

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** SC002911/2022  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 19/12/2022  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR048280/2022  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 10263.104783/2022-86  
**DATA DO PROTOCOLO:** 14/12/2022

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

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DO VESTUARIO, COURO, CALCADO E ASSEMELHADOS DE GASPAR E ILHOTA ., CNPJ n. 04.527.171/0001-24, neste ato representado(a) por seu ;

E

SINDICATO DAS INDUSTRIAS DO VESTUARIO DE ITAJAI, CNPJ n. 76.705.458/0001-08, neste ato representado(a) por seu ;

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 julho de 2022 a 30 de junho de 2023 e a data-base da categoria em 01º de julho.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **trabalhadores das indústrias do vestuário** , com abrangência territorial em **Ilhota/SC**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL**

A partir de 01 de julho de 2022 o salário normativo da categoria fica fixado nos seguintes valores:

**Piso da Categoria:****Costureira**

R\$ 1.585,00 – (um mil, quinhentos e oitenta e cinco reais), sendo R\$ 7,20 por hora.

**Manual**

R\$ 1.516,00 – (um mil, quinhentos e dezesseis reais), sendo R\$ 6,89 por hora.

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

**Parágrafo segundo** – Compreende-se dentro das funções de costureira e manual, as demais funções abaixo indicadas:

**Costureira**

Costureira

Bordadeira

A partir de 01 de julho de 2022 o salário normativo da categoria fica fixado nos seguintes valores:

Operadora de máquina de pregar botão

Operadora de máquina de casear

Operadora de Máquina de bordar

Operadora de Caixa

Cortadeira e Talhadeira

Revisora

Balconista/loja da fábrica

Passadeira

### **Manual**

Aprendiz de costureira

Acabamento/ Limpeza

Auxiliar de Produção

Ajudante de Produção

Encestandor

Office Boy

Servente

Embaladeira

Outras funções



**Parágrafo 3º:** A função de aprendiz de costureira, constante no item "MANUAL" desta cláusula, é permitida somente pelo prazo de 90 dias.

## **REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**

### **CLÁUSULA QUARTA - DA NEGOCIAÇÃO SALARIAL**

A partir 01.07.2022, as empresas que compõem a categoria econômica repassarão aos salários dos empregados da categoria profissional respectiva, a título de índice negociado na data base, o percentual de 12,00% (doze inteiros por cento) em uma única parcela para os salários até o valor nominal de R\$ 3.282,00 tomando-se por base os salários do mês de junho/2022.

**Parágrafo primeiro:** Fica estabelecido que o aumento salarial de que trata o **caput** desta cláusula, abrange todos os salários até a parcela salarial de R\$ 3.282,00, sendo que o valor excedente deverá ser objeto de livre negociação entre empregado e empregador.

**Parágrafo segundo:** As empresas que compõem a categoria econômica respectiva poderão compensar do índice estabelecido no "caput", eventuais antecipações salariais que tenham concedido aos seus empregados no período indicado nesta cláusula ou entre 01/07/2021 a 30/06/2022, salvo os decorrentes de promoção, término de aprendizagem, transferência de cargo, função, estabelecimento ou localidade e equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.

**Parágrafo terceiro:** Os empregados que não possuíam 12 meses na empresa em 30 de junho de 2022, receberão aumento proporcional à razão de 1/12 avos por mês trabalhado.

**Parágrafo quarto:** Os empregados que estavam em contrato de experiência em 01 de junho de 2022, não farão jus ao aumento proporcional.

**Parágrafo quinto:** Eventuais diferenças salariais em função da retroatividade da CCT referente aos meses de julho e agosto/2022 poderão ser pagas como abono salarial, sem incidência de encargos, em até duas vezes na folha salarial dos meses de setembro e outubro/2022.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO**

### **CLÁUSULA QUINTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

O pagamento de salário será feito mediante recibo, fornecendo-se cópia com a identificação da empresa, discriminação das parcelas, dos descontos e do valor correspondente ao FGTS.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS OUTRAS GRATIFICAÇÕES**

### **CLÁUSULA SEXTA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

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

## **ADICIONAL NOTURNO**

### **CLÁUSULA SÉTIMA - ADICIONAL NOTURNO**

O empregado que trabalhar entre às 22:00 horas de um dia e às 5:00 horas do dia seguinte, terá direito a adicional noturno de 30% (trinta por cento) sobre o valor da hora normal.

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA OITAVA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

O empregado que for readmitido até doze meses após sua demissão da mesma empresa, ficará desobrigado de firmar contrato de experiência desde que admitido na mesma função.

## **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA NONA - COMUNICAÇÃO DE JUSTA CAUSA**

As empresas, ao despedirem os empregados por justa causa, obrigam-se a comunicar-lhe, por escrito, o motivo determinante da despedida.

### **CLÁUSULA DÉCIMA - HOMOLOGAÇÕES DE RESCISÕES CONTRATUAIS**

As homologações dos contratos de trabalho serão obrigatórias a partir do 12º mês de vigência do referido contrato, ficando isentas de homologações as complementações eventuais da rescisão.

## **AVISO PRÉVIO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO**

No caso de concessão do aviso prévio pela empresa, o empregado ficará dispensado de cumpri-lo, se antes do término do aviso conseguir novo emprego, devidamente comprovado por documento escrito, recebendo as verbas correspondentes ao período trabalhado.

**Parágrafo 1º:** Fica o empregado que pedir demissão isento de indenizar o aviso prévio quando retornar do auxílio doença, acidente ou maternidade.

**Parágrafo 2º:** a empregada que esteja grávida, no caso de pedido de demissão, fica dispensada do cumprimento do mesmo e isenta do pagamento.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ESTABILIDADE MÃE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE DA GESTANTE**

A empregada estável decorrente de gravidez, que no retorno da licença respectiva solicitar demissão para desligamento imediato, a rescisão se operará sem o desconto do aviso prévio, extinguindo-se a estabilidade de pleno direito.

## **ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - SERVIÇO MILITAR**

Será garantido o emprego do alistado, desde a data da confirmação da incorporação no serviço militar até 30 (trinta) dias após a baixa.

## **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - GARANTIAS ESPECIAIS DE EMPREGO**

Fica instituída a garantia de emprego ao empregado que contar com 05 anos de trabalho na mesma empresa, nos 12 meses que antecederem ao direito à aposentadoria, proporcional ou plena, cuja garantia se extinguirá na data em que adquirir aquele direito.

**Parágrafo único** - Para que o empregado tenha direito à garantia de emprego e salário fundamentado no *caput* desta cláusula, é condição indispensável que apresente à empresa prova escrita da contagem do tempo de serviço fornecida pelo

órgão previdenciário competente.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - JORNADA EXTRAORDINÁRIA**

A jornada extraordinária será remunerada com o adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal, para

as duas primeiras horas e com 70% (setenta por cento) sobre a hora normal, para as demais.

## CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - REDUÇÃO DE INTERVALO PARA REFEIÇÃO E REPOUSO

As empresas, mediante adesão da maioria simples dos empregados e conforme estabelecem os artigos 611-A, III e 611-B, parágrafo único da Lei 13.467/2017, ficam as empresas autorizadas a reduzir o intervalo intrajornada para 30 (trinta) minutos, devendo formalizarem acordo coletivo com o Sindicato laboral.

**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 30 (trinta) minutos, conforme estabelece o art. 71, § 3º da CLT, e portaria 1.095/10 do referido Ministério.

**Parágrafo segundo:** Reconhecem as partes que não são consideradas horas suplementares, as horas extras praticadas na forma da lei (duas horas por dia), uma vez que reconhecidas constitucionalmente, nem aquelas destinadas a compensação da jornada do sábado.

## COMPENSAÇÃO DE JORNADA

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - COMPENSAÇÃO DE HORAS SUPLEMENTARES

Nos termos do § 2º do art. 59 da CLT, ficam as empresas autorizadas a estabelecer diretamente com seus empregados, instituído um banco de Horas, mediante o qual, as horas extras prestadas pelos empregados, poderão ser compensadas com igual período de descanso, até 180 (cento e oitenta) dias após o mês da sua realização, hipótese em que ficará a empresa dispensada de remunerá-las, bem como o acréscimo respectivo, devendo as empresas que utilizarem essa compensação instituir controle de jornada de trabalho, por qualquer meio permitido em lei, para todos os seus empregados.

**Parágrafo primeiro:** A compensação de que trata o **caput** desta cláusula não poderá exceder ao limite de 2 (duas) horas diárias, sendo que as excedentes deverão ser remuneradas como extras, com os acréscimos previstos na cláusula Jornada de Trabalho desta Convenção Coletiva.

**Parágrafo segundo:** Excepcionalmente as empresas poderão convocar seus trabalhadores para trabalhar até 4 (quatro) horas extras aos sábados, ficando neste caso subordinada a compensação e pagamento na forma do estabelecido nesta cláusula.

**Parágrafo terceiro:** A empresa informará através do recibo de pagamento do salário, de relatórios ou qualquer outra forma de controle, sempre junto com a folha de pagamento, o montante acumulado das horas de cada mês, lançadas no banco de horas, seja a débito ou a crédito do empregado, as quais são àquelas inferiores ou superiores a 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

**Parágrafo quarto:** Será obedecido o critério de débito e crédito na proporção de 01h00min (uma hora) trabalhada por 01h00min (uma hora) compensada, exceção feita àquelas horas trabalhadas nos descansos semanais e feriados, quando a compensação far-se-á na proporção de 01 (uma) hora e 30 (trinta) minutos para cada 01 (uma) hora normal trabalhada (ex: se houver um débito dos empregados de 12 (doze) horas para serem compensadas, trabalhando 08 (oito) horas em descansos semanais ou feriados, a compensação estará “zerada”). Excepcionalmente, os dias 24 e 31 de dezembro de 2022, será obedecido o critério de 01 x 01 hora.

**Parágrafo quinto:** Folgas individuais ou coletivas, faltas, atrasos e saídas antecipadas, desde que acordadas com o empregador, poderão ser debitadas no sistema de compensação estabelecido.

**Parágrafo sexto:** No caso de débito de horas do empregado, a compensação será feita:

- a) com majoração da jornada;
- b) com o desconto de até 10 (dez) dias de férias;
- c) com o desconto de até um dia do salário mensal, exceto no mês de março.

**Parágrafo sétimo:** No caso de crédito de horas do empregado, a compensação será feita:

- a) com folgas individuais adicionais, anteriores ou posteriores ao período de férias individuais ou coletivas;

- b) com folgas coletivas em departamentos e/ou setores, inclusive em período de tempo inferior a 10 (dez) dias;
- c) com folgas em dias "ponte de feriado", de forma individual ou coletiva;
- d) com folgas individuais negociadas com a chefia.

**Parágrafo oitavo:** Na ocorrência de desligamento do empregado, as horas decorrentes de seu saldo credor serão pagas, com base no valor da hora do salário contratual, quando da quitação das verbas rescisórias, e, havendo saldo devedor, a Empresa assumirá as horas, exceto em se tratando de pedido de demissão ou dispensa por justa causa, casos nos quais o saldo devedor do empregado será descontado quando da quitação das verbas rescisórias.

**Parágrafo nono:** Os casos omissos ou divergências que eventualmente vierem a surgir na aplicação do presente banco de horas serão dirimidos pelas partes convenientes, dentro do espírito de lealdade que gerou o sistema.

**Parágrafo décimo:** Se a empresa optar por fazer um "banco de Horas", nos moldes do § 2º do art. 59 da CLT, as regras serão as mesmas, mas, sua implementação somente dar-se-á mediante a realização de plebiscito a ser realizado com os trabalhadores com assistência sindical.

## **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - JORNADA - COMPENSAÇÃO DE DIAS**

As empresas poderão estabelecer, com seus empregados, mediante adesão da maioria, em determinados setores ou em toda a fábrica, compensação de dias, intercalados com feriados, fins de semana, carnaval e festas de final de ano, que recaiam no início ou fim de semana, de tal sorte que os empregados tenham um descanso prolongado. Cópia da lista de adesão deverá ser protocolada no Sindicato Laboral com antecedência mínima de 48 horas.

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CONTROLE DE HORÁRIO DE TRABALHO**

Será obrigatório o registro de ponto, mecanizado ou manual, pelo empregador que possua mais de 20 (vinte) empregados, exceto para as empresas que utilizarem as compensações de horas suplementares prevista na cláusula 06 desta convenção, as quais deverão instituir controle de jornada de trabalho para todos os seus empregados.

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - ABONO DE FALTA AO EMPREGADO ESTUDANTE E VESTIBULANDO**

Fica assegurado o direito de abono de falta ao empregado estudante e vestibulando, nos horários de exames regulares com incidentes com os de trabalho, pré-avisado o empregador com 72 (setenta e duas) horas de antecedência e desde que comprovada a participação nas provas.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - FALTAS JUSTIFICADAS**

Será considerado falta justificada ao trabalho nos seguintes casos:

- a) Casamento: 03 dias úteis.
- b) Falecimento do sogro(a) ou avô(ó): 02 dias consecutivos.
- c) Falecimento de cônjuge, filhos, pai, mãe e irmão: 02 dias consecutivos.
- d) Consulta médica ou internação hospitalar: até 48 horas por ano para acompanhar filho menor de 14 anos, desde que a falta seja justificada por declaração médica.

**Parágrafo primeiro:** Fica esclarecido que o abono de falta de que trata a letra “D” desta cláusula, se refere somente ao dia da internação ou da consulta médica do filho menor, não sendo considerados, para efeito de justificação de ausência ao trabalho, os atestados médicos fornecidos a mãe do menor para acompanhar tratamento.

**Parágrafo segundo:** O desvirtuamento ou uso abusivo das condições da letra “d” desta cláusula acarretará ao infrator pena de rescisão do contrato de trabalho por justa causa.

## **FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DAS FÉRIAS**

As férias obedecerão aos seguintes critérios e procedimentos:

- a) É vedado o início de férias coletivas ou individuais no período de dois dias que antecede feriado, dia de repouso semanal remunerado ou dia compensado.
- b) Para o ano de 2022, as férias individuais ou coletivas poderão ter início no dia 22.12.2022 (trabalho até o dia 21.12.2022).
- c) Quanto às férias individuais, os Empregados, em virtude de questões inesperadas e/ou emergenciais pessoais, poderão solicitar às empresas, por escrito e justificado, férias de imediato, sejam integrais ou proporcionais, ainda que não completo e sem alterar o período aquisitivo correspondente, cabendo a estas, a faculdade de atender ou não a solicitação.
- d) No caso de férias coletivas, não serão considerados como, tal os dias 25 de dezembro e 1º de janeiro, para o efeito no cômputo das férias.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO E INSTRUMENTOS DE TRABALHO**

Serão fornecidos gratuitamente ao trabalhador, quando exigidos por lei ou pelo empregador, todos os equipamentos de proteção individual, bem como uniformes, calçados e instrumentos de trabalho.

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

Os atestados fornecidos por médicos dentistas das entidades sindicais profissionais que mantiverem convênio com o INSS serão aceitos pelas empresas para todos os efeitos.

## **RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - QUADRO DE AVISOS**

Será afixado, na empresa, quadro de avisos do sindicato, para comunicados do interesse dos empregados, vedados os de conteúdo político-partidários, ofensivos ou que desestabilizem a ordem e a disciplina interna.

## LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS

Os diretores ou delegados sindicais serão liberados do serviço, sem prejuízo da remuneração e repouso semanal, por 12 (doze) dias anuais, consecutivos ou não, para comparecer as assembléias, congressos ou reuniões da categoria.

**Parágrafo único** - A liberação dos dirigentes e o abono das faltas 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 posterior da efetiva participação no evento.

## CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - TAXA NEGOCIAL LABORAL

De acordo com o artigo 8º, incisos, II, III, IV e VI da Constituição Federal, artigos 611- A e 513, “e”, da CLT, para manutenção dos serviços sociais prestados aos trabalhadores da categoria, as empresas descontarão de todos os seus empregados, sindicalizados ou não, beneficiários da presente convenção coletiva, a título de taxa negociada laboral e contrapartida pecuniária, o equivalente a um 01 dia do salário base nominal dos mesmos, no mês de setembro de 2022 que será repassado ao sindicato profissional até o décimo dia do mês subsequente ao desconto, sob pena de multa de 2% (dois por cento) por mês de atraso, juros, mora mais variação da correção do período de atraso, sendo que o valor da contribuição fica limitado a R\$ 50,00.

**Parágrafo primeiro** – A contribuição acima referida deve ser recolhida através de guias fornecidas pelo sindicato profissional, à conta do sindicato profissional na Caixa Econômica Federal, ag. 1073 – conta 03001044-3, até o dia 10/10/2022, imprerivelmente, sendo que após esta data as empresas inadimplentes estarão sujeitas a uma multa não compensatória de 2% sobre o valor respectivo, acrescido de juros de mora e sem prejuízo de eventual cobrança judicial.

**Parágrafo segundo:** Conforme deliberação da Assembleia Geral Extraordinária, fato gerador para o desconto, fica garantido o direito à oposição ao desconto previsto nesta cláusula, por parte do empregado não sindicalizado, por meio de manifestação pessoal perante o Sindicato Laboral, por declaração/carta de próprio punho, sendo admitida a possibilidade de comparecimento por intermédio de familiar ou, ainda, mediante o envio de correspondência pelo correio (AR), devendo em qualquer das situações, cópia dos documentos serem entregues à empresa.

**Parágrafo terceiro:** O prazo para manifestação da oposição referida será de 15 (quinze) dias, contados do registro da Convenção Coletiva no SISTEMA MEDIADOR do MTP.

**Parágrafo quarto:** O Sindicato Laboral tomará as medidas necessárias para que o procedimento de manifestação do direito de oposição por parte dos não associados, respeitados o prazo definido nesse instrumento e as formas, local e horário especificados no comunicado acima referido, seja feito de forma rápida e organizada, sendo vedada qualquer forma de dificultar ou impedir o exercício do direito de oposição.

**Parágrafo quinto:** Esclarecem os sindicatos convenientes que a deliberação assemblear dos trabalhadores, fato gerador do desconto, é ato unilateral de vontade da categoria laboral, não tendo o sindicato patronal e as empresas qualquer ingerência na referida deliberação, sendo os empregadores meros agentes de repasses, portanto, o Sindicato Laboral ficará responsável por eventuais reclamações e ônus que resultar do cumprimento desta cláusula comprometendo-se, inclusive, responder por eventuais ações judiciais referente ao pedido de devolução de valores aos empregados e a ressarcir à empregadora em caso de condenação judicial ou administrativa para devolução dos valores, desde que a empresa comunique o sindicato oportunizando contraditório.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - MENSALIDADE DO SINDICATO

As empresas colaborarão com o Sindicato Profissional no sentido de descontar em folha as mensalidades dos associados e dos membros da categoria, fixadas pelas Assembleias Gerais, e observada a forma estatutária, repassando ao Sindicato até o 15º dia subsequente ao mês de incidência do desconto, desde que por eles autorizado expressamente.



## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL**

Conforme estabelecido em assembleia geral da categoria econômica e de acordo com as disposições do inciso IV, art. 8º da CF, fica instituída a CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL, que deverá ser recolhida por todas as empresas que compõem a categoria econômica do setor do vestuário, associadas ou não, beneficiárias desta convenção, para manutenção dos serviços assistenciais da entidade Patronal e consecução de seus objetivos estatutários e legais, nos seguintes valores:

Empresas com 01 a 10 empregados.....R\$ 200,00

Empresas com 11 a 20 .....R\$ 50,00

Empresas com 21 a 50 .....R\$ 300,00

Acima de 50 empregados.....R\$ 350,00

Parágrafo primeiro: A contribuiçã acima referida deve ser recolhida à conta do Sindicato Patronal por meio de boleto bancário, até o dia 10 de outubro de 2022, impreterivelmente, sendo que após esta data as empresas inadimplentes estarão sujeitas a uma multa não compensatória de 2% sobre o valor respectivo, acrescido de juros de mora e sem prejuízo de eventual cobrança judicial.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - RELAÇÃO NOMINAL DE EMPREGADOS**

As empresas encaminharão às Entidades profissionais cópia da guias de contribuição sindical e assistencial, com a relação nominal dos empregados e seus respectivos salários, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após o desconto.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DAS CLÁUSULAS DE ADEÇÃO POR ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**

Com fundamento no que dispõe o artigo 611-A da CLT, nos princípios da autonomia privada coletiva e da adequação setorial negociada, bem como, conforme aprovação assemblear das categorias profissional e econômica, fica facultado às empresas associadas e não associadas aderir às cláusulas abaixo elencadas, desde que para tanto e como condição de utilização válida e legal das referidas normas solicite adesão ao Acordo Coletivo de Trabalho, mediante as seguintes condições:

I - As empresas devem estar adimplentes com o Sindicato Patronal no tocante a contribuição negocial patronal e os empregados devem estar também adimplentes perante o sindicato profissional com a taxa negocial laboral.

II - As empresas interessadas em aderir ao Acordo Coletivo de Trabalho deverão enviar requerimento por escrito para os e-mails [assessoria@intersindical.com.br](mailto:assessoria@intersindical.com.br), com cópia para [sintiveg@terra.com.br](mailto:sintiveg@terra.com.br), solicitando adesão informando os dados da empresa (CNPJ, endereço, telefone, email e responsável por assinar o documento perante a empresa).

III – Cláusulas constantes do acordo coletivo de trabalho:

a) TRABALHO EM FERIADOS;

b) HORAS EXTRAS EM AMBIENTES INSALUBRES;

c) JORNADA DE TRABALHO – COMPENSAÇÃO MENSAL E DE DIAS.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - MULTA**

Será aplicada a multa por descumprimento de obrigação de fazer no valor equivalente a 10% (dez por cento) do maior salário normativo, em favor do empregado prejudicado.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS**

### **APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - VIGÊNCIA E PREVALÊNCIA**

Os termos desta Convenção Coletiva de Trabalho, prevalecem sobre toda e qualquer legislação trabalhista superveniente que modifique ou altere as condições aqui negociadas, com exceção das cláusulas econômicas, eis que as regras fixadas atendem aos interesses das partes, tendo vigência de 01 ano, com início em 1º de julho de 2022 e término em 30 de junho de 2023, ficando revogadas ou extintas todas as disposições da Convenção extinta em 30/06/2022, não se aplicando a ultratividade das Convenções Coletivas anteriormente firmadas.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DISPOSIÇÕES FINAIS**

Assim convenccionados, firmam a presente Convenção Coletiva de Trabalho em 02 (duas) vias de igual teor, para que surta seus jurídicos e legais efeitos, especialmente os de registro e depósito perante a Superintendência Regional do Trabalho/MPT/SC (Sistema Mediador).

**ROSANA QUINTINO PEREIRA**  
**PRESIDENTE**

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DO VESTUARIO, COURO, CALCADO E ASSEMBLHADOS DE**  
**GASPAR E ILHOTA .**

**LUIZ AFONSO COELHO**  
**PRESIDENTE**  
**SINDICATO DAS INDUSTRIAS DO VESTUARIO DE ITAJAI**

## **ANEXOS**

### **ANEXO I - ATA FECHAMENTO CCT 2022-2023 (ILHOTA)**

[Anexo \(PDF\).](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério da Economia na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.