CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2027

SINTEX – Sindicato das Indústrias de Fiação, Tecelagem e do Vestuário de Blumenau

SINTIVEG – Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias do Vestuário, Couro, Calçado e Assemelhados de Gaspar e Ilhota

Vestuário de Gaspar

ÍNDICE DAS CLÁUSULAS DA CONVENÇÃO

Número da Página

CLÁUSULA 01 – REAJUSTE SALARIAL 3
CLÁUSULA 02 – REMUNERAÇÃO MÍNIMA 4
CLÁUSULA 03 – ADICIONAL NOTURNO 4
CLÁUSULA 04 – ANOTAÇÃO DO REGISTRO DE PONTO 4
CLÁUSULA 05 – APOSENTADORIA POR INVALIDEZ – PEDIDO DE DEMISSÃO 4
CLÁUSULA 06 – ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS 5
CLÁUSULA 07 – AUXÍLIO CRECHE 5
CLÁUSULA 08 – AVISO PRÉVIO DISPENSA 6
CLÁUSULA 09 – BANCO DE HORAS SEMESTRAL 6
CLÁUSULA 10 – BENEFÍCIOS E ENQUADRAMENTO TRIBUTÁRIO 7
CLÁUSULA 11 – CHAMADAS ESPECIAIS OU DE EMERGÊNCIA 7
CLÁUSULA 12 – CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA 7
CLÁUSULA 13 – CURSOS DE FORMAÇÃO E TREINAMENTO 7
CLÁUSULA 14 – DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO 8
CLÁUSULA 15 – DESPESAS RESSARCIMENTO 8
CLÁUSULA 16 – DIRIGENTE SINDICAL – LIBERAÇÃO 8
CLÁUSULA 17 – DISPENSA POR JUSTA CAUSA 8
CLÁUSULA 18 – DOCUMENTOS OBTENÇÃO 8
CLÁUSULA 19 – ERROS NA FOLHA DE PAGAMENTO 8
CLÁUSULA 20 – EXAMES MÉDICOS E LABORATORIAIS 9
CLÁUSULA 21 – FALTAS JUSTIFICADAS 9
CLÁUSULA 22 – FALTAS JUSTIFICADAS – FORÇA MAIOR 9
CLÁUSULA 23 – FÉRIAS - ANTECIPAÇÃO 9
CLÁUSULA 24 – FÉRIAS – COMUNICAÇÃO E INÍCIO 10
CLÁUSULA 25 – FÉRIAS – PROPORCIONAIS 10
CLÁUSULA 26 – FÉRIAS – ABONO PECUNIÁRIO 10
CLÁUSULA 27 – FORNECIMENTO DE DOCUMENTO 10
CLÁUSULA 28 – GARANTIA À GESTANTE 10
CLÁUSULA 29 – GARANTIA DE EMPREGADO ASSOCIADO – APOSENTADORIA VOLUNTÁRIA 12 (DOZE) MESES (Cláusula de Adesão) 11
CLÁUSULA 30 – GARANTIA DE EMPREGO – SERVIÇO MILITAR 11
CLÁUSULA 31 – GARANTIA QUANDO DO RETORNO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS 12
CLÁUSULA 32 – HOMOLOGAÇÃO SINDICAL DAS RESCISÕES (9 MESES) 12
CLÁUSULA 33 – HORAS EXTRAORDINÁRIAS EM AMBIENTES INSALUBRES 12
CLÁUSULA 34 – INDENIZAÇÃO APOSENTADORIA (Cláusula de Adesão) 12
CLÁUSULA 35 – INDENIZAÇÃO POR ACIDENTE 13
CLÁUSULA 36 – INFORMAÇÃO SOBRE O NÚMERO DE ADMITIDOS E DEMITIDOS 13
CLÁUSULA 37 – INTERVALO PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO (Cláusula de Adesão) 13
CLÁUSULA 38 – JORNADA DE TRABALHO – ALTERNATIVAS 14
CLÁUSULA 39 – JORNADA DE TRABALHO – COMPENSAÇÃO DE DIAS (Cláusula de Adesão) 15
CLÁUSULA 40 – JORNADA DE TRABALHO - COMPENSAÇÃO DE FERIADOS PARA EMPREGADOS DO 3º TURNO 15
CLÁUSULA 41 – JORNADA DE TRABALHO – COMPENSAÇÃO DOS SÁBADOS / FERIADOS 15
CLÁUSULA 42 – JORNADA DE TRABALHO - COMPENSAÇÃO MENSAL INDIVIDUAL 16
CLAUSULA 43 – JORNADA DE TRABALHO – COMPENSAÇÃO PECUNIÁRIA 16
CLÁUSULA 44 – JORNADA EXTRAORDINÁRIA 17
CLÁUSULA 45 – LICENÇA MATERNIDADE X FÉRIAS 17
CLÁUSULA 46 – LOCAL PARA REFEIÇÕES 17
CLÁUSULA 47 – PEDIDO DE DISPENSA POR MEIO ELETRÔNICO 17
CLÁUSULA 48 – PENALIDADES 17
CLÁUSULA 49 – QUADRO DE AVISOS 17
CLÁUSULA 50 – RECONTRATAÇÃO 17
CLÁUSULA 51 – SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO 18
CLÁUSULA 52 – SINDICALIZAÇÃO 18
CLÁUSULA 53 – TESTES ADMISSIONAIS 18
CLÁUSULA 54 – UNIFORMES DE TRABALHO 18
CLÁUSULA 55 – DISPOSIÇÕES FINAIS 18
CLÁUSULA 56 – QUITAÇÃO 18
CLÁUSULA 57 – VIGÊNCIA 19

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Pelo presente instrumento, de um lado o **SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE FIAÇÃO, TECELAGEM E DO VESTUÁRIO DE BLUMENAU**, com sede na cidade de Blumenau – SC, à Rua Antônio Treis, 607 – 7° andar – Vorstadt, neste ato representado por seu presidente, Sr. **José Altino Comper**, e de outro, o **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO, COURO, CALÇADO E ASSEMELHADOS DE GASPAR E ILHOTA**, com sede na cidade de Gaspar – SC, à Rua Vereador Augusto Beduschi, 232, neste ato representado por sua presidente, Sra. **Rosana Quintino Pereira**, devidamente autorizados, de acordo com as respectivas Assembleias Gerais realizadas para este fim, fica estabelecido e firmado, dentro de sua base territorial, representando o município de **Gaspar**, uma **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, regida pelas cláusulas e condições seguintes:

CLÁUSULA 01 – REAJUSTE SALARIAL

As empresas, representadas pelo Sindicato da categoria econômica (Vestuário de Gaspar) ora convenente, reajustarão os salários dos integrantes da categoria profissional, no mês de **outubro de 2026**, conforme critério abaixo especificado:

a) Aos empregados que em 30/09/2026, percebiam salário nominal até o teto de R$9.468,00 (nove mil quatrocentos e sessenta e oito reais) receberão o percentual de 5,20% (cinco vírgula vinte por cento), a partir de outubro/2026;

b) Aos empregados que em 30/09/2026, percebiam salário nominal superior ao teto R$9.468,00 (nove mil quatrocentos e sessenta e oito reais), com a quantia única e fixa de R$492,34 (quatrocentos e noventa e dois reais e trinta e quatro centavos), a partir de outubro/2026, a qual será automaticamente incorporada ao salário.

Parágrafo Primeiro
Os salários dos empregados admitidos após a data base em 01 de outubro de 2025 serão reajustados na proporção de 1/12 do percentual ou do valor, referidos no "caput" por mês trabalhado até 30 de setembro de 2026, considerando–se como mês completo período superior a 15 dias.

Parágrafo Segundo
O reajuste salarial referido no "caput" não se aplica:

a) aos empregados admitidos a partir de 1° de outubro de 2026;

b) aos empregados com contratos por prazo determinado (experiência), firmados antes do dia 1° de outubro de 2026, que não forem contratados quando do respectivo termo, respeitados os valores de remuneração mínima.

Parágrafo Terceiro
As empresas poderão compensar dos percentuais desta cláusula, quaisquer antecipações salariais de *caráter geral e espontânea*, eventualmente concedidas no período compreendido entre 1° de outubro de 2025 e 30 de setembro de 2026.

Parágrafo Quarto
Existindo eventuais diferenças salariais resultantes da aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho, incidentes sobre os contratos rescindidos até 09 de outubro de 2026, inclusive, estas deverão ser pagas na respectiva empresa, até o mês de novembro de 2026, até 05 (cinco) dias úteis após a solicitação do ex–empregado ter sido protocolada no departamento pessoal da empresa, dispensada a respectiva homologação.

Parágrafo Quinto
As condições de reajuste dos salários estabelecidas no "caput", englobam, atendem e extinguem todos os interesses de atualização ocorrentes na data base 2026.

CLÁUSULA 02 – REMUNERAÇÃO MÍNIMA

Considerando–se o valor fixo mais parcelas variáveis, se houver, fica estabelecido a partir de 01 de outubro de 2026, uma remuneração mínima mensal de R$1.969,00 (hum mil novecentos e sessenta e nove reais) - R$8,95/hora - inicial e R$2.101,00 (dois mil cento e um reais) - R$9,55/hora - após 90 (noventa) dias contados da data de admissão do empregado na empresa, considerada jornada mensal de 220 horas.

Parágrafo Único
Estão excluídos do disposto desta cláusula os menores submetidos ao regime regular de aprendizagem, bem como aqueles integrados ao Programa Social do Trabalho Educativo, eventualmente promovidos e coordenados pelo município.

CLÁUSULA 03 – ADICIONAL NOTURNO

A hora trabalhada no período noturno será remunerada com adicional legal de 20% (vinte por cento), somado de 5% (cinco por cento), de sorte que, no total, o adicional noturno seja de 25% (vinte e cinco por cento).

CLÁUSULA 04 – ANOTAÇÃO DO REGISTRO DE PONTO

As partes convencionam que, nos termos da Portaria 671 de 8/11/2021 do Ministério do Trabalho e Previdência, o comprovante da jornada de trabalho (ponto) poderá ser entregue ao empregado juntamente com sua folha de pagamento, não havendo mais a necessidade da impressão diária destes.

Parágrafo Primeiro
As partes convencionam que, o espaço de tempo registrado no cartão–ponto, igual ou inferior a 15 (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, não sendo considerados, portanto, como hora extraordinária, podendo a mesma regra ser aplicada também para o início e término do intervalo para repouso e alimentação.

Parágrafo Segundo
As empresas, a seu critério, poderão utilizar sistemas alternativos de registro eletrônico de ponto, respeitados os critérios estabelecidos pela Portaria 671/2021 do Ministério do Trabalho.

CLÁUSULA 05 – APOSENTADORIA POR INVALIDEZ – PEDIDO DE DEMISSÃO

Considerando os termos do "caput" do art. 611-A da CLT, que estabelece a prevalência do negociado sobre o legislado, fica convencionado que, concedida aposentadoria por invalidez, poderá o empregado solicitar demissão do emprego se esse for do seu interesse, após passados 05 (cinco) anos da concessão, caso em que, serão pagas as

verbas rescisórias, devendo constar do pedido, obrigatoriamente a assistência sindical.

Parágrafo Único
Concedida a aposentadoria por invalidez, as empresas, no prazo de 30 dias após a concessão, deverão quitar o período das férias vencidas e/ou proporcionais, além do 13° salário proporcional, bem como saldo de salário, se houver.

CLÁUSULA 06 – ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Assegura–se eficácia aos atestados médicos e odontológicos fornecidos por profissionais do sindicato dos trabalhadores do vestuário, para o fim de abono de faltas (horas e/ou dias) ao serviço, desde que existente convênio do sindicato com a Previdência Social, salvo se o empregador possuir serviço próprio ou conveniado.

Parágrafo Primeiro
Os atestados deverão ser entregues às empresas em até 48h, excetuando-se os casos em que estas possuírem regra própria.

Parágrafo Segundo
Sendo um meio de comunicação já habitual entre empresa e empregado, os atestados médicos, poderão ser encaminhados eletronicamente (whatsapp/aplicativo/e-mail) ao RH da empregadora, devendo, porém, o documento original ser entregue no dia do retorno ao trabalho.

CLÁUSULA 07 – AUXÍLIO CRECHE

As empresas onde trabalharem pelo menos 20 (vinte) empregadas com mais de 16 (dezesseis) anos de idade, e que não possuam creche própria, poderão optar entre celebrar o convênio previsto no parágrafo 2° do art. 389 da CLT, ou reembolsar diretamente à empregada as despesas comprovadamente havidas com a guarda, vigilância e assistência de filho legítimo ou legalmente adotado, em creche credenciada, de sua livre escolha, até o limite do valor correspondente a R$330,00 (trezentos e trinta reais) por mês, por filho (a), com idade de até 40 meses, efetuando-se o pagamento a partir do retorno da licença maternidade. Na falta do comprovante supramencionado, será pago diretamente à empregada o valor correspondente a R$220,00 (duzentos e vinte reais) por mês, por filho(a) com idade de até 40 meses, efetuando-se o pagamento a partir do retorno da licença maternidade.

Parágrafo Primeiro
Idêntico direito fica assegurado aos empregados do sexo masculino, desde que comprovem a guarda e responsabilidade do(s) filho(s), através de documento fornecido pelo Poder Judiciário, excetuando-se a hipótese do mesmo receber indiretamente o benefício estabelecido na forma do caput.

Parágrafo Segundo
No caso de menor legalmente adotado ou sob guarda deferida judicialmente, o benefício será concedido observando–se a idade limite de até 40 (quarenta) meses.

Parágrafo Terceiro
O auxílio creche objeto desta cláusula não integrará, para nenhum efeito, o salário da empregada;

Parágrafo Quarto
Estão excluídas do cumprimento desta cláusula as empresas que tiverem condições iguais ou mais favoráveis. Quando inferiores serão complementadas até os percentuais estipulados no "caput".

Parágrafo Quinto
Se no retorno ao trabalho não configurar um mês completo, o pagamento será proporcional aos dias trabalhados e no caso de contratação/rescisão, o pagamento também será proporcional.

CLÁUSULA 08 – AVISO PRÉVIO DISPENSA

Ficam dispensados do cumprimento do aviso prévio os empregados:

a) No caso de rescisão do contrato de trabalho por iniciativa da empresa, quando o empregado comprovar a obtenção do novo emprego, desonerando a empresa do pagamento dos dias não trabalhados;
b) No pedido de demissão imediatamente após o retorno da licença maternidade compulsória, inclusive da dilatação do auxílio maternidade (14 dias) por determinação médica;
c) No pedido de demissão imediatamente após o retorno de auxílio-doença a cargo da Previdência Social;
d) Quando, comprovadamente, mudar de domicílio (Município).
e) No pedido de demissão, estando comprovadamente grávida (comprovação no ato do pedido).

Parágrafo Primeiro
Os pedidos de demissão deverão ser protocolados no departamento de recursos humanos da empresa, perante o responsável pelo setor, ou de forma eletrônica, conforme cláusula específica nesta convenção coletiva, no prazo de 24 horas imediatamente após o retorno, quando será dispensada(o) do cumprimento do aviso prévio, ficando desonerada(o) a(o) empregada(o) do desconto dos dias não trabalhados.

Parágrafo Segundo
Ocorrendo a hipótese da letra "d", o empregado deverá comprovar, junto ao departamento de recursos humanos da empresa, através de documento a hipótese, podendo ser utilizado contrato de locação, matrícula de filhos em instituição oficial de ensino e outros documentos informativos da situação, todos oriundos do novo domicílio do mesmo.

CLÁUSULA 09 – BANCO DE HORAS SEMESTRAL

As empresas ficam autorizadas, na forma do disposto no artigo 59, § 5°, da CLT, introduzido pela Lei 13.467/2017, a implantar o sistema de acúmulo e compensação de horas de trabalho (banco de horas) semestral.

Parágrafo Primeiro
Fica dispensado o acréscimo de salário quando da realização de até duas horas extras diárias, mediante compensação de jornada, de modo que o excesso de horas em um dia seja compensado pela diminuição em outro dia, devendo tal compensação ser realizada no período máximo de 6 (seis) meses, sendo que cada hora trabalhada e acumulada (débito/crédito) dentro do Banco de Horas, obedecerá a seguinte forma de compensação:

a) De segunda-feira a Sábado, para cada hora acumulada, deverá ocorrer a compensação equivalente a 01 hora.
b) Em domingos e feriados, para cada hora acumulada, deverá ocorrer a compensação equivalente a 02 horas.

Parágrafo Segundo
A empresa deverá comunicar ao empregado, com antecedência mínima de 24:00 horas, o acionamento do banco de horas, salvo situações especiais, casos fortuitos ou de força maior, bem como o empregado poderá negociar com seu superior hierárquico, eventuais folgas para débito no Banco de Horas, no mesmo prazo, quando a compensação far-se-á na forma de 1 (uma) hora trabalhada por 1 (uma) hora de folga.

Parágrafo Terceiro
Transcorrido o prazo de 06 (seis) meses sem que tenha havido a competente compensação, em caso de banco de horas com saldo positivo em favor do empregado, este receberá as horas creditadas, como horas extras, acrescidas do adicional da Convenção Coletiva em vigor, e, na hipótese de saldo negativo, as horas devidas pelo empregado, serão descontadas no contracheque do mês do encerramento do prazo semestral do banco de horas.

Parágrafo Quarto
Na hipótese da empresa rescindir o contrato de trabalho, sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, o empregado terá direito ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão, com o adicional de convenção coletiva, assim como, pedindo demissão, sofrerá o competente desconto, se o banco de horas contiver saldo devedor (horas negativas), na razão de 1 x 1 hora.

Parágrafo Quinto
Os créditos/débitos do banco de horas, deverão ser informados no holerite mensal do empregado.

CLÁUSULA 10 – BENEFÍCIOS E ENQUADRAMENTO TRIBUTÁRIO

Todos os benefícios concedidos no âmbito do contrato de trabalho, decorrentes de serviços de planos de assistência à saúde e educacionais, destinados a empregados e seus dependentes, geradores de créditos IBS e CBS, poderão ser compensados pela empresa, nos termos da lei.

CLÁUSULA 11 – CHAMADAS ESPECIAIS OU DE EMERGÊNCIA

Quando o empregado (a) for convocado (a) em sua residência, para realizar serviços extraordinários, terá garantida a remuneração de no mínimo, 03 (três) horas extras, quando o trabalho realizado for inferior a esse espaço de tempo.

Parágrafo Único
Caso o serviço emergencial for concluído em tempo inferior a 03 (três) horas, o empregado será dispensado, garantido o pagamento mínimo estabelecido do *caput*.

CLÁUSULA 12 – CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA

As empresas que não recolherem ao Sindicato Profissional os descontos relacionados com as contribuições associativas e assistências, até o 10° (décimo) dia útil do mês subsequente a sua realização, incorrerá em multa de 3% (três por cento) do montante não recolhido, em favor do sindicato, mais a variação do INPC/IBGE relativa ao período de atraso.

CLÁUSULA 13 – CURSOS DE FORMAÇÃO E TREINAMENTO

Não serão pagas nem como horas normais e nem como horas extras, aquelas que os empregados despenderem fora do horário normal de trabalho para participar de cursos

de formação e treinamento, quando estes forem colocados à disposição dos empregados para sua adesão.

CLÁUSULA 14 – DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO

Ficam as empresas, autorizadas a efetuar descontos em folha de pagamento de seus empregados, relativos a assistência médica e odontológica, seguro de vida em grupo, seguro saúde, contribuições em prol das agremiações recreativas e culturais devidamente comprovada a sua existência, auxílio educacional, compras e cotas de cooperativas e similares, mensalidades do sindicato, sempre mediante prévia e escrita comunicação do empregado, junto ao departamento pessoal da empresa.

CLÁUSULA 15 – DESPESAS RESSARCIMENTO

No caso de prestação de serviços externos, que exijam do (a) empregado (a) despesas superiores aquelas habituais, no que se refere ao transporte, estada ou alimentação, desde que estas despesas não estejam anteriormente contratadas, a empresa, observada as normas internas sobre o assunto, reembolsará a diferença que for comprovada, mais tardar junto ao primeiro pagamento de salário subsequente, desde que este prazo não seja superior a 15 (quinze) dias, contados da comprovação das despesas.

CLÁUSULA 16 – DIRIGENTE SINDICAL – LIBERAÇÃO

Os dirigentes sindicais, não licenciados, serão liberados, 20 (vinte) dias na vigência da Convenção Coletiva de Trabalho, por empresa, na base territorial, para participar de encontros, congressos, seminários, e outras atividades de interesse da categoria, sem prejuízo da remuneração correspondente, e, após solicitação do sindicato, com no mínimo 5 (cinco) dias de antecedência.

CLÁUSULA 17 – DISPENSA POR JUSTA CAUSA

No caso de dispensa por justa causa, a empresa comunicará por escrito ao empregado, dando os motivos básicos de sua demissão.

CLÁUSULA 18 – DOCUMENTOS OBTENÇÃO

As empresas se obrigam a não descontar o repouso semanal ou feriado, nos casos da ausência do (a) funcionário (a) que labora no turno geral, para obtenção dos documentos pessoais, tais como, renovação da carteira de identidade, renovação da carteira profissional e obtenção da carteira nacional de habilitação ou renovação da mesma, dispondo de (2) dois dias na vigência desta convenção. Caberá ao empregado (a) comprovar por documentos os encaminhamentos para obtenção.

Parágrafo Único
Não terá a mesma garantia do Caput, o tempo despendido nas aulas práticas de aprendizagem a cargo da EFC – Escola de Formação de Condutores, a não ser, que a formação em prática, seja por solicitação da empresa para aproveitamento do profissional.

CLÁUSULA 19 – ERROS NA FOLHA DE PAGAMENTO

Quando ocorrer erro na folha de pagamento, devidamente identificado e reconhecido pela empresa, o prazo para pagamento de eventuais diferenças por parte desta, ou de devolução pelo empregado, será de 5 (cinco) dias da data do reconhecimento.

CLÁUSULA 20 – EXAMES MÉDICOS E LABORATORIAIS

Os exames médicos e laboratoriais exigidos para admissão e demissão do empregado, bem como os demais exigidos por lei, serão pagos pelo empregador.

CLÁUSULA 21 – FALTAS JUSTIFICADAS

Não será descontado o dia, o repouso remunerado e feriado da semana, quando o empregado faltar ao serviço nos seguintes casos devidamente comprovados:

a) internamento de cônjuge (exceto para maternidade) ou de filhos menores de 14 (quatorze) anos – 08 (oito) horas, na vigência da convenção;

b) prestação de exame vestibular, quando houver apresentado, previamente, documento comprobatório fornecido pela respectiva faculdade;

c) casamento – 3 (três) dias úteis;

d) falecimento de cônjuge, filhos menores, pai e mãe - 3 (três) dias consecutivos;

e) falecimento de avô (ó) - 2 (dois) dias, considerando-se o dia do óbito e o dia subsequente;

f) falecimento de sogro (a) - 1 (um) dia, considerando-se o dia do sepultamento;

g) no dia do Juramento à Bandeira, por dispensa de incorporação do Serviço Militar, quando coincidente com a jornada de trabalho.

h) No caso de acompanhamento de filho (a) enfermo (a), menor que 14 (quatorze) anos para consultas médicas e/ou exames, terá o empregado liberação de até 32 (trinta e duas) horas de trabalho, na vigência da Convenção Coletiva de Trabalho, mediante comprovação médica ou hospitalar, podendo ainda, estas horas, se necessário, serem utilizadas para acompanhamento de internação hospitalar de filho menor de 14 (quatorze) anos.

CLÁUSULA 22 – FALTAS JUSTIFICADAS – FORÇA MAIOR

Os atrasos ou ausências, por motivos de enchentes, enxurradas, quedas de barreiras e outros daí decorrentes, que impeçam a locomoção do empregado ao local de trabalho e desde que, devidamente comprovados, serão considerados como faltas a serem compensadas, conforme estabelece o § Único desta cláusula, não sofrendo o empregado, qualquer prejuízo salarial, deixando de perceber apenas as horas ou tempo efetivamente em que se ausentou.

Parágrafo Único
Poderá o empregado receber as respetivas horas no mês de competência, devendo obrigatoriamente, fazer a compensação destas, no prazo de até 6 (seis) meses, findo o qual, não havendo a compensação, terá o respectivo valor descontado da remuneração.

CLÁUSULA 23 – FÉRIAS - ANTECIPAÇÃO

As empresas, a seu exclusivo critério, poderão programar e realizar férias antecipadas, total ou parcialmente, para os empregados com período aquisitivo incompleto, informando posteriormente o Sindicato de Classe.

Parágrafo Único
A antecipação do período de férias aqui referido não modificará o curso do período aquisitivo anterior do empregado.

CLÁUSULA 24 – FÉRIAS – COMUNICAÇÃO E INÍCIO

As empresas, exceto na ocorrência de força maior ou prejuízos, devidamente comprovados, terão que comunicar ao empregado, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, o período de gozo de férias.

Parágrafo Primeiro
Para evitar o vencimento do segundo período, fica ressalvada a concessão emergencial das férias, fora dos prazos legais, quando do retorno da previdência social, em qualquer caso.

Parágrafo Segundo
As férias poderão ser usufruídas em até 3 (três) períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 (quatorze) dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 5 (cinco) dias corridos cada um.

Parágrafo Terceiro
Não será computado na vigência desta convenção coletiva, para efeito de férias coletivas, o dia 25 de dezembro.

Parágrafo Quarto
As empresas poderão realizar a comunicação das férias aos seus empregados, através de meio eletrônico (whatsapp/aplicativo/e-mail), dispensando-se a assinatura do empregado no documento correspondente.

CLÁUSULA 25 – FÉRIAS – PROPORCIONAIS

O empregado que rescindir espontaneamente o contrato de trabalho e contar mais de 91 (noventa e um) dias e menos de 12 (doze) meses de serviço, terá direito a indenização de férias proporcionais, à razão de 1/12 (um doze avos), da respectiva remuneração mensal, por mês completo de trabalho.

CLÁUSULA 26 – FÉRIAS – ABONO PECUNIÁRIO

Para atender ao que dispõe o art. 143 parágrafo 2° da CLT, fica ajustado que as empresas quando concederem férias coletivas de até 20 (vinte) dias, estarão autorizadas a aceitar os pedidos individuais dos empregados que desejarem a concessão de abono pecuniário (1/3 das férias).

Parágrafo Único
Considerando que o artigo 143/CLT, faculta ao empregado a possibilidade de converter 1/3 (um terço) do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, fica estabelecido que este abono, a critério do empregado, poderá ser de até 10 dias.

CLÁUSULA 27 – FORNECIMENTO DE DOCUMENTO

As empresas fornecerão ao empregado, a segunda via do contrato de experiência, até no máximo 15 (quinze) dias após a data da assinatura

CLÁUSULA 28 – GARANTIA À GESTANTE

À empregada gestante será garantido o emprego ou salário desde a comprovação da gravidez até 60 (sessenta) dias após o término da licença compulsória.

Parágrafo Primeiro
Excetuam-se das garantias previstas no "caput", os casos de demissão por justa causa, término de contrato por prazo determinado, pedido de demissão ou acordo entre as

partes, este, devidamente homologado pelo Sindicato.

Parágrafo Segundo
Para fazer jus ao benefício do "caput", a empregada gestante deverá comprovar no prazo de até 90 (noventa) dias, no departamento pessoal, mediante atestado médico, a gestação adquirida na vigência do Contrato de Trabalho, prazo este contado da notificação da dispensa.

Parágrafo Terceiro
Terá a mãe adotante a garantia de emprego ou salário de 60 (sessenta) dias após o retorno da licença maternidade nos termos do artigo 392-A da CLT, mediante a apresentação do Termo Judicial de Guarda/Adoção.

CLÁUSULA 29 – GARANTIA DE EMPREGADO ASSOCIADO – APOSENTADORIA VOLUNTÁRIA 12 (DOZE) MESES (Cláusula de Adesão)

Ao empregado com no mínimo 12 (doze) meses de associação ao Sindicato do Vestuário de Gaspar, e que, comprovadamente, estiver a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito à aposentadoria em seus prazos mínimos, ou por idade, fica, durante este tempo, assegurado o emprego ou salário, desde que contem com um mínimo de 5 (cinco) anos ininterruptos de serviço na atual empresa. Adquirido o direito, extingue–se a garantia.

Parágrafo Primeiro
Caso o empregado dependa de documentação para comprovação de tempo de serviço, deverá fazê–lo no prazo de 30 (trinta) dias a partir da notificação de dispensa, sob pena de perda do benefício.

Parágrafo Segundo
Fica vedada a transferência da contagem do tempo de serviço da modalidade especial para a normal e vice–versa, valendo o tempo de serviço onde o empregado tenha trabalhado o maior período.

Parágrafo Terceiro
Entende–se por "prazos mínimos" o menor lapso de tempo necessário para aquisição ao direito à aposentadoria.

Parágrafo Quarto
Ficam excluídos dessa garantia os casos de contrato por prazo determinado, experiência, rescisão por justa causa, pedido de demissão ou acordo entre as partes, este, devidamente homologado pelo Sindicato.

CLÁUSULA 30 – GARANTIA DE EMPREGO – SERVIÇO MILITAR

Terá garantia de emprego ou salário, o empregado em idade de prestação do Serviço Militar obrigatório, desde o exame de seleção que o considerar apto "A", a se incorporar, até seu retorno ao trabalho, e, nos trinta dias subsequentes a desincorporação, dispensa ou suspensão temporária da prestação do serviço militar, devendo comprovar tal condição perante a empresa, no prazo de até 30 (trinta) dias subsequentes ao exame.

Parágrafo Primeiro
O empregado deverá fazer a comprovação de alistamento anterior sob pena de não configurar a garantia, até 60 (sessenta) dias após a dação do aviso prévio.

Parágrafo Segundo
Excetuam–se das garantias previstas no "caput", os casos de demissão por justa causa,

término de contrato de trabalho por prazo determinado, pedido de demissão ou acordo entre as partes, este, devidamente homologado pelo Sindicato.

Parágrafo Terceiro
Não serão considerados, para contagem do período de garantia previsto no "caput" as férias vencidas e o aviso prévio.

CLÁUSULA 31 – GARANTIA QUANDO DO RETORNO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS

Terá garantia de emprego ou salário, o empregado que retornar ao trabalho após as férias individuais, por um período igual ao que ficar afastado em férias, limitando-se esta garantia, ao período máximo de 30 (trinta) dias.

Parágrafo Único
Excetuam–se das garantias previstas no "caput", os casos de demissão por justa causa, término de contrato de trabalho por prazo determinado, pedido de demissão ou acordo entre as partes, este, devidamente homologado pelo Sindicato.

CLÁUSULA 32 – HOMOLOGAÇÃO SINDICAL DAS RESCISÕES (9 MESES)

As homologações das rescisões dos contratos de trabalho, serão feitas no Sindicato dos Trabalhadores, desde que o empregado já tenha completado, pelo menos, 9 (nove) meses de serviço na empresa, podendo, o pagamento do valor das parcelas rescisórias, ser efetuado em dinheiro ou por crédito em conta corrente bancária, aberta em nome do empregado.

Parágrafo Único
Pelo descumprimento da regra prevista no *caput*, o empregador pagará ao Sindicato dos Trabalhadores, multa correspondente a 20% do piso inicial da categoria, por homologação não realizada, valor considerado líquido e certo, cobrável pela via da execução.

CLÁUSULA 33 – HORAS EXTRAORDINÁRIAS EM AMBIENTES INSALUBRES

As empresas poderão convocar seus empregados, independentes de autorização prévia, inclusive do Ministério do Trabalho e Emprego para realização de jornada extraordinária em ambientes insalubres, até 2 (duas) horas diárias, na forma da permissão estabelecida no artigo 611-A, XIII, da Lei 13.467/2017, suprido deste modo, a exigência do artigo 60 da CLT.

Parágrafo Único
A realização de jornada extra, não invalidará a redução intervalar, eis que não serão consideradas horas suplementares pré-contratadas, fato igualmente aplicável se a empresa compensar o sábado.

CLÁUSULA 34 – INDENIZAÇÃO APOSENTADORIA (Cláusula de Adesão)

O empregado associado e/ou o que estiver em dia com as contribuições/taxas do Sindicato do Vestuário de Gaspar, que se aposentar e solicitar demissão da empresa em até 30 (trinta) dias da data da concessão do benefício, fará jus, a uma indenização especial, paga de uma única vez, desde que preenchidas as seguintes condições:

a) 1 (um) salário nominal mensal, quando contar de 5 (cinco) a 10 (dez) anos de serviço contínuos na mesma empresa;
b) 1,5 (um vírgula cinco) salário nominal mensal, quando contar de 10 (dez) a 15 (quinze) anos de serviços contínuos na mesma empresa.

c) 2 (dois) salários nominais mensais, quando contar com mais de 15 (quinze) anos de serviço contínuos na mesma empresa.

Parágrafo Único
Fica excluída do cumprimento desta cláusula a empresa que através de políticas internas tiver condições iguais ou mais favoráveis; quando inferiores serão complementadas até os valores estipulados no "caput".

CLÁUSULA 35 – INDENIZAÇÃO POR ACIDENTE

As empresas, em caso de acidente de trabalho, com morte ou invalidez total permanente, pagarão à família do empregado ou ao acidentado, em trinta dias, de uma só vez, uma indenização equivalente a 2 (duas) vezes o salário nominal mensal do mesmo, sem que tal fato implique na aceitação de eventual responsabilidade civil e criminal.

Parágrafo Primeiro
Se for constatada culpa do empregado, quando da ocorrência de acidente de trajeto, a empresa ficará liberada da indenização.

Parágrafo Segundo
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".

CLÁUSULA 36 – INFORMAÇÃO SOBRE O NÚMERO DE ADMITIDOS E DEMITIDOS

Mensalmente, até o dia 20 (vinte) de cada mês, as empresas deverão fornecer ao Sindicato Laboral e Patronal, o número de empregados admitidos e demitidos, no mês imediatamente anterior.

CLÁUSULA 37 – INTERVALO PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO (Cláusula de Adesão)

Atendendo ao que dispõe ao art. 7°, XXVI da Constituição Federal, o art. 71 e seus parágrafos, os artigos 611-A, III e 611-B, parágrafo único, e o artigo 617 todos da CLT, as empresas, cumprindo as legislações pertinentes e, que pretenderem reduzir o intervalo para repouso e alimentação para 30 minutos, deverão protocolar o pedido junto aos Sindicatos signatários que concederão autorização através do termo de anuência, desde que cumpridas as seguintes condições:

a) Realização de consulta aos trabalhadores da empresa, aptos a votar, devendo a deliberação ter a aprovação mínima de 60% dos participantes que, concordem com a redução do intervalo para 30 minutos;
b) Obtenção da anuência do Sindicato Patronal (Sintex) e Laboral (Sintiveg) no documento de adesão a cláusula, conforme modelo no anexo I desta convenção;
c) Estar adimplentes com as contribuições/taxas laborais e patronais, fixadas nas assembleias, as quais têm por base a CF (art. 8°, inciso IV), Estatuto Social e CLT (art.513, alínea "e").

Parágrafo Primeiro
A adimplência das contribuições/taxas laborais, deverá ser de no mínimo 60% do número total de empregados.

Parágrafo Segundo
É facultada ao Sindicato dos Trabalhadores, a possibilidade de verificar se as condições estabelecidas no "caput" estão sendo cumpridas.

Parágrafo Terceiro
Reconhecem as partes que não são consideradas horas suplementares, as praticadas na forma da lei (duas horas por dia) bem como, 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 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 Quinto
As reduções de intervalo terão validade pelo prazo de um ano a partir de sua implementação, devidamente autorizada pelos respectivos Sindicatos.

Parágrafo Sexto
Alternativamente ao caput, ficam ainda, as empresas autorizadas, se assim optarem, em substituição ao procedimento acima estabelecido, a requerer junto a Secretaria do Trabalho, a redução do intervalo para 30 minutos, conforme estabelece o art. 71, § 3º da CLT, e portaria 1.095/10 do Ministério do Trabalho, para o que ficam automaticamente autorizadas.

CLÁUSULA 38 – JORNADA DE TRABALHO – ALTERNATIVAS

Além das jornadas de trabalho estabelecidas em lei e as já implantadas nas empresas e para cumprimento do dispositivo no inciso XIII do artigo 7° da Constituição Federal, as partes reconhecem como válida a adoção, pelas empresas representadas pelo Sindicato Patronal de qualquer das seguintes alternativas:

a) Funcionamento nos horários durante uma semana com duração de 40 (quarenta) horas (cinco dias de 8 horas), e na semana seguinte uma jornada de 48 (quarenta e oito) horas (seis dias de 8 horas) – semana espanhola.

b) Funcionamento de semana de 44 (quarenta e quatro) horas de trabalho (de segunda a sexta–feira, 8 horas diárias e aos sábados 4 horas de trabalho).

c) Funcionamento da jornada de trabalho para o terceiro turno, sendo no domingo das 22:30 horas às 05:00 horas e de segunda à sexta–feira das 22:00 às 5:00 horas.

d) Funcionamento da jornada de segunda a sexta–feira, sem expediente aos sábados, compensando as horas do sábado durante os demais dias da semana, sendo nos seguintes horários:

   1° turno: 05:00 às 14:18 horas – com 30 (trinta) minutos de intervalo,

   2° turno: 14:18 às 23:24 horas – com 30 (trinta) minutos de intervalo,

   3° turno: 23:24 às 05:00 horas – com 30 (trinta) minutos de intervalo,

   Horário Normal: 07:30 às 17:18 horas – com 60 (sessenta) minutos de intervalo.

e) Funcionamento de 5° turno, com trabalho aos sábados e/ou domingos e/ou feriados com jornadas diárias de até 12 (doze) horas.

f) Duração semanal de 40 (quarenta) horas de trabalho. A adaptação para esta jornada de trabalho dar–se–á com a respectiva adequação salarial.

g) Funcionamento dos ambulatórios com jornada de 6 (seis) horas diárias, de segunda-feira à sexta-feira, com intervalo legal, e, jornada de 12 (doze) horas diária, alternadamente nos sábados ou domingos, nestes dias com intervalo de uma hora.

Parágrafo Primeiro
Nas alternativas, que possibilitam a realização do intervalo intrajornada de 30 minutos, é necessária a autorização para redução do intervalo para repouso e alimentação, conforme estabelece a cláusula 37 desta convenção.

Parágrafo Segundo
A adoção das alternativas aqui previstas não implicará na necessidade de existência de Acordo para Compensação de horário de trabalho.

Parágrafo Terceiro
Tendo em vista a característica especial do trabalho de guarda, segurança e enfermagem, ficam as empresas autorizadas a promover escala de revezamento de serviço, nos termos do artigo 67, Parágrafo Único da CLT.

CLÁUSULA 39 – JORNADA DE TRABALHO – COMPENSAÇÃO DE DIAS (Cláusula de Adesão)

As empresas poderão estabelecer, mediante a adesão de 60% (sessenta por cento) dos seus empregados, em determinados setores ou em toda a fábrica, programas de 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.

Parágrafo Primeiro
A utilização do sistema somente terá validade jurídica, desde que as empresas/empregados estejam adimplentes com as taxas/contribuições aprovadas nas assembleias dos respectivos sindicatos mediante manifestação expressa de assistência.

Parágrafo segundo
A validade desta cláusula dependerá do protocolo da lista de adesão perante os respectivos Sindicatos, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, para que estes registrem a respectiva assistência a pretensão dos trabalhadores.

CLÁUSULA 40 – JORNADA DE TRABALHO - COMPENSAÇÃO DE FERIADOS PARA EMPREGADOS DO 3º TURNO

As empresas poderão estabelecer diretamente com os empregados do 3º turno, mediante a adesão da sua maioria simples, programas de compensação de jornada nas sextas-feiras, quando este dia for feriado, trocando-o pela jornada de sábado, tudo com o objetivo de proporcionar aos empregados um final de semana prolongado.

Parágrafo Único
Cópia do instrumento, contendo a lista de adesão, deverá ser depositado no Sindicato Laboral com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas.

CLÁUSULA 41 – JORNADA DE TRABALHO – COMPENSAÇÃO DOS SÁBADOS / FERIADOS

As empresas que compensarem o trabalho dos 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.

CLÁUSULA 42 – JORNADA DE TRABALHO - COMPENSAÇÃO MENSAL INDIVIDUAL

Ficam as empresas autorizadas, na forma do disposto no artigo 59, 6º, da CLT, introduzido pela Lei 13.467/2017, a pactuar/implantar um sistema de Compensação de Jornada Mensal, com cada trabalhador individualmente, conforme condições abaixo discriminadas.

Parágrafo Primeiro
A compensação mensal da jornada, poderá ser usada para "compensar" pequenos atrasos quando do início da jornada/antecipação de jornada, liberação de trabalho por pedido do empregado devidamente autorizado, compensação do sábado, feriados ponte, ou, horas extras que ultrapassarem a jornada diária, em até duas horas, que ocorrerem dentro do mês, sendo que o sistema observará a compensação de hora por hora, ou seja, uma hora ou fração de ausência ou hora extra, por uma hora ou fração de hora (1 x 1), exceção feita se estas horas forem realizadas em feriado ou dia de repouso, quando se observará a regra dos percentuais estabelecidos na Convenção Coletiva correspondente.

Parágrafo Segundo
No caso de realização de horas extras conforme estabelecido no parágrafo anterior, deverá a empresa comunicar o empregado com antecedência mínima de 24 horas, desde que não decorrentes de caso fortuito ou de força maior.

Parágrafo Terceiro
Nos termos da legislação (Lei 13.467/17), se o empregado tiver débito de hora(s) no mês e não ocorrendo a compensação, terá descontada(s) esta(s) hora(s) no mês que deveria realizar a compensação e se credor, ou seja, se tiverem sido exigidas horas além da jornada diária, receberá como hora extra, aquela(s) que ultrapassar(em) 44 (quarenta e quatro) horas semanais ou 220 horas mensais, observada a regra do "caput".

Parágrafo Quarto
Tanto a empresa quanto o empregado(a) deverão comunicar que a(s) hora(s) correspondente(s) será(ão) considerada(s) para compensação dentro do mês em que ocorrer(em), sendo que a(s) falta(s) não justificadas na forma da lei, não serão objeto de compensação, não podendo, portanto, ser aplicada a regra estabelecida para compensação.

Parágrafo Quinto
As partes igualmente pactuam que poderá a Empregadora elastecer a jornada diária, durante a semana, para fins de eliminação da jornada de sábado, e, se implementada a hipótese, deverá o Empregado ser formalmente informado.

Parágrafo Sexto
Os créditos/débitos da compensação mensal, deverão ser informados no holerite do empregado.

CLAUSULA 43 – JORNADA DE TRABALHO – COMPENSAÇÃO PECUNIÁRIA

Além das formas usualmente estabelecidas, as empresas que pretenderem dar folga aos empregados em dias intercalados com feriados, fins de semana, carnaval e festas de final de ano, poderão fazê-lo, mediante acordo realizado com a maioria dos mesmos, compensando-se a folga pelo não pagamento das horas de trabalho realizadas em um dos dias dos meses que tiverem 31 (trinta e um) dias, excetuando-se o mês de março, considerando-se um dia não pago, por um dia de folga. Para os empregados mensalistas, o acordo estabelecerá a forma de compensação.

CLÁUSULA 44 – JORNADA EXTRAORDINÁRIA

As horas extras prestadas pelos empregados terão um acréscimo sobre a hora normal nas seguintes bases:

a) Horas extras normais – acréscimo de 50% (cinquenta por cento);
b) Horas extras prestadas aos sábados compensados— acréscimo de 70% (setenta por cento);
c) Horas extras prestadas aos domingos e feriados – acréscimo de 120% (cento e vinte por cento).

CLÁUSULA 45 – LICENÇA MATERNIDADE X FÉRIAS

A licença maternidade não poderá coincidir com as férias trabalhistas. Caso o momento do parto coincida com as férias em curso, esta será interrompida e a diferença de dias serão repostos imediatamente após o retorno da licença, inclusive da dilatação do auxílio maternidade (14 dias) por determinação médica.

CLÁUSULA 46 – LOCAL PARA REFEIÇÕES

As empresas que não dispuserem de cantina ou refeitório destinarão local com condições adequadas para lanche dos empregados, proporcionando meios para conservação e aquecimento dos mesmos.

CLÁUSULA 47 – PEDIDO DE DISPENSA POR MEIO ELETRÔNICO

Residindo o empregado fora do município onde se localiza a empresa, o pedido de demissão, poderá ser realizado, alternativamente, através de meio eletrônico (whatsapp/aplicativo/e-mail), quando este já for costumeiramente utilizado como forma de contato entre empresa e empregado.

CLÁUSULA 48 – PENALIDADES

Descumprimento de Obrigação de Fazer: As empresas pagarão multa correspondente a 3% (três por cento), do valor da remuneração percebida pelo empregado, pelo descumprimento de obrigações de fazer, por infração e por empregado atingido, em favor deste.

Parágrafo Primeiro
A presente multa não se aplica em relação às cláusulas que já trazem, em seu próprio texto, punição pecuniária.

Parágrafo Segundo
A aplicação da multa estipulada no "caput" só se efetivará quando, após ter sido a parte infratora notificada e tiver expirado o prazo de 30 (trinta) dias para a regularização.

CLÁUSULA 49 – QUADRO DE AVISOS

As empresas que contarem com mais de 10 (dez) empregados manterão quadro de avisos à disposição do Sindicato Profissional, quando dele receberem correspondência assinada pelo Presidente ou seu representante legal, solicitando, através da área de pessoal, afixação de editais e/ou comunicações oficiais com o seu timbre.

CLÁUSULA 50 – RECONTRATAÇÃO

Fica estabelecido pelas partes, que na vigência desta Convenção, não se presumirá fraudulenta a rescisão de contrato de trabalho sem justa causa, seguida de

recontratação, dentro dos 6 (seis) meses subsequentes à data em que formalmente a rescisão se operou, mantidos os mesmos termos do contrato rescindido, quando for hipótese de readmissão na mesma função e local de trabalho, afastando-se eventual unicidade contratual. Dispensado nessas condições um novo contrato de experiência.

CLÁUSULA 51 – SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

Nas substituições superiores a 31 (trinta e um) dias, haverá pagamento da diferença salarial, enquanto durar a substituição, exceção nos cargos de chefia, pessoal administrativo e pessoal em treinamento.

CLÁUSULA 52 – SINDICALIZAÇÃO

As empresas, no ato de admissão do empregado, apresentarão entre os documentos necessários ao registro, a proposta de filiação ao Sindicato Profissional e concederão ao contratado inteira liberdade de associação.

CLÁUSULA 53 – TESTES ADMISSIONAIS

A realização de testes admissionais não poderá ultrapassar 4 (quatro) horas e nem gerará vínculo empregatício.

CLÁUSULA 54 – UNIFORMES DE TRABALHO

As empresas que exigirem o uso de uniformes para o trabalho deverão fornece–los a seus empregados, sem quaisquer ônus.

CLÁUSULA 55 – DISPOSIÇÕES FINAIS

Com fundamento no que dispõe o artigo 611-A da CLT, fica facultado aos empregados e/ou às empresas associados(as) e não associados(as) aderir às cláusulas listadas abaixo, sob pena de nulidade, desde que para tanto e como condição de utilização válida e legal, estejam comprovadamente adimplentes com as contribuições/taxas, fixadas nas assembleias Patronal e Laboral, mediante declaração emitida pelas entidades correspondentes, obrigações estas, que são baseadas no art. 8°, inciso IV da Carta Federal, Estatutos Sociais e CLT (art.513, alínea "e"):

- Cláusula 29 – Garantia De Empregado Associado – Aposentadoria Voluntária 12 Meses
- Cláusula 34 – Indenização Aposentadoria
- Cláusula 37 – Intervalo Para Repouso E Alimentação
- Cláusula 39 – Jornada De Trabalho – Compensação De Dias

CLÁUSULA 56 – QUITAÇÃO

Com a assinatura deste instrumento, as partes dão por supridas as regras da negociação coletiva, estando quitado o período compreendido entre 01/10/2025 a 30/09/2026, bem como eventuais obrigações dele decorrentes, sendo a presente Convenção Coletiva de Trabalho firmada com base nos artigos 7°, incisos VI e XXVI da Constituição Federal, mantida a data base da categoria em 1° de outubro.

Parágrafo Primeiro

A presente Convenção prevalecerá sobre qualquer outra norma trabalhista eventualmente conflitante com as regras ora negociadas, tendo em vista os princípios constitucionais de reconhecimento das Convenções Coletivas, garantidos pela Carta Federal, especialmente o seu inciso XXVI do art. 7°.

CLÁUSULA 57 – VIGÊNCIA

A presente convenção tem vigência a partir de 1° de outubro de 2026, pelo prazo de 01 (um) ano até 30 de setembro de 2027.

E, por estar justo e convencionado, os representantes legais das entidades acima referidas, assinam o presente instrumento, submetendo-o a registro no sistema mediador do Ministério do Trabalho e Emprego

Blumenau, 09 de outubro de 2026

José Altino Comper
Presidente
Sindicato das Indústrias de Fiação,
Tecelagem e do Vestuário de Blumenau

Rosana Quintino Pereira
Presidente
Sindicato dos Trabalhadores
nas Indústrias do Vestuário, Couro,
Calçado e Assemelhados de Gaspar e Ilhota

ANEXO I

Termo de anuência à cláusula de intervalo para repouso e alimentação

Razão Social: _____

Nome Fantasia: _____

CNPJ: _____

Endereço: _____

Telefone: _____

Responsável: _____

E-mail: _____

Nº total de empregados: _____

Turno Geral: _____ 1º Turno: _____ 2º Turno: _____ 3º Turno: _____

Declaramos que a adoção da redução do intervalo para repouso e alimentação para 30 minutos é de interesse dos trabalhadores de nossa empresa, aos quais foram consultados, tendo sido aprovado por _____ trabalhadores, representando o percentual de _____% do total de trabalhadores atingidos pela redução, conforme documento anexo.

Declaramos ainda que cumprimos integralmente as legislações pertinentes, conforme estabelece a Cláusula 37 "Intervalo Para Repouso e Alimentação", prevista na Convenção Coletiva do Vestuário de Gaspar 2026/2027.

Sendo assim, cumprindo as condições previstas na citada cláusula, solicitamos a anuência dos Sindicatos representantes, possibilitando dessa forma que nossa empresa reduza para 30 minutos seu intervalo para repouso e alimentação.

Vigência: de _____/_____/20_____ a _____/_____/20_____

Gaspar, _____ de _____ de 20_____

_____

Nome:

Em razão das declarações acima prestadas pela empresa, anuímos o pedido.

SINTEX Sindicato das Indústrias de Fiação, Tecelagem e do Vestuário de Blumenau	**SINTIVEG** Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias do Vestuário, Couro, Calçados e Assemelhados de Gaspar e Ilhota

TERMO DE ADITAMENTO À CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Pelo presente instrumento, de um lado o **SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE FIAÇÃO, TECELAGEM E DO VESTUÁRIO DE BLUMENAU**, com sede nesta cidade de Blumenau - SC, à Rua Antônio Treis, 607 – 7° andar – Vorstadt, neste ato representado por seu presidente, Sr. **José Altino Comper**, e de outro, o **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO, COURO, CALÇADOS E ASSEMELHADOS DE GASPAR E ILHOTA** com sede na cidade de Gaspar - SC, à Rua São José 148, neste ato representado por sua presidente, **Sra. Rosana Quintino Pereira**, devidamente autorizados, de acordo com as respectivas Assembleias Gerais realizadas para este fim, fica estabelecido e firmado, dentro de suas bases territoriais, um **TERMO DE ADITAMENTO À CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, vigente, firmada em 09 de outubro de 2026, regido pelas cláusulas e condições seguintes:

CLÁUSULA 01 – TAXA NEGOCIAL PATRONAL

As empresas beneficiadas pela Convenção Coletiva de Trabalho 2026/2027 da categoria e em conformidade com o que foi aprovado pela Assembleia Geral Extraordinária da Categoria Econômica, realizada em 08 de setembro do corrente ano, e com base no que dispõe a letra "e" do artigo 513 da CLT, deverão recolher ao SINTEX - Sindicato das Indústrias de Fiação, Tecelagem e do Vestuário de Blumenau, até **11 de dezembro de 2026**, a taxa negocial patronal, ficando estabelecido que a quitação supre a exigência dos termos da lei 13.467/2017:

Parágrafo Único
Os valores serão calculados de acordo com as condições abaixo:

- Para empresas com até 8 empregados – valor fixo de R$360,00;
- Para as empresas com 9 ou mais empregados - calcular R$45,00 por empregado, tendo como limite o valor de R$9.000,00 (200 empregados).

CLÁUSULA 02 – TAXA NEGOCIAL LABORAL

Conforme decisão da Assembleia Geral para a qual foram convocados todos os trabalhadores integrantes da categoria profissional, com base no que dispõe o art. 8° (oitavo) item IV da Constituição Federal e artigo 513, letra "e" da CLT, as empresas descontarão de seus empregados associados ou não, nos termos da lei, desde que oficializadas por comunicação do Sindicato Laboral, a título de taxa negocial, a importância equivalente a **R$78,00 (setenta e oito reais)**, na folha de pagamento do mês de **outubro de 2026**.

Parágrafo Primeiro
Os recolhimentos deverão ser feitos até o 10° (décimo) dia do mês subsequente ao dos descontos, através de guias próprias, fornecidas pelo Sindicato Laboral, ou depósito bancário realizado nas agências da Caixa Econômica Federal, na conta corrente número 000577562488-9, agência 1073, ou através da chave pix CNPJ 04527171000124, todos em favor do Sindicato Laboral.

Parágrafo Segundo
No prazo de 10 (dez) dias após os recolhimentos, a empresa deverá remeter ao órgão profissional, os respectivos comprovantes acompanhados da relação dos empregados e do valor total dos descontos efetuados.

Parágrafo Terceiro

Fica estipulado que todas e quaisquer reclamações dos empregados e relativas aos descontos mencionados no "caput" desta cláusula, inclusive, obrigações decorrentes de sentenças judiciais ou eventuais multas administrativas, serão assumidas pelo Sindicato Laboral, que se responsabilizará pelos ônus financeiros decorrentes do fato.

E, por estar justo e convencionado, os representantes legais das entidades acima referidas, assinam o presente instrumento, submetendo-o a registro no sistema Mediador da Secretaria de Relações do Trabalho

Blumenau, 10 de outubro de 2026

José Altino Comper
Presidente
Sindicato das Indústrias de Fiação,
Tecelagem e do Vestuário de Blumenau

Rosana Quintino Pereira
Presidente
Sindicato dos Trabalhadores
nas Indústrias do Vestuário, Couro,
Calçado e Assemelhados de Gaspar e Ilhota