

SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO DE ITAJAÍ

CNPJ/MF nº 76.705.458/0001-08

Rua José Ferreira da Silva, nº 43 - Centro

CEP 88.301-335 - ITAJAÍ - SC - Fone: (47) 3241-0300 - fax: (47) 3241-0317
e-mail administrativo@intersindical.com.br

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDS. DO VESTUÁRIO, COURO, CALÇADO E ASSEMELHADOS DE GASPAR E ILHOTA

CNPJ nº 04.527.171/0001-24

Rua Augusto Beduschi, nº 232 – Centro

CEP: 89110-070 - Gaspar - SC - Fone: (47) 3332-4670

e-mail: sintiveg@terra.com.br

Convenção disponível nos sites: www.intersindical.com.br e www.sintiveg.com.br

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2022

SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO DE ITAJAÍ, 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 nº24430.004702/90, com base territorial abrangendo os municípios de Itajaí, Balneário Camboriú, Camboriú, Navegantes, Penha, Piçarras, Itapema, Luiz Alves, Ilhota e Porto Belo neste ato representado por seu Presidente, Sr. Luiz Afonso Coelho, portador do CPF 543.276.529-20, devidamente autorizado por assembleia geral ordinária e, o **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO, COURO, CALÇADO E ASSEMELHADOS DE GASPAR E ILHOTA**, entidade sindical de primeiro grau, com sede à rua Augusto Beduschi, 232, Gaspar, inscrito no CNPJ sob o nº 04.527.171/0001-24, registro sindical no M.T.E. 46000.009332/00, neste ato representado por sua Presidente, Sra. Rosana Quintino Pereira, portadora do CPF 963.676.529-49, devidamente autorizada por Assembleia Geral Extraordinária, no âmbito de suas respectivas bases territoriais, abrangendo o município de Ilhota, firmam a presente **Convenção Coletiva de Trabalho**, com as cláusulas e condições que mutuamente aceitam e outorgam, conforme abaixo:

01. VIGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência no período de **01 de julho de 2021** e com término em **30 de junho de 2022**.

02. DATA-BASE

A data-base da categoria profissional fica fixada em **1º de julho de cada ano**.

03. DA NEGOCIAÇÃO SALARIAL

A partir **01 DE JULHO/2021** 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 **9,22% (nove vírgula vinte e dois por cento)** em uma única parcela para os salários até o valor nominal de R\$ **2.929,50** tomando-se por base os salários do mês de junho/2021.

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\$ **2.929,50**, 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 01/07/2020 a 30/06/2021, 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 possuam 12 meses na empresa em 30 de junho de 2021, 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 2021**, não farão jus ao aumento proporcional.

Parágrafo quinto: Eventuais diferenças salariais em função da retroatividade da CCT referente aos meses de julho, agosto e setembro/2021 poderão ser pagas como abono salarial, sem incidência de encargos, em até três vezes na folha salarial dos meses de outubro, novembro e dezembro/2021.

04. SALÁRIO NORMATIVO

A partir de **01 julho de 2021** o salário normativo da categoria fica fixado nos seguintes valores:

Piso da Categoria:

Costureira

R\$ 1.415,00 – (um mil, quatrocentos e quinze reais), sendo R\$ 6,43 por hora.

Manual

R\$ 1.353,00 – (um mil, trezentos e cinquenta e três reais), sendo R\$ 6,15 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

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

Acabamento/ Limpeza

Auxiliar de Produção

Ajudante de Produção

Encestador

Office Boy

Servente

Embaladeira

Outras funções

05. 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.

06. 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 Extraordinária 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 aquelas 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").

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.

07. 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 único - Fica o empregado que pedir demissão isento de indenizar o aviso prévio quando retornar do auxílio doença, acidente ou maternidade.

08. GARANTIAS ESPECIAIS DE EMPREGO

Fica instituída a garantia de emprego ao empregado que contar com 5(cinco) anos de trabalho na mesma empresa, nos 12 (doze) 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.

09. 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.

10. 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.

11. 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.

12. 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.

13. 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.

14. 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.

15 . SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

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

16. 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, exceto quanto ao previsto na letra "b".
- b) Considerando que os dias 23 e 30 de dezembro de 2021 irão recair em quinta-feira e que o dia 25 do mesmo mês e 01 de janeiro de 2022 serem feriados, ambos recaindo no sábado, com vistas a proporcionar aos empregados período de descanso sem interrupção, as férias poderão ser concedidas a partir de 23 ou 30 de dezembro de 2021 (quinta-feira) férias individuais ou coletivas por antecipação aos Empregados que ainda não contem com um período aquisitivo completo. Neste caso, as férias, em relação ao período concedido, serão consideradas quitadas previamente, sem alterar o período aquisitivo.
- 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.

17. 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.

18. 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.

19. 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.

20. ATESTADOS MÉDICO 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.

21. 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.

22. 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.

23. 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.

24. HOMOLOGAÇÕES DE RESCISÕES CONTRATUAIS

As homologações dos contratos de trabalho serão obrigatórias a partir do nono (9) mês de vigência do referido contrato, ficando isentas de homologações as complementações eventuais da rescisão.

25. QUADRO DE AVISO

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.

26. 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 assembleias, 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.

27. FALTAS JUSTIFICADAS

- 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 06 vezes 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.

28. 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 negocial laboral e contrapartida pecuniária, o equivalente a um (1) dia do salário base nominal dos mesmos, no mês de novembro de 2021 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 – cinquenta reais).

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 10/12/2021, 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.

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 da 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 MEDIADOR.

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 convenentes 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.

29. 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.

30. 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 empregados.....	R\$ 250,00
Empresas com 21 a 50 empregados.....	R\$ 300,00
Acima de 50 empregados.....	R\$ 350,00

Parágrafo primeiro: A contribuição acima referida deve ser recolhida à conta do Sindicato Patronal por meio de boleto bancário, até o dia 10 de novembro de 2021, 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.

31. 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 1 (um) ano, com início em 1º de julho de 2021 e término em 30 de junho de 2022, ficando revogadas ou extintas todas as disposições da Convenção extinta em 30/06/2021, não se aplicando a ultratividade das Convenções Coletivas anteriormente firmadas.

32. DAS CLÁUSULAS DE ADESÃO 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 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.

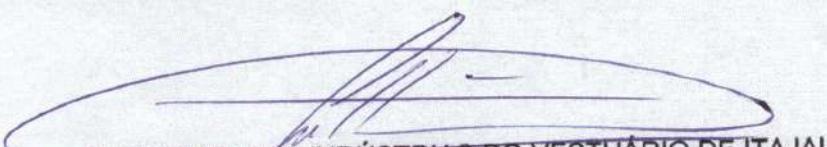
II - As empresas interessadas em aderir ao Acordo Coletivo de Trabalho deverão enviar requerimento por escrito para os e-mails assessoria@intersindical.com.br, com cópia para sintiveg@terra.com.br, solicitando adesão informando os dados da empresa (CNPJ, endereço, telefone, email e responsável por assinar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

III – Cláusulas constantes do acordo coletivo de trabalho:

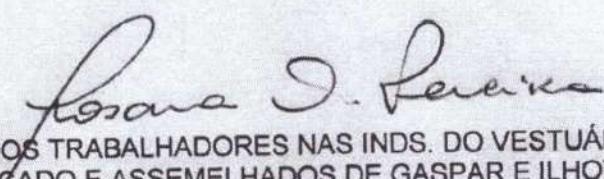
- a) TRABALHO EM FERIADOS;
- b) HORAS EXTRAS EM AMBIENTES INSALUBRES;
- c) JORNADA DE TRABALHO – COMPENSAÇÃO MENSAL E DE DIAS.

Assim convencionados, 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 DRT/SC (Mediador).

Itajaí/Ilhota, 22 de outubro de 2021.



SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO DE ITAJAI
Luiz Afonso Coelho – Presidente
76.701.556/0001-77



SINDICATOS DOS TRABALHADORES NAS IND. DO VESTUÁRIO, COURO,
CALÇADO E ASSEMELHADOS DE GASPAR E ILHOTA
Rosana Quintino Pereira – Presidente
04.527.171/0001-24

TERMO ADITIVO À CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – 2021/2022

SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO DE ITAJAÍ, 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 nº24430.004702/90, neste ato representado por seu Presidente, Luiz Afonso Coelho;

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO, COURO, CALÇADO E ASSEMELHADOS DE GASPAR E ILHOTA, entidade sindical de primeiro grau, com sede à rua Vereador Augusto Beduschi, 232, Gaspar, inscrito no CNPJ sob o nº 04.527.171/0001-24, registro sindical no M.T.E. 46000.009332/00, neste ato representado por sua Presidente, Sra. Rosana Quintino Pereira;

celebram o presente TERMO ADITIVO À CCT 2021/22, estipulando as condições e cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Termo Aditivo à CCT no período de 01/07/2021 a 30/06/2022 e a data-base da categoria em 1º de julho.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Termo Aditivo à CCT, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrange a(s)categoria(s) dos Trabalhadores nas indústrias do vestuário com abrangência territorial em Ilhota/SC.

DISPOSIÇÕES GERAIS / OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA TERCEIRA - CONSIDERAÇÕES

O Sindicato Profissional poderá celebrar acordo coletivo de trabalho mediante as condições seguintes:

Parágrafo primeiro: 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.

Parágrafo segundo: A adesão ao presente acordo coletivo de trabalho, implicará na aceitação pela empresa signatária de todas as condições constantes deste instrumento.

Parágrafo terceiro: O presente acordo coletivo somente terá eficácia após a assinatura pelos sindicatos signatários e a empresa solicitante.

CLÁUSULA QUARTA - JORNADA DE TRABALHO – COMPENSAÇÃO MENSAL E DE DIAS

As empresas poderão estabelecer diretamente com seus empregados, em determinados setores ou em toda a empresa, programas de compensação de dias intercalados com feriados, fins de semana, carnaval e festas de final do ano, que recaiam no início ou fim de semana, de tal forma a proporcionar o prolongamento do descanso semanal respectivo.

Parágrafo primeiro: as empresas poderão estabelecer compensação mediante a adesão da maioria simples dos trabalhadores, através de consulta realizada pelo Sindicato Laboral.

Parágrafo segundo: 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.

CLÁUSULA QUINTA - TRABALHO EM FERIADOS

Parágrafo primeiro: O trabalho dos empregados nas lojas de fábrica (industriários), das empresas sediadas no município de Ilhota, será permitido nos feriados mediante o pagamento de horas extras com adicional de 100% (cem por cento) sobre a hora normal, bem como o fornecimento de lanche para cada empregado envolvido.

Parágrafo segundo: Para o empregado que trabalhar no feriado, o pagamento das horas extras respectivas deverá figurar em destaque na folha de pagamento daquele mês.

Parágrafo terceiro: O lanche a ser fornecido deve ser, no mínimo, um sanduíche e um refrigerante/suco para cada funcionário, que será servido em local apropriado.

Parágrafo quarto: As horas extras laboradas no dia feriado deverão, ser pagas aos empregados envolvidos em pecúnia, não sendo permitido a compensação com repouso em outro dia.

Parágrafo quinto: Os feriados que coincidirem com os domingos serão considerados como tal, devendo as empresas que laborarem cumprir todas as condições previstas no *caput* desta cláusula.

Parágrafo sexto: As empresas que, independente do número de empregados, convocarem seus trabalhadores para laborar nos feriados dos dias 01 de janeiro, 01 maio e 25 de dezembro, ficarão sujeitas a uma multa de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais), por infração de cada dia trabalhado, a ser aplicada pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias do Vestuário, Couro, Calçados e Assemelhados de Gaspar e Ilhota.

Parágrafo sétimo: Não se constituirá infração passível de multa de R\$ 20.000,00, prevista no parágrafo sexto, o trabalho desenvolvido nos dias feriados pelo pessoal de manutenção, vigilância e limpeza, desde que não envolva atendimento a clientes.

Parágrafo oitavo: As empresas que trabalharem em dia feriado somente por quatro horas, (meio expediente) pagarão os encargos financeiros previstos nesta cláusula à razão de 50%, como também concederão o descanso remunerado na mesma proporção de 4 horas.

Parágrafo nono: Fica esclarecido que ocorrendo a extinção por lei de qualquer feriado, se extinguem também as obrigações previstas nesta cláusula.

Parágrafo décimo: Não será permitida a convocação de empregados para trabalhar nos feriados de 1º de janeiro (confraternização universal), 1º de maio (dia universal do trabalho) e 25 de dezembro (Natal).

CLÁUSULA SEXTA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS EM AMBIENTES INSALUBRES

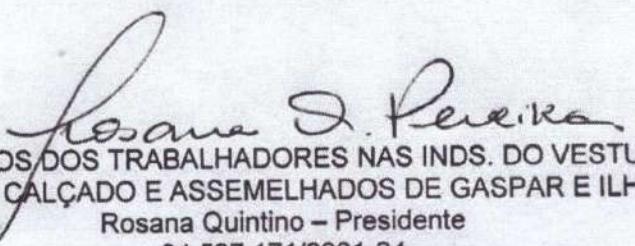
As empresas poderão convocar seus empregados, independentes de autorização prévia, para jornada extraordinária em ambientes insalubres, em até 2 (duas) horas diárias, na forma da permissão estabelecida no artigo 611-A, XIII, da Lei 13.467/2017, suprindo-se deste modo, a exigência do artigo 60 da CLT.

Parágrafo primeiro: A realização de jornada extra, não invalidará a redução intervalar, quando implementada, eis que não serão consideradas horas suplementares, fato igualmente aplicável para a empresa que compensar o sábado.

E por estarem justos e convencionados, assinam o presente TERMO ADITIVO À CCT, em 03 (três) vias de idêntico teor, para seus jurídicos e legais efeitos.

Itajaí/Ilhota, 22 de outubro de 2021.


SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO DE ITAJAI
Luiz Afonso Coelho – Presidente
76.701.556/0001-77


SINDICATOS DOS TRABALHADORES NAS INDS. DO VESTUÁRIO,
COURO, CALÇADO E ASSEMELHADOS DE GASPAR E ILHOTA
Rosana Quintino – Presidente
04.527.171/0001-24