

## SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO DE ITAJAÍ

CNPJ nº 76.701.549/0001-75

Rua Jose Pereira Liberato, nº 716 - São João  
CEP 88304-401 - ITAJAÍ - SC - Fone/Fax: 47 3348-3757  
sitravest@sitravest.com.br - e www.sitravest.com.br

## SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO DE ITAJAÍ

CNPJ nº 76.705.458/0001-08

Rua José Ferreira da Silva, nº 43 - 2º andar - Centro  
CEP 88.301-335 - ITAJAÍ - SC - Fone: 47 3241-0300 - Fax: 47 3241-0317  
www.intersindical.com.br - patronal@intersindical.com.br

esta Convenção está disponível nos sites [www.intersindical.com.br](http://www.intersindical.com.br) e [www.sitravest.com.br](http://www.sitravest.com.br)

### CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – 2016/2017

**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 nº 24430.004702/90, neste ato representado por seu Presidente, Sr. Francisco Vicente Coelho portador do CPF nº 009.853.929-91, com base territorial abrangendo os municípios de Itajaí, Balneário Camboriú, Camboriú, Navegantes, Penha, Piçarras, Itapema, Luiz Alves, Ilhota e Porto Belo e **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO DE ITAJAÍ**, inscrito no CNPJ nº 76.701.549/0001-75, com sede em Itajaí, SC, na rua José Pereira Liberato, nº 716, Bairro São João, com registro no MTb nº 004.16289429-8, neste ato representado por sua Presidente, Sra. Berta de Oliveira portadora do CPF nº 712.803.409-91, com base territorial nos municípios Itajaí, Balneário Camboriú, Camboriú, Itapema, Luiz Alves, Navegantes, Penha, Piçarras e Porto Belo, ambos devidamente assistidas por seus assessores jurídicos, Drs. Luiz Tarcísio de Oliveira e Fernando da Veiga, 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 2016 e findando-se em 28 de fevereiro de 2017.

#### 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 01/03/2016 as empresas que compõem a categoria econômica estabelecidas na base territorial respectiva, repassarão aos salários de seus empregados integrantes da categoria profissional correspondente, até o valor de R\$ 7.000,00 (sete mil reais), o índice negociado de **11,08% (onze virgula zero oito por cento)**, em duas parcelas não cumulativas, sendo a primeira parcela em março/2016, com índice de 8% e a segunda em maio de 2016, com índice de 3,08% sobre os salários de fevereiro/2016.

**Parágrafo primeiro:** Os salários acima de R\$ 7.000,00, receberão uma única e só parcela de R\$ 775,60, sendo R\$ 560,00 em março (8%) e R\$ 215,60 em maio (3,08%).

**Parágrafo segundo:** O limite salarial de R\$ 7.000,00 não será aplicado automaticamente para o próximo ano, devendo as partes negociar, se for o caso, um novo valor especificamente para a próxima data base.

**Parágrafo terceiro:** As empresas poderão compensar as antecipações salariais permitidas em lei, concedidas no período entre março de 2015 e abril de 2016.

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

**Parágrafo quinto** – Com o repasse do índice acima aos salários, ficam quitadas todas as perdas eventualmente havidas no período da data base.

#### 04 – SALÁRIO NORMATIVO DA CATEGORIA

A partir de 1º março de 2016, o salário normativo da categoria fica fixado nos seguintes valores:

### Piso da Categoria

<u>Costureira</u>	<u>Para Março</u>	<u>Para Maio</u>
Admissão até 90 dias.....	R\$ 1.049,76	R\$ 1.079,80
Após 90º dia.....	R\$ 1.143,07	R\$ 1.175,67

### Manual

Até 90 dias.....	R\$ 1.026,44	R\$ 1.055,71
Após 90 dias.....	R\$ 1.049,76	R\$ 1.079,80

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

### Costureira

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

### Manual

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

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

## 05 – JORNADA EXTRAORDINÁRIA

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

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

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

**Parágrafo terceiro** – O empregado que realizar de forma reduzida o horário destinado ao descanso e refeição não poderá laborar em sobre-jornada (§ 3º do artigo 71 da CLT), sob pena de ser a empresa denunciada ao Ministério do Trabalho e a pagar ao empregado as horas extras trabalhadas com acréscimo de 100% sobre a hora normal.

## 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 único** - As empresas poderão, **através de acordo coletivo com assistência dos sindicatos profissional e patronal**, 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.

## 07 – CONCESSÃO DE FÉRIAS



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

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

## 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.

b)- Do empregado com 05 (cinco) anos de trabalho na mesma empresa, nos 24 meses que faltar 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.

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– UNIFORME E UTENSÍLIO

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

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

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

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

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

## 11- EXAMES MÉDICOS

O exame médico ocupacional exigido 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 a 90 (noventa) dias, findo os quais deverá o empregado ser efetivado.

## 13- CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL

Em cumprimento ao que foi deliberado pelos trabalhadores vestuaristas, reunidos em assembleias gerais extraordinárias realizadas nos dias 28 e 29 de Janeiro de 2016 convocadas por edital publicado na página 13 do Jornal de Santa Catarina no dia 25 de Janeiro de 2016 as empresas descontarão de seus empregados abrangidos pela **Convenção Coletiva de Trabalho 2016/2017**, a importância equivalente a **1% (um por cento)** da remuneração dos mesmos, *limitando-se máximo equivalente a dois pisos salariais*, nos meses de **Junho/2016, Agosto/2016 e Outubro/2016** a título de **CONTRIBUIÇÃO**

**NEGOCIAL**, recolhendo as respectivas importâncias em guias próprias fornecidas pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias do Vestuário de Itajaí, em favor do mesmo, até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao desconto, cabendo oposição do empregado, por escrito, nos termos da Orientação jurisprudencial do TST.

**Parágrafo Primeiro** - As guias e os percentuais das contribuições devidas serão fornecidas pelo sindicato profissional.

**Parágrafo Segundo** - Esta cláusula não foi objeto de negociação nesta convenção, pois trata-se de decisão de assembléia geral dos empregados, na qual o sindicato patronal não teve qualquer ingerência.

#### 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 DA TRCT

O empregado após 04 (quatro) meses na empresa terá sua rescisão de contrato de trabalho homologada pelo sindicato profissional.

#### 16 – REEMBOLSO CRECHE

A empresa que não tiver ou não possuir convênio com creche, concederá a sua empregada com filho, desde o nascimento até 04 (quatro) anos de idade completos, o reembolso de **R\$ 83,31 (oitenta e três reais e trinta e um centavos)** por mês do valor que eventualmente tenha pago à creche legalmente constituída, até o terceiro dia útil da efetiva entrega do comprovante do pagamento efetuado.

**Parágrafo único** – O reembolso somente se efetivará mediante declaração do estabelecimento ou instituição de que o filho menor está sob sua guarda, bem como mediante recibo ou nota fiscal de serviço onde conste a razão social ou nome do emitente, bem como CNPJ ou CPF.

#### 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

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

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

#### 20 – TRABALHADORA GESTANTE

The bottom of the document features several handwritten signatures and initials. On the left, there is a long, flowing signature. In the center, the name 'Bern' is written in a cursive script. To the right, there are two more distinct signatures, one appearing as a series of overlapping lines and the other as a more complex, circular scribble.

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

## 21 – PRIMEIROS SOCORROS

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

## 22 – AUXILIO FUNERAL

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

## 23 – ATESTADO MÉDICO E ODONTOLÓGICO

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

## 24- ADICIONAL NOTURNO

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

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

## 25 – FALTA JUSTIFICADA

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

- a)- Falecimento do cônjuge, desde que conviva sob o mesmo teto, de ascendente, descendente, irmão ou pessoa que viva comprovadamente sob a dependência econômica do empregado - até dois dias consecutivos.
- b)- Casamento do empregado - até 03 (três) dia úteis.
- c)- Internamento hospitalar do cônjuge ou filho de 14 a 18 anos - por um dia.
- d)- Casamento de filho - por (1) um dia.
- e)- Nascimento de filho - por cinco dias consecutivos, no decorrer da primeira semana.
- f)- Falecimento de sogro (a) ou avô (ó), por um dia.

## 26 – LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL

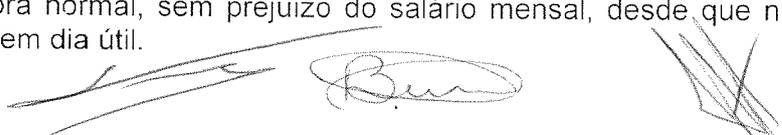
O diretor ou delegado sindical será liberado para comparecimento em assembléia, congresso e reunião sindical, por 12 (doze) dias no ano, sucessivos ou alternados, sem prejuízo de sua remuneração do repouso semanal remunerado, 13º salário e demais direitos durante a vigência da presente convenção.

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

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

## 27 – REPOUSO REMUNERADO E FERIADO

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



## 28 – CONTROLE DE HORÁRIO DE TRABALHO

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

## 29 – JORNADA DE TRABALHO – COMPENSAÇÃO DE SÁBADOS/FERIADOS.

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

## 30 – REGISTRO ELETRÔNICO DE PONTO – REP

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

## 31 – DESCONTO DE MENSALIDADES

A empresa obriga-se a descontar da folha de pagamento em favor do sindicato dos empregados, mediante autorização prévia, o valor relativo a mensalidade fixada aos associados, no prazo máximo de 10 (dez) dias do efetivo desconto, através de guia própria fornecida pelo sindicato profissional.

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

## 32 – 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.

## 33 – REUNIÃO

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

## 34 – LICENÇA MATERNIDADE – ADOÇÃO

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

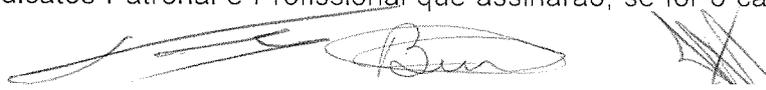
## 35 – REDUÇÃO DE INTERVALO PARA REFEIÇÃO E REPOUSO

Fica convencionado entre os Sindicatos signatários que as empresas poderão reduzir o intervalo intrajornada para até 30 minutos, desde que se submetam às exigências da Portaria M.T.E. nº 1.095, de 19 de maio de 2010, ficando ressalvado que o deferimento da redução é ato privativo do Superintendente Regional do Trabalho e Emprego, única autoridade com competência para decidir sobre o pedido de redução de intervalo para repouso e refeição.

**Parágrafo único:** Uma vez deferida pelo M.T.E. a redução de intervalo para refeição e repouso nos termos da lei, não poderão os empregados sob esse regime laborar em sobre-jornada, sob pena de ser a empresa denunciada ao Ministério do Trabalho e pagar ao empregado as horas extras laboradas com acréscimo de 100% sobre a hora normal.

## 36 – COMPENSAÇÃO DE FERIADO

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



### 37 – DISPENSA DO AVISO PRÉVIO

No caso de concessão do aviso prévio pela empresa, o empregado ficará dispensado de cumpri-lo se antes do seu término conseguir novo emprego, devidamente comprovado por documento escrito recebendo as verbas correspondentes ao período trabalhado, devendo as verbas rescisórias serem pagas em 10 dias da data da comunicação de novo emprego.

### 38- FÉRIAS COLETIVAS

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

### 39 – CONTRIBUIÇÕES ASSISTENCIAL

As empresas que compõem a categoria econômica, associadas ou não, recolherão em favor do Sindicato das Indústrias do Vestuário de Itajaí, até o **dia 31/05/2016** 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, e consoante aprovado na assembléia geral ordinária de **18/02/2016**, o valor indicado na tabela abaixo:

- |                              |            |
|------------------------------|------------|
| a)- De 01 a 10 empregados:   | R\$ 155,00 |
| b)- De 11 a 50 empregados:   | R\$ 233,00 |
| c)- De 51 a 100 empregados:  | R\$ 399,00 |
| d)- Acima de 100 empregados: | R\$ 594,00 |

**Parágrafo primeiro** – 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.

**Parágrafo segundo** - Esta cláusula não foi objeto de negociação nesta convenção, pois trata-se de decisão de assembléia geral dos empresários, na qual o sindicato profissional não teve qualquer ingerência.

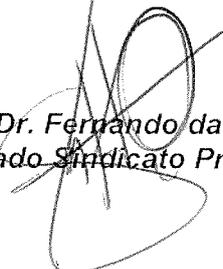
Assim convenccionados, firmam a presente Convenção Coletiva de Trabalho em 03(três) vias de igual teor, para que surta seus jurídicos e legais efeitos, especialmente os de registro e depósito perante a DRT/SC, na presença das testemunhas abaixo indicadas, e de seus respectivos assistentes jurídicos.

Itajaí, 09 de maio de 2016

  
**Sindicato das Indústrias da Fiação e Tecelagem da Foz do Rio Itajaí**  
Francisco Vicente Coelho – Presidente  
CPF: 009.853.929-91

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

  
**Dr. Luiz Tarcísio de Oliveira**  
Advogado Sindicato Patronal

  
**Dr. Fernando da Veiga**  
Advogado Sindicato Profissional

**Testemunhas:**

  
**Soeli Salomé da Rosa**  
Assessora Executiva  
CPF 939.594.869-87

Nome:  
CPF:

Nome:  
CPF: