



## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – 2001

**SINDICATO DA FIAÇÃO, TECELAGEM E VESTUÁRIO DE ITAJAÍ**, entidade sindical de primeiro grau, com sede na rua José Ferreira da Silva, 43, nesta cidade de Itajaí, Estado de Santa Catarina, neste ato representado por seu Presidente, Sr. **Francisco Vicente Coelho**, e **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO DE ITAJAÍ**, entidade sindical de primeiro grau, com sede na Av. Sete de Setembro, 833, 1º andar, sala 03, nesta cidade de Itajaí, Estado de Santa Catarina, neste ato representada por sua Presidente, Sra. **Rosângela Ramos Correia**, ambas devidamente assistidas por seus assessores jurídicos, Drs. Luiz Tarcísio de Oliveira e João José Martins, no âmbito de suas respectivas bases territoriais, abrangendo os municípios de **Itajaí, Navegantes, Penha, Piçarras, Luiz Alves, Ilhota, Balneário Camboriú, Camboriú, Itapema, Porto Belo e Bombinhas**, firmam a presente **Convenção Coletiva de Trabalho**, com as cláusulas e condições que mutuamente aceitam e outorgam, conforme abaixo:

### 01 – DA VIGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva do Trabalho, terá vigência de doze (12) meses, iniciando-se em 01 de março de 2001 e findando-se em 28 de fevereiro de 2002.

### 02 – DA DATA BASE

A data-base da categoria fica fixada como sendo 01 de março de cada ano.

### 03 – CORREÇÃO SALARIAL

A partir de 01 de março de 2001, os salários dos empregados da categoria profissional respectiva até R\$ 500,00 (quinhentos reais), serão corrigidos com o índice negociado de 5,90% (cinco vírgula noventa por cento), em uma única parcela, tomando-se por base de cálculo os salários de março de 2000, ficando automaticamente compensadas todas as antecipações concedidas no período.

Parágrafo primeiro - Com a aplicação do índice negociado acima mencionado, as partes consideram repostas todas as eventuais perdas salariais ocorridas no período de março/2000 à fevereiro/2001

Parágrafo segundo – As empresas que compõem a categoria econômica respectiva, poderão compensar destes índices, eventuais antecipações salariais que tenham concedidos aos seus empregados no período indicado no parágrafo primeiro desta cláusula.

Parágrafo terceiro – Os empregados que foram admitidos após 01/03/2000 receberão o reajuste acima proporcionalmente aos meses trabalhado, conforme tabela abaixo:



<u>Mês de admissão</u>	<u>Percentual</u>
Março/2000	5,90%
Abril	5,41%
Maió	4,92%
Junho	4,43%
Julho	3,94%
Agosto	3,45%
Setembro	2,96%
Outubro	2,47%
Novembro	1,98%
Dezembro	1,49%
Janeiro/2001	1,00%
Fevereiro	0,49%

Parágrafo Quarto – Os percentuais proporcionais acima indicados, serão repassados em uma única parcela, conforme indicado no **caput** desta cláusula.

Parágrafo Quinto – As diferenças salariais geradas com o repasse do índice de 5,90% (cinco vírgula noventa por cento), serão pagas em folha complementar juntamente com a folha do mês de abril/01, sem qualquer multa ou acréscimo.

#### 04 – SALÁRIO NORMATIVO DA CATEGORIA

A partir de 1º de março de 2001, o salário normativo da categoria será o seguinte:

a)- Costureira:

- R\$ 244,00 - da admissão até 90 dias
- R\$ 265,00 - após 90 dias até 180 dias
- R\$ 297,00 - após 180 dias

b)- Manual

- R\$ 190,00 - da admissão até 90 dias
- R\$ 223,00 - após 90 dias até 180 dias
- R\$ 244,00 - após 180 dias

#### 05 – JORNADA EXTRAORDINÁRIA

A jornada extraordinária será remunerada com 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal para as primeiras duas horas e com 70% (setenta por cento) sobre a hora normal para as demais.

**Parágrafo primeiro** – Quando o empregado trabalhar mais de duas horas extra de forma habitual ou eventual, fica a empresa obrigada a fornecer gratuitamente o lanche após a jornada normal de trabalho.

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

#### **06 – DO BANCO DE HORAS E COMPENSAÇÃO DAS EXTRAS**

Fica instituído o banco de horas na forma do art. 6º, parágrafo 2º da Lei 9.601/98, sendo que as empresas que desejarem implantá-lo somente poderão fazê-lo através de acordo coletivo com sindicato profissional, no qual poderão requisitar a assistência do sindicato patronal.

**Parágrafo primeiro** - As empresas poderão, sem qualquer acordo coletivo com o sindicato profissional, compensar as horas extras laboradas num mês, pela concessão de igual período de descanso até 90 (noventa dias) após o mês da respectiva prestação, ficando, nesta hipótese, dispensada do pagamento das extras laboradas com seus acréscimos.

**Parágrafo segundo** – As empresas poderão também negociar com o sindicato profissional, outros critérios para a compensação das horas extras, através de acordo coletivo.

#### **07 – CONCESSÃO DE FÉRIAS**

O início do período de férias individuais ou coletivas, não poderão coincidir com sábados, domingos e feriados ou com dia já compensado.

**Parágrafo primeiro** - Fica convencionado que, para atender problemas de ordem técnica, financeira ou de força maior, poderão as empresas programar e conceder férias antecipadas para os empregados com período aquisitivo incompleto.

**Parágrafo segundo** – O empregado que solicitar seu desligamento da empresa após completar quatro (4) meses de serviço na mesma, fará jus as férias proporcionais daquele período.

#### **08 – GARANTIAS ESPECIAIS DE EMPREGO**

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

a)- Da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 05 (cinco) meses após o parto ( art. 10, inciso II, letra "a" das disposições constitucionais transitórias).

b)- Do empregado com 05 (cinco) anos de trabalho na mesma empresa, nos 24 meses que faltarem para obtenção do direito à aposentadoria plena, cuja garantia se extinguirá na data em que atingir aquele direito.







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

c)- Ao empregado que possua um ano na mesma empresa e que vier a entrar em gozo de auxílio doença concedido pelo INSS com afastamento superior a 30 (trinta) dias ininterruptos, serão garantidos emprego e salário pelo período de sessenta dias contados a partir da alta médica concedida pelo órgão previdenciário.

#### 09 – UNIFORMES E UTENSILIO

Quando exigido o uso de uniformes, macacões, calçados e outras vestimentas ou equipamentos de proteção individual, bem como tesouras, agulhas e demais ferramentas e utensílios para o desempenho da função, as empresas deverão fornecer sem qualquer ônus para o empregado.

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

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

#### 10 – ABONO DE FALTA AO EMPREGADO ESTUDANTE/VESTIBULANDO

Fica assegurado o abono de faltas ao empregado estudante ou vestibulando para os dias de exames oficiais, desde que comunique ao empregador com 72 (setenta e duas) horas de antecedência e comprove, através de declaração do estabelecimento respectivo, a realização daqueles exames. Este abono fica limitado a dois vestibulares por ano e as provas anuais para os demais estudantes.

#### 11- EXAMES MÉDICOS

Os exames médico ocupacionais exigidos na admissão, na demissão e os periódicos previstos em lei, serão custeados pelo empregador.

#### 12 – PERÍODO DE APROVAÇÃO

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

#### 13- CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PROFISSIONAL

As empresas se comprometem a preencher corretamente as guias de recolhimento da contribuição assistencial ao sindicato profissional, e recolher, quando devida, os respectivos valores até o 5º dia útil do mês subsequente ao desconto, garantido o direito de oposição pelo empregado.



**Parágrafo único** – As guias e os valores dos empregados que devem desconto salarial respectivo, serão fornecidos pelo sindicato profissional.

#### 14- DAS MULTAS

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

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

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

#### 15 – HOMOLOGAÇÃO DAS RCTs

Os empregados após 04 (quatro) meses na empresa, terão suas rescisões de contrato de trabalho homologadas pelo sindicato profissional.

#### 16 – REEMBOLSO CRECHE

As empresas que não tiverem ou não possuírem convênio com creches, concederão as suas empregadas com filhos, desde o nascimento até 03 (três) anos de idade completos, o reembolso do valor que eventualmente tenham pago à creches legalmente constituídas, até o terceiro dia útil da efetiva entrega do comprovante dos pagamentos efetuados.

**Parágrafo único** – O reembolso somente se efetivará mediante declaração do estabelecimento ou instituição de que os filhos menores estão sob sua guarda, bem como mediante recibo ou nota fiscal de serviço emitido em papel timbrado onde conste a denominação do emitente, endereço e CGC.

#### 17 – SALÁRIO BENEFÍCIO

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

#### 18 – CHAMADAS ESPECIAIS OU DE EMERGÊNCIA

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



### 19 – FILIAÇÃO AO SINDICATO

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

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

### 20 – TRABALHADORAS GESTANTES

Fica assegurado a empregada grávida, com mais de 03 (três) meses de gestação, o direito de trabalhar sentada ou em pé, alternadamente, desde que tal necessidade seja comprovada por atestado médico específico.

### 21 – PRIMEIROS SOCORROS

As empresas manterão em seus estabelecimentos material necessário à prestação de primeiros socorros, e para aquelas com mais de 100 (cem) empregados, será obrigatório o treinamento de um funcionário para prestação destes serviços.

### 22 – AUXILIO FUNERAL

As empresas pagarão aos dependentes do empregado falecido, por ocasião da rescisão do contrato de trabalho respectivo, o valor correspondente ao salário nominal que recebeu no último mês na empresa.

### 23 – ATESTADOS MÉDICOS ODONTOLÓGICOS

Os atestados médicos e odontológicos fornecidos por profissionais do INSS, sindicato dos trabalhadores e particulares, serão plenamente aceitos pelas empresas, desde que não fique evidenciada a prática de abuso, dolo ou fraude.

### 24- ADICIONAL NOTURNO

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

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

### 25 – FALTAS JUSTIFICADAS

Serão consideradas justificadas as faltas do empregado ao trabalho, nos seguintes casos:

- a)- Falecimentos do cônjuge, desde que conviva sob o mesmo teto, de ascendente, descendente, irmão ou pessoa que viva comprovadamente sob a dependência econômica do empregado - até dois dias consecutivos.
- b)- Casamento do empregado - até 03 (três) dia úteis.
- c)- Internamento hospitalar do cônjuge ou filho de 14 a 18 anos - por um dia.





d)- Casamento de filhos - por um dia.

e)- Nascimento de filho - por cinco dias consecutivos, no decorrer da primeira semana.

f)- Falecimento de sogro (a) ou avô (ó), por um dia.

## 26 – SOLUÇÃO AMIGÁVEL DOS LITÍGIOS

Antes de ajuizar qualquer ação, o sindicato profissional deverá obrigatoriamente, tentar solução amigável junto à empresa e ao sindicato patronal.

## 27 – LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL

Os diretores ou delegados sindicais serão liberados para comparecimentos em assembléias, congresso e reuniões sindicais, por 12 (doze) dias no ano, sucessivos ou alternados, sem prejuízo de sua remuneração do repouso semanal remunerado, 13º salário e demais direitos durante a vigência do presente acordo.

**Parágrafo primeiro** – A liberação de dirigentes sindicais e o abono de 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 de participação posterior.

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

## 28 – REPOUSO REMUNERADO E FERIADOS

O trabalho realizado em dias de repouso, feriados e domingos, será remunerado com 100% (Cem por cento) de acréscimo sobre a hora normal, desde que não compensado com igual período de repouso em dia útil.

## 29 – CONTROLE DE HORÁRIO DE TRABALHO

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

## 30 – DESCONTO DE MENSALIDADES

As empresas obrigam-se a descontar da folha de pagamento em favor do sindicato dos empregados, mediante autorização prévia do funcionário, o valor relativo as mensalidades fixadas aos associados, no prazo máximo de 10 (dez) dias do efetivo desconto, através de guias próprias fornecidas pelo sindicato profissional.

## 31 – MORA SALARIAL

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



### 32 – REUNIÕES

As reuniões convocadas pela empresa, que tenham caráter obrigatório, deverão ser realizadas durante a jornada normal de trabalho.

**Parágrafo único** – As reuniões, quando realizadas fora do horário normal, obrigarão a empresa ao pagamento das horas extras respectivas.

### 33 – TAXA DE ADMINISTRAÇÃO

As empresas pagarão ao sindicato profissional o valor equivalente a 6% (seis por cento) do maior piso da categoria, calculado sobre o valor total de cada rescisão de contrato de trabalho, a título de taxa de administração.

**Parágrafo único** – As empresas associadas ao sindicato patronal que comprovar tal condição através de declaração da entidade, ficarão isentas do pagamento da taxa de administração.

### 34 – LICENÇA MATERNIDADE – ADOÇÃO

As empregadas que adotarem crianças com idade inferior a 01 (um) ano, através de processo legal, gozarão de licença maternidade de dois meses, a contar do ato judicial de adoção plena.

### 35 – REDUÇÃO DE INTERVALO PARA REFEIÇÃO E REPOUSO

As empresas, mediante adesão da maioria dos empregados, devidamente assistidos pelo Sindicato profissional da categoria, poderão pleitear ao órgão competente, a redução para até 30 minutos, do intervalo para refeição e repouso.

### 36 – COMPENSAÇÕES DE FERIADOS

Qualquer acordo de compensação do trabalho em feriados ou dias santo, terão que se submeter a prévia discussão entre os Sindicatos Patronal e Profissional que assinarão, se for o caso, a convenção coletiva respectiva.

### 37 – COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA – LEI 9.958/00

Os Sindicatos convenentes, por mutuo acordo, resolverem instituir no âmbito de suas respectivas bases territoriais, a Comissão de Conciliação Prévia de que trata a Lei 9.958 de 12.01.2000, que terá como fim específico a tentativa de conciliação dos conflitos trabalhistas de qualquer natureza, que tenham como partes empregados e empresas integrantes das categorias respectivas, devendo as partes discutir e aprovar um regimento interno específico e a tabela de custas conciliatórias.

**Parágrafo primeiro** - As condições de funcionamento da CCP, serão previstas no regimento interno a ser negociado pelas partes, dentro das normas estabelecidas na mencionada Lei 9.958/2000.





**Parágrafo segundo** – Ficam também vinculados à negociação posterior entre as partes, o local de funcionamento e o custeio das despesas necessárias à instalação da referida Comissão.

### 38 – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

As empresas que compõem a categoria econômica, associadas ou não, recolherão em favor do Sindicato das Indústrias de Fiação, Tecelagem e Vestuário de Itajaí, até o dia 15 de maio de 2001, em uma única parcela, através de guia própria, a título de contribuição assistencial patronal, destinada a manutenção dos serviços prestados pela Entidade, conforme lhe faculta o art. 8º, inciso IV, Constituição Federal o valor indicado na tabela abaixo:


a)- De 01 a 10 empregados:	R\$ 80,00
b)- De 11 a 50 empregados:	R\$ 120,00
c)- De 51 a 100 empregados:	R\$ 200,00
d)- Acima de 100 empregados:	R\$ 300,00

**Parágrafo único** – Em caso de inadimplência no recolhimento desta contribuição, as empresas estarão sujeitas a multa de 10% (dez por cento) sobre o valor respectivo, acrescida de juros de mora e correção monetária sem prejuízo de eventual cobrança judicial.

Assim convenccionados, firmam a presente Convenção Coletiva de Trabalho em 06 (seis) vias de igual teor, para que surta seus jurídicos e legais efeitos, especialmente os de registro e depósito perante a DRT/SC, na presença das testemunhas abaixo indicadas, e de seus respectivos assistentes jurídicos.

Itajaí (SC), 04 de abril de 2001.

**Sindicato das Indústrias da Fiação, Tecelagem e Vestuário de Itajaí**  
Francisco Vicente Coelho – Presidente

  
**Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias do Vestuário de Itajaí**  
Rosângela Ramos Correia – Presidente

Dr. Luiz Tarcísio de Oliveira  
Advogado Sindicato Patronal

  
Dr. João José Martins  
Advogado Sindicato Profissional

#### Testemunhas:

Nome:  
CPF:

Nome:  
CPF:

MINISTÉRIO DO TRABALHO  
DELEGACIA REGIONAL DO TRABALHO EM SC  
SERVIÇO DE RELAÇÕES DO TRABALHO  
CONVENÇÃO COLETIVA Nº. # 1787  
Convenção Coletiva de Trabalho registrada nest  
DRT/SC às fls. 111, do livro nº 23, com