – Jornada 6 x 2

A jornada do EMPREGADO(A), poderá ser transformada no sistema 6X2, ou seja, 06 (seis) dias de trabalho por 02 (dois) dias seguidos de descanso, na forma de escalas próprias que lhe serão devidamente informadas/demonstradas, devendo ser mantidos os respectivos horários e turnos de trabalho, bem como a empresa deverá negociar com o sindicato profissional, até 04 (quatro) feriados anuais, onde não poderá haver trabalho.

37 -- ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO

As partes estabelecem que Acordos Coletivos de Trabalho somente poderão ser formalizados entre Sindicato Laboral e empresas integrantes da categoria, mediante a interveniência do Sindicato Patronal como anuente nos respectivos instrumentos normativos, sem a qual serão considerados nulos., devem do a empresa interessada cumprir os seguintes requisitos:

- a) Comprovar perante o Sindicato Patronal pagamento dos valores previstos na cláusula Contribuição Assistencial ao Sindicato Patronal desta Convenção Coletiva de Trabalho.*
- b) Comprovar perante o Sindicato Laboral o cumprimento da cláusula relativa à Contribuição Assistencial Laboral prevista nesta Convenção Coletiva de Trabalho.*
- c) Comprovar perante os Sindicatos Patronal e Laboral, o cumprimento da cláusula relativa a Dados Cadastrais.*

Parágrafo Único: *Excetua-se do previsto nesta cláusula, Acordos Coletivos de Trabalho firmados anteriormente à assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho.*

38 – Instalação de Câmeras de Segurança

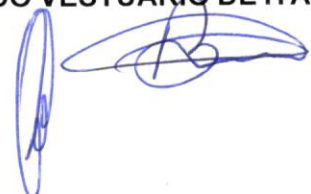
Poderá a empresa instalar câmeras de monitoramento nas suas dependências, ficando unicamente vedada, a instalação destes equipamentos nos locais de descanso, alimentação, vestiários/banheiros dos trabalhadores, o que não abrange a área de lazer.

39 - EXCLUSÕES

Estão excluídos da presente Convenção Coletiva de Trabalho, os contratos rescindidos por iniciativa das empresas, os por pedidos de demissão, os por término de prazo determinado, bem como a projeção dos seus respectivos avisos prévios legais e os decorrentes de acordos firmados pelas partes, cujos procedimentos ocorreram até 28/02/2022, inclusive.

40 – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PROFISSIONAL

De acordo com o artigo 8º, incisos, II, III, IV e VI da Constituição Federal, e artigo 513 alínea “e” da CLT, e, conforme decisão da Assembleia Geral Extraordinária realizada pelos Trabalhadores, nos termos do edital de convocação publicado, para a qual foi convocada toda categoria profissional, e tendo em vista que os benefícios conquistados são direitos de toda categoria por força constitucional da representação compulsória, estabeleceu-se a referida assembleia como fonte de autorização prévia e expressa dos associados do sindicato participantes da categoria, tendo deliberado que as empresas se obrigam a descontar de cada empregado associado ao sindicato, beneficiado por este instrumento normativo, a título de contribuição assistencial em favor do **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO DE ITAJAÍ,**



o percentual de 1% incidente sobre o respectivo salário, limitado ao valor de R\$ 33,00 (trinta e três reais), destinado a manter os custos dos convênios oferecidos pelo Sitravest aos trabalhadores associados.

Parágrafo primeiro: A empresa se obriga a solicitar a guia de recolhimento da contribuição sindical ao sindicato, através do E-mail sitravest@sitravest.com.br, informando-lhe o respectivo valor, até o 5º dia útil do mês de competência, e, recolher o respectivo valor até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao desconto, garantido o direito de oposição pelo empregado.

Parágrafo segundo: Caso a empresa não realize o pagamento da guia na data estipulada para vencimento, deverá pagar os juros de 1% ao mês ou fração superior a 15 dias, além de responder pelas multas decorrentes do descumprimento de cláusulas desta convenção.

41 – APLICAÇÃO DE MEDIDAS PARA ENFRENTAMENTO COVID-19

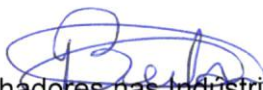
No caso de serem estabelecidas pelo governo federal, por qualquer de seus órgãos, novas medidas para o enfrentamento da Pandemia representada pelo COVID-19, permitindo a redução de jornada e salário, bem como a suspensão contratual, ficam as empresas desde já autorizadas a implementar as regras específicas, sem necessidade de autorização/negociação sindical, desde que cumpram as regras relativas à norma que assim o autorizar.

Assim convenccionados, firmam a presente Convenção Coletiva de Trabalho em 03 (três) vias de igual teor, para que surta seus jurídicos e legais efeitos, especialmente os de registro e depósito perante Ministério do Trabalho, na presença das testemunhas abaixo indicadas.

Itajaí, 24 de março de 2022.



Sindicato das Indústrias do Vestuário de Itajaí
Luiz Afonso Coelho – Presidente
CPF: 543.276.529-20



Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias do Vestuário de Itajaí
Berta de Oliveira – Presidente
CPF: 712.803.409-91

Testemunhas:

Nome:
CPF:

Nome:
CPF: