

## SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO DE ITAJAI

CNPJ nº 76.701.549/0001-75  
Rua Agílio Cunha, nº 372, sala 04 – Bairro Cidade Nova  
CEP 88308-151 – ITAJAI – SC – Fone: 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 – Térreo - Centro  
CEP 88.301-335 - ITAJAÍ - SC – Fone: 47 3241-0300  
www.intersindical.com.br - assessoria@intersindical.com.br

### CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – 2026/2027

**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 em exercício, Sr. Luiz Afonso Coelho portador do CPF nº 543.276.259-20, 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 Agílio Cunha, nº 372, Bairro Cidade Nova, 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, com as cláusulas e condições que mutuamente aceitam e outorgam, as quais passam a vigorar a partir da data base, independentemente de registro perante o mediador, conforme abaixo:

#### 01 – DA VIGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva do Trabalho terá vigência até 28 de fevereiro de 2027, iniciando-se em 1º de março de 2026, independente de depósito de registro na DRT/Mediador, exceção feita às cláusulas que eventualmente contenham vigência específica.

#### 02 – DA DATA BASE

A data-base da categoria é mantida como sendo 01 de março de cada ano.

#### 03 – CORREÇÃO SALARIAL

A partir de **01/03/2026** as empresas que compõem a categoria econômica estabelecidas na base territorial respectiva, reajustarão os salários de seus empregados integrantes da categoria profissional, até o valor de **R\$ 6.905,00** (seis mil, novecentos e cinco reais), com o percentual de **3,86%** (três, oitenta e seis por cento), incidente sobre os salários de **fevereiro/2026**, excetuando-se as vantagens pessoais ou funcionais do empregado.

**Parágrafo primeiro:** Para os salários cujo valor exceda o teto máximo de **R\$ 6.905,00** (seis mil, novecentos e cinco reais), será repassada a parcela fixa de **R\$ 311,58** (trezentos e onze reais e cinquenta e oito centavos), a título de reajuste salarial na data base.

**Parágrafo segundo:** O limite salarial de R\$ 6.905,00 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 após **01 março de 2026**.

**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.

#### 04 – SALÁRIO NORMATIVO DA CATEGORIA

A partir de **1º de março de 2026**, o salário normativo da categoria fica fixado nos seguintes valores:

##### Piso da Categoria

##### Costureira

Admissão até 90 dias.....	R\$ 1.935,00
Após 90º dia.....	R\$ 2.090,00

##### Manual

Até 90 dias.....	R\$ 1.908,00
Após 90 dias.....	R\$ 1.930,00

**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  
Office 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.

## 06 – CONCESSÃO DE FÉRIAS

O início do período de férias individuais ou coletivas, não poderá iniciar no período de dois dias que antecede feriados ou dia de repouso semanal remunerado.

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

## 07– GARANTIAS ESPECIAIS DE EMPREGO

Serão garantidos o emprego ou 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, devendo, no prazo de 30 (trinta) dias, informar por escrito a empresa sua condição de pré-aposentado, quando adquirir o direito, com demonstrativo fornecido pelo INSS, indicando o tempo de serviço reconhecido e o tempo faltante para completar o período, sob pena de perda desta benefício, ficando certo que a 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 na letra “b” anterior, 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 previdenciária admitida a rescisão contratual por “comum acordo”, nos termos do art. 484-A da CLT, quando não será devida a indenização.

## 08 - 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.

## 09 – 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.

## 10- EXAMES MÉDICOS

O exame médico ocupacional exigido na admissão, na demissão e os periódicos previstos em lei, serão custeados pelo empregador.

## 11- PERÍODO DE APROVAÇÃO

Com exceção dos cargos de chefia, o período de aprovação para uma nova função não poderá exceder a 60 (sessenta) dias, findo os quais deverá o empregado ser efetivado.

## 12- DAS MULTAS

Fica instituída a multa equivalente a 10% (dez por cento) do maior piso salarial da categoria por infração a esta convenção, 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.

## 13- HOMOLOGAÇÃO DA TRCT

Visando a maior segurança para a empresa e para o empregado na rescisão do contrato de trabalho, estabelecem as partes que as rescisões de contrato após 08 (oito) meses de vigência, serão homologadas com a assistência sindical profissional, excetuados os menores aprendizes.

Parágrafo único: **para os empregados não sindicalizados**, será cobrada uma taxa de **R\$ 80,00 (oitenta reais)** por homologação.

## 14- REEMBOLSO CRECHE

A empresa que não tiver ou não possuir convênio com creche, concederá ao Empregado(a) com filho desde o nascimento até 04 (quatro) anos de idade completos e que estiver em dia com as taxas/contribuições do Sindicato de Vestuário de Itajaí, nas seguintes condições:

- a) Será concedido reembolso de até **R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais) por mês**, referente a despesas com creche particular legalmente constituída ou cuidadores, mediante apresentação de comprovante de pagamento, a ser reembolsado em folha de pagamento, com **caráter indenizatório**.
- b) Para empregados que possuírem filhos em escola da rede pública, o benefício será limitado a **R\$ 70,00 (setenta reais)**, mediante apresentação de comprovante de pagamento/doação em papel timbrado, contendo o CNPJ da instituição, sendo o reembolso realizado em folha de pagamento, com **caráter indenizatório**.
- c) O Auxílio Creche previsto nesta cláusula **não integrará o salário do(a) empregado(a) para quaisquer efeitos legais**.

**Parágrafo Primeiro** – Para fazer jus ao benefício o empregado(a) deverá entregar ao RH da empresa, o comprovante de pagamento da creche até o dia 20 de cada mês, sob pena de perda do direito, devendo a empresa fazer o reembolso fixado no caput, até o dia 5º dia útil subsequente.

**Parágrafo Segundo**– 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, no valor do recibo limitado a quantia de **R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais)**.

## 15 – 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.

## 16– CHAMADAS ESPECIAIS OU DE EMERGÊNCIA

Quando o empregado(a) 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 03 (três) horas, quando o trabalho realizado for inferior a esse período de tempo.

## 17 – FILIAÇÃO AO SINDICATO

A empresa no ato da admissão do empregado(a), 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(a), não podendo se constituir em imposição ou condição indispensável a sua admissão.

## 18 – TRABALHADORA GESTANTE

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

## 19 – 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.

## 20– AUXILIO FUNERAL

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

**Parágrafo único:** 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".

## 21– ATESTADO MÉDICO E ODONTOLÓGICO

O atestado médico e/ou 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.

## 22- 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).

## 23– FALTA JUSTIFICADA

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

- a) Falecimento de cônjuge/companheiro(a), desde que conviva sob o mesmo teto, ascendente, descendente, irmão(ã) ou pessoa que viva comprovadamente sob dependência econômica do(a) empregado(a) – **até 2 (dois) dias consecutivos**.
- b) Casamento do(a) empregado(a) – **até 3 (três) dias úteis**.
- c) Internamento hospitalar de cônjuge/companheiro(a) ou filho(a) de 14 a 18 anos – **1 (um) dia**.
- d) Casamento de filho(a) – **1 (um) dia**.
- e) Nascimento de filho(a) – **5 (cinco) dias consecutivos**, no decorrer da primeira semana.
- f) Falecimento de sogro(a), avô ou avó – **1 (um) dia**.
- g) Acompanhamento de filho(a) enfermo(a), menor de 14 (quatorze) anos, para consultas médicas e/ou exames – **até 24 (vinte e quatro) horas de trabalho** durante a vigência da Convenção Coletiva de Trabalho, mediante comprovação médica ou hospitalar, a ser apresentada no dia seguinte.

## 24– LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL

O(A) diretor(a) ou delegado(a) sindical será liberado para comparecimento em assembléia, congresso e reunião sindical, **por 15 (quinze) 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.

## 25 – 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.

## 26 – CONTROLE DE HORÁRIO DE TRABALHO

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

## 27 – REGISTRO ELETRÔNICO DE PONTO – REP

A empresa que optar pelo registro eletrônico de ponto nos termos da Portaria MPT 671/2021, desde que não tenha firmado acordo coletivo mais favorável com o SITRAVEST, fica autorizada a emitir relatório mensal para cada empregado(a), juntamente com sua folha salarial, onde conste o dia, hora e jornada laborada, dispensando-se a impressão a cada registro, podendo utilizar qualquer tipo de registro autorizado pelas normas aplicáveis, inclusive, reconhecimento facial.

## **28 – DESCONTO DE MENSALIDADES**

Atendendo ao disposto no art. 8º, IV, da Carta Federal, a empresa obriga-se a descontar da folha de pagamento em favor do sindicato dos empregados, 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 primeiro:** 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.

**Parágrafo segundo:** O Sindicato laboral responsabiliza-se por todo e qualquer valor que for exigido a título de devolução das mensalidades sindicais que forem descontados dos empregados, seja por parte destes, órgão público ou sentença judicial, liberando a empresa de todas as responsabilidades decorrentes do procedimento.

## **29 – 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.

## **30– 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.

## **31– LICENÇA MATERNIDADE – ADOÇÃO**

A empregada que adotar criança com idade igual ou inferior a 05 (cinco) anos, através de processo legal, gozará de licença maternidade de 120 dias, a contar do ato judicial de adoção plena.

## **32– 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.

## **33- FÉRIAS INDIVIDUAIS/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.

**Parágrafo Primeiro:** As Empresas poderão conceder férias coletivas ou individuais por antecipação aos Empregados que ainda não contem com um período aquisitivo completo. As férias serão consideradas quitadas previamente, sem alterar o período aquisitivo.

**Parágrafo Segundo:** As férias individuais poderão ser parceladas na forma do § 1º do art. 134 da CLT.

### **34- ALTA MÉDICA EM AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO**

O(A) empregado(a) que receber alta médica de benefício previdenciário, deverá apresentar-se à empresa empregadora para retorno ao trabalho, no primeiro dia útil após a mencionada alta.

**Parágrafo primeiro:** Essa obrigação também é exigida dos empregados que tenham ingressado com eventual recurso administrativo ou medida judicial contra a alta médica.

**Parágrafo segundo:** Ocorrendo a hipótese de ser enviada carta/convite ao empregado, após a alta médica, para reassumir imediatamente suas funções habituais, deverá a empresa enviar cópia da correspondência ao sindicato laboral.

### **35 – REGISTRO PONTO – MINUTOS QUE ANTERIORES OU POSTERIORES A JORNADA**

O espaço de tempo registrado no cartão-ponto, igual ou inferior a 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.

**Parágrafo Único -** As partes, consideram que a prática é benéfica na busca do objetivo de evitar aglomeração por ocasião da saída ou entrada.

### **36 - CLÁUSULAS ESPECIAIS DE ADESÃO:**

Com fundamento no que dispõe o artigo 611-A da CLT, especialmente considerada a premissa de que o negociado se sobrepõe ao legislado, e, atendendo ao legítimo interesse das partes convenientes, fica facultado às empresas associadas e não associadas das entidades signatárias, mediante a obtenção de **CERTIFICADO DE ADESÃO** de cada uma delas (entidades), aderirem às Cláusulas Especiais de Adesão as quais, para legalidade de sua utilização e benefícios delas decorrentes, necessitam de Adesão Expressa da empresa interessada, sendo as mesmas assim discriminadas:

- a) Prorrogação e Compensação de Jornada
- b) Antecipação do Período de Férias
- c) Jornada de Trabalho – Compensação de Sábados/Feriados
- d) Redução de Intervalo para Refeição e Repouso
- e) Troca do Dia de Feriado
- f) Feriados / Dias-Ponte
- g) Horas Extras em Ambientes Insalubres
- h) Base de Cálculo de Cota de Empregados com Necessidades Especiais e Menores Aprendizizes
- i) Jornada Espanhola
- j) Jornada 12x36
- k) Jornada 6x2
- l) Garantias Especiais de Emprego
- m) Reembolso Creche

- n) Falta Justificada
- o) Dispensa do Aviso Prévio

**Parágrafo primeiro:** Para obtenção da **CERTIFICADO DE ADESÃO e REGULARIDADE** a ser emitido pelas entidades convenientes, as empresas interessadas, deverão **cumprir** as condições e requisitos a seguir **expostos**:

a) As empresas que desejarem utilizar na relação de emprego, qualquer das cláusulas nominadas nas letras do “caput”, deverão estar adimplentes com as obrigações **pecuniárias junto** aos sindicatos Patronal e Profissional, quanto ao cumprimento das normas estabelecidas **nesta** Convenção Coletiva de Trabalho e/ou Acordos Coletivos de Trabalho.

b) As empresas interessadas na emissão de **Certificado de Adesão**, deverão apresentar **REQUERIMENTO** específico, solicitando a utilização das cláusulas que dependem de adesão, junto ao Sindicato Patronal, mediante protocolo físico na sede da Entidade ou através do e-mail: [sindinvestitajai@gmail.com](mailto:sindinvestitajai@gmail.com), com cópia para o e-mail [sitravest@sitravest.com.br](mailto:sitravest@sitravest.com.br) do Sindicato Laboral, comunicando as cláusulas que pretende aderir, informando dados da empresa, endereço, telefone, e-mail, responsável.

c) Para obter o **CERTIFICADO DE ADESÃO E REGULARIDADE**, que terá a validade por 06 (seis) meses, as empresas arcarão com as despesas decorrentes da assessoria e homologação do instrumento, pelas entidades Patronal e Profissional, conforme tabela abaixo:

1-	De 01 a 10 empregados:	R\$ 200,00
2-	De 11 a 50 empregados:	R\$ 400,00
3-	De 51 a 100 empregados:	R\$ 700,00
4-	Acima de 100 empregados:	R\$ 1.000,00

d) Os valores constantes da tabela acima serão recolhidos aos sindicatos signatários desta CCT para cada uma das entidades convenientes, através de guia que lhes será fornecida por cada uma das entidades, valendo a comprovação do pagamento, como cumprimento da obrigação semestral, o que lhes dará direito automático de utilização das referidas disposições.

**Parágrafo Segundo:** Os procedimentos operacionais quanto a emissão de **CERTIFICADO DE ADESÃO E REGULARIDADE** para uso das citadas cláusulas de adesão, serão estabelecidos de comum acordo pelos Sindicato Patronal e Laboral, em documento apartado a ser disponibilizado por E-mail à empresa, após a confirmação da quitação do boleto.

**Parágrafo Terceiro:** Nenhuma responsabilidade poderá ser imputada aos Sindicatos Patronal e Laboral, caso as empresas optem pela utilização/aplicação das cláusulas de Adesão acima referidas.

**Parágrafo Quarto:** Cumprido os requisitos, o Certificado de Adesão e Regularidade, será emitido pelos sindicatos signatários desta Convenção, com validade por 06 (seis) meses, durante a vigência desta CCT.

**Parágrafo quinto:** O **CERTIFICADO DE ADESÃO** passará a ser emitido a partir da assinatura desta CCT, destinado a utilização das cláusulas específicas de Adesão inseridas neste instrumento, sob pena de invalidade e infração aos termos da Convenção.

**Parágrafo sexto:** No que diz respeito ao descumprimento das cláusulas de adesão sem o devido Termo de adesão, as empresas fazendo uso indevido, ou seja, sem o **CERTIFICADO DE ADESÃO e REGULARIDADE**, incorrerão nas seguintes penalidades:

**a)** Penalidade pedagógica no valor de 2x (duas vezes) o valor do (maior ou menor) piso da categoria, que será revertido em favor das Entidades sindicais para complemento de custeio da fiscalização desta CCT, no importe de 50% (cinquenta por cento) para cada Entidade, sem prejuízo da obrigação de regularização do uso das citadas cláusulas junto as entidades correspondentes, sendo o valor das penalidades reconhecido como quantia líquida e certa, cobrável pela via executiva.

**b)** Ilegalidade na aplicação das citadas cláusulas aos contratos individuais de trabalho, para todos os efeitos legais.

**c)** A quitação da penalidade prevista nesta cláusula, não confere às empresas, quitação de outros eventuais débitos/obrigações existentes com as Entidades sindicais signatárias deste instrumento coletivo.

**Parágrafo sétimo:** As partes estabelecem as seguintes regras, especificamente para cada uma das cláusulas de adesão acima referidas:

#### **a – PRORROGAÇÃO E COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

Faculta-se a empresa celebrar acordo individual com seus empregados, para prorrogação e compensação de jornada, sendo obrigatória a forma escrita para compensação em até 6 meses, e escrita ou tácita para compensação dentro do mês da respectiva prestação, nos termos dos sendo dos §§ 5º e 6º do art. 59 da CLT.

**Parágrafo primeiro:** Caso ocorra a rescisão do contrato de trabalho do empregado antes da compensação das horas extras prestadas, essa lhe serão pagas juntamente com as demais verbas rescisórias, nos termos do § 3º do art. 59 da CLT.

**Parágrafo segundo:** Nas compensações mensais relativas a pequenos lapsos de tempo por atraso ou outros motivos, as compensações poderão ocorrer isoladamente no âmbito das Empresas.

#### **b - ANTECIPAÇÃO DO PERÍODO DE FÉRIAS**

As empresas poderão, havendo comum acordo entre as partes, antecipar total ou parcialmente, as férias coletivas ou individuais de empregados que não possuem o período aquisitivo anterior, desde que o pedido seja feito por escrito.

**Parágrafo primeiro:** a antecipação do período de férias aqui referido não intervirá no período aquisitivo do empregado solicitante.

**Parágrafo segundo:** a empresa que conceder a antecipação de férias aos empregados sem período aquisitivo completo comunicará o fato, por escrito, ao Sindicato Laboral, remetendo-lhe uma relação dos beneficiários deste benefício.

**Parágrafo terceiro:** caso o pedido de antecipação de férias se fundamentarem em comprovada força maior, poderá o empregado ser assistido na negociação pelo seu sindicato de classe.

#### **c – 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.

#### **d - REDUÇÃO DE INTERVALO PARA REFEIÇÃO E REPOUSO**

Atendendo ao que dispõe ao art. 7º, XXVI da Constituição Federal, o art. 71 e seus parágrafos, da CLT e os artigos 611-A, III e 611-B, parágrafo único da CLT, ficam as empresas automaticamente autorizadas a reduzir o intervalo para repouso e alimentação para 30 (trinta) minutos, independentemente de qualquer outra formalidade.

**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 repouso e alimentação para 30 (trinta) minutos, conforme estabelece o artigo 71, §3º da CLT e portaria 1.095/10 do referido Ministério, servindo a cláusula como a autorização sindical necessária.

**Parágrafo segundo** - 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 terceiro** - Reconhecem as partes que não são consideradas horas suplementares, aquelas praticadas na forma da lei (duas horas por dia), uma vez que reconhecidas constitucionalmente, inclusive, 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 às partes que não são consideradas horas suplementares as horas extras praticadas na forma da lei (até duas horas por dia), uma vez que reconhecidas constitucionalmente, bem como aquelas destinadas a compensação do sábado, pelo que não invalidam a redução do intervalo.

#### **e – TROCA DO DIA DE FERIADO**

É facultado às empresas mediante acordo com seus empregados, a troca do dia de feriado por outro que melhor atenda o interesse das partes, nos termos do inciso XI, art. 611-A da CLT, ficando o empregador desonerado do pagamento das horas extras respectivas, em face à compensação nos termos do referido acordo.

**Parágrafo único:** A decisão pela troca do dia de feriado será tomada entre a empresa e a maioria simples de seus empregados, devendo a entidade sindical ser comunicada.

#### **f – FERIADOS/DIAS/PONTES**

Fica facultado às empresas, mediante acordo específico com seus empregados, compensar o trabalho realizado em dias úteis, intercalados com feriados e fins de semana, proporcionando descanso mais prolongado, por outro dia, sendo que o previsto nesta letra poderá ser realizado/aplicado em relação a todo o quadro funcional/turnos de trabalho, ou ainda, por área/departamento e turnos de trabalho.

#### **g - HORAS EXTRAS EM AMBIENTES INSALUBRES**

As empresas poderão convocar seus empregados, independente de autorização prévia do MTE (art. 60 da CLT), para jornada extraordinária em ambientes insalubres, até 02 (duas) horas diárias.

**Parágrafo primeiro:** a convocação acima prevista, não invalidará a cláusula de redução do intervalo intrajornada constante na cláusula 35ª desta Convenção Coletiva, e nem a compensação eventual do sábado.

## **h – BASE DE CÁLCULO DE COTA DE EMPREGADOS COM NECESSIDADES ESPECIAIS E MENORES APRENDIZES**

Para efeito da base de cálculo da cota para o preenchimento das vagas destinadas às pessoas com necessidades especiais ou de menores aprendizes, será considerada somente a mão de obra efetivamente ativa.

## **i – SEMANA ESPANHOLA**

**Com fundamento no** inciso XIII do artigo 7º da Constituição Federal, parágrafo segundo do artigo 59 da CLT e inciso I do artigo 611-A da CLT, as Empresas poderão adotar sistema aqui denominado Semana Espanhola, alternando semanalmente as jornadas de trabalho com duração de 40 (quarenta) horas (cinco dias de 08h00min normais) e 48 (quarenta e oito) horas (seis dias de 08h00min normais), mediante CERTIFICADO DE REGULARIDADE para utilização desta cláusula e nos seguintes termos:

**Parágrafo Primeiro:** A adoção do sistema de alternância de jornadas semanais (40/48 horas), poderá se dar por setor/departamento, turnos de trabalho ou grupo de empregados, objetivando a manutenção das atividades da empresa.

**Parágrafo Segundo:** A adoção do previsto nesta cláusula pelas empresas é condicionada à prévia comunicação aos Sindicatos Patronal e Laboral, bem como, o integral atendimento do previsto na **Cláusula – Adesão** desta Convenção Coletiva de Trabalho.

## **j – JORNADA 12 X 36**

Com base no Art. 7º, inciso XIII, Capítulo II da Constituição Federal, Art. 59-A e 611-A, ambos da CLT, fica facultado às Empresas, estabelecer acordo de prorrogação e compensação de horário de trabalho, podendo ser adotado o regime 12 x 36 (12h00min de trabalho com 36h00min de descanso), mediante CERTIFICADO DE REGULARIDADE para utilização desta cláusula e nos seguintes termos:

**Parágrafo Primeiro:** As partes convencionam que a remuneração do empregado submetido ao regime 12 x 36 será composta das seguintes rubricas salariais:

**A.** 12 x 36 Diurno

➤ Salário base

**B.** 12 x 36 Noturno

➤ Salário base

➤ Adicional noturno

**C.** Além das rubricas legais

**Parágrafo Segundo:** Fica estabelecido um intervalo de 01 (uma) hora para refeição ou descanso, não podendo coincidir com o início ou o término da jornada.

**Parágrafo Terceiro:** As horas excedentes à oitava diária ou à quadragésima quarta, semanal, não serão remuneradas extraordinariamente, por tratar-se de regime de compensação.

**Parágrafo Quarto:** O intervalo intrajornada não concedido será pago em caráter remuneratório, inclusive gerando reflexos no DSR.

**Parágrafo Quinto:** Os feriados laborados serão remunerados em dobro (Súmula n. 444 do TST - 100%). Os dias destinados ao repouso semanal do empregado, bem como os domingos não serão remunerados em dobro, pois são compensados nos regimes 12 x 36.

**Parágrafo Sexto:** O empregado que trabalhar nessa modalidade de jornada não poderá receber salário mensal inferior ao Piso da categoria.

**Parágrafo Sétimo:** A adoção do previsto nesta cláusula pelas empresas é condicionada à prévia comunicação aos Sindicatos Patronal e Laboral, bem como, o integral atendimento do previsto na **Cláusula – Adesão** desta Convenção Coletiva de Trabalho.

## **k – Jornada 6 x 2**

A jornada do EMPREGADO(A), poderá ser transformada no sistema 6X2, ou seja, 06 (seis) dias de trabalho por 02 (dois) dias seguidos de descanso, na forma de escalas próprias que lhe serão devidamente informadas/demonstradas, devendo ser mantidos os respectivos horários e turnos de trabalho, bem como a empresa deverá negociar com o sindicato profissional, até 04 (quatro) feriados anuais, onde não poderá haver trabalho.

## **CLÁUSULA 37 - ASSIDUIDADE – FALTAS JUSTIFICADAS.**

Estabelecem as partes que as faltas justificadas na forma da cláusula 23 deste instrumento, não poderão gerar qualquer prejuízo ao empregado quando do cálculo do prêmio assiduidade.

## **38 – ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO**

As partes estabelecem que Acordos Coletivos de Trabalho somente poderão ser formalizados entre Sindicato Laboral e empresas integrantes da categoria, mediante a interveniência do Sindicato Patronal como anuente nos respectivos instrumentos normativos, sem a qual serão considerados nulos., devem do a empresa interessada cumprir os seguintes requisitos:

- a) Comprovar perante o Sindicato Patronal pagamento dos valores previstos na cláusula Contribuição Assistencial ao Sindicato Patronal desta Convenção Coletiva de Trabalho.
- b) Comprovar perante o Sindicato Laboral o cumprimento da cláusula relativa à Contribuição Assistencial Laboral prevista nesta Convenção Coletiva de Trabalho.
- c) Comprovar perante os Sindicatos Patronal e Laboral, o cumprimento da cláusula relativa a Dados Cadastrais.

**Parágrafo Único:** Excetua-se do previsto nesta cláusula, Acordos Coletivos de Trabalho firmados anteriormente à assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

## **39 – Instalação de Câmeras de Segurança**

Poderá a empresa instalar câmeras de monitoramento nas suas dependências, ficando unicamente vedada, a instalação destes equipamentos nos locais de descanso, alimentação, vestiários/banheiros dos trabalhadores, o que não abrange a área de lazer.

## **40 - EXCLUSÕES**

Estão excluídos da presente Convenção Coletiva de Trabalho, os contratos rescindidos por iniciativa das empresas, os por pedidos de demissão, os por término de prazo determinado,

bem como a projeção dos seus respectivos avisos prévios legais e os decorrentes de acordos firmados pelas partes, cujos procedimentos ocorreram até 28/02/2024, inclusive.

#### **41 – TESTE PRÁTICO**

Ficam as empresas autorizadas a realizarem para fins de contratação, um teste prático não remunerado por até 02:00 horas, com o objetivo de as partes avaliarem suas condições de aceitação contratual.

#### **42 - DESCONTO DA MENSALIDADE SINDICAL**

A empresa se compromete a solicitar corretamente a guia de recolhimento da contribuição assistencial ao sindicato profissional já informando o valor da guia até o 5º dia útil, que será fornecida pelo mesmo, e recolher, quando devida, os respectivos valores até o 10º dia útil do mês subsequente ao desconto, garantido o direito de oposição.

**Parágrafo Primeiro:** O valor da mensalidade aprovada por unanimidade em Assembleia Geral a ser descontada fica fixada em 1% (um por cento) mensal de até o teto de R\$3.500,00 (três mil e quinhentos reais) para manter os custos dos convênios oferecidos pelo SITRAVEST aos trabalhadores associados.

**Parágrafo Segundo:** A Empresa se compromete a enviar os dados no endereço de e-mail [SITRAVEST@SITRAVEST.COM.BR](mailto:SITRAVEST@SITRAVEST.COM.BR) para preenchimento 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.

**Parágrafo Terceiro –** Caso o empregador não realize o pagamento da guia na data estipulada pelo vencimento, pagará os juros gerado pelo atraso. Após gerar a guia não é possível alterar valores e data de vencimento.

#### **43 – CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL**

Em cumprimento ao que foi deliberado pelos trabalhadores vestuaristas, reunidos em assembleias gerais extraordinárias realizadas nos dias 04 e 05 de fevereiro de 2026 convocadas por edital publicado na página 02 do Jornal de Santa Catarina no dia 30 de Janeiro de 2026 as empresas descontarão de seus empregados abrangidos pela Convenção Coletiva de Trabalho **2026/2027**, a importância de **R\$ 70,00 (setenta reais)** da remuneração dos mesmos, no mês de abril/2026 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 o oposição do empregado por escrito, nos termos da Orientação jurisprudencial do TST.

**Parágrafo Primeiro -** A Empresa se compromete a enviar os dados no endereço de e-mail [SITRAVEST@SITRAVEST.COM.BR](mailto:SITRAVEST@SITRAVEST.COM.BR) para preenchimento a guia de recolhimento da contribuição negocial ao sindicato profissional, fornecida pelo mesmo, e recolher, quando devida, o respectivo valor até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao desconto, garantido o direito de oposição pelo empregado.

**Parágrafo Segundo -** A carta de oposição do empregado, deve ser entregue pelo mesmo nos dias **13 e 14 de Abril de 2026 no horário das 9:00 às 12:00 horas e das 13:00 às 17:00 horas** na Sede em Itajaí / SC e **15 e 16 de Abril de 2026 no horário das 9:00 às 12:00 horas e das 13:00 às 17:00 horas** na Sub Sede em Luiz Alves / SC, pessoalmente, munido de documento oficial com foto, por escrito e de próprio punho em duas vias, para o

SITRAVEST Rua Agílio Cunha nº 371 sala 104, bairro Cidade Nova, Itajaí com data limite de recebimento 16/04/2026 – SC nos termos da Orientação jurisprudencial do TST.

A entrega deverá ocorrer impreterivelmente nos dias 13 e 14 de abril de 2026, no horário das 9h às 12h e das 13h às 17h, na Sede do SITRAVEST, situada no município de Itajaí/SC, bem como nos dias 15 e 16 de abril de 2026, no horário das 9h às 12h e das 13h às 17h, na Subsede do SITRAVEST, localizada no município de Luiz Alves/SC, não sendo admitida, sob qualquer hipótese, a entrega fora dos locais, datas e horários previamente estabelecidos.

No ato da entrega, o empregado(a) deverá obrigatoriamente apresentar documento oficial de identificação com foto, para fins de conferência e validação da manifestação de vontade, não sendo aceitas cartas entregues por terceiros, por meio eletrônico, correio, aplicativo de mensagens, e-mail ou qualquer outra forma diversa da entrega presencial.

Cada empregado(a) deverá protocolar pessoalmente a sua própria carta de oposição, sendo expressamente vedada a entrega coletiva ou em nome de terceiros.

O presente procedimento observa o disposto na Constituição Federal (art. 5º, XX, e art. 8º, V), no art. 578 da CLT, bem como o entendimento consolidado na Orientação Jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho – TST, aplicável à matéria.

**Parágrafo Terceiro** - 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.

**Parágrafo Quarto** - 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 responsabiliza pelos ônus financeiros decorrentes do fato.

#### **44 - INTERVALO PARA CAFÉ**

As empresas poderão optar por conceder um intervalo de até 15 (quinze) minutos diários para o café, os quais, quando concedidos, não serão computados como horário efetivo de trabalho.

#### **45 - BENEFÍCIOS E ENQUADRAMENTO TRIBUTÁRIO**

Fica assegurado, exclusivamente às Empresas adimplentes perante os Sindicatos Patronal e Laboral quanto ao cumprimento das obrigações previstas nesta Convenção Coletiva de Trabalho - especialmente no que se refere às contribuições assistenciais - o direito de, sempre que juridicamente admitido, promover o aproveitamento de créditos fiscais vinculados ao regime de não cumulatividade do IBS e da CBS, bem como realizar compensação, dedução ou qualquer outra forma de aproveitamento fiscal e/ou tributário decorrente da concessão, dentre outros, dos seguintes benefícios a seus empregados: a) benefícios educacionais; b) plano de assistência à saúde e/ou odontológico; c) prêmio de assiduidade; d) vale-alimentação; e) vale-refeição; f) vale-transporte; g) quaisquer outros benefícios ou vantagens concedidas por liberalidade empresarial, não decorrentes de obrigação legal ou convencional.

**Parágrafo Primeiro:** A avaliação da pertinência, oportunidade e forma de utilização dos créditos, deduções ou compensações caberá exclusivamente à Empresa, não gerando

qualquer responsabilidade ao Sindicato Patronal ou ao Sindicato Laboral. Parágrafo Segundo: A utilização do disposto nesta cláusula por Empresas inadimplentes perante os Sindicatos Patronal e Laboral, especialmente no tocante ao recolhimento das contribuições assistenciais, caracterizará descumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho e configurará desvirtuamento e fraude, tornando nulos de pleno direito todos os atos e procedimentos dela decorrentes.

#### **46 - DADOS PESSOAIS – LGPD**

Considerando: a) que a presente Convenção Coletiva de Trabalho é celebrada pelas partes com respaldo nas respectivas Assembleias Gerais Extraordinárias; b) o disposto no artigo 7º, XXVI, da Constituição Federal, combinado com o artigo 611-A da CLT; e c) a necessidade de as Empresas fornecerem dados pessoais de seus empregados ao Sindicato Laboral para fins de cumprimento das disposições constantes deste instrumento coletivo; fica estabelecido que o Sindicato Laboral se compromete a observar, de forma integral, as determinações da Lei nº 13.709/18 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais – LGPD), responsabilizando-se, de maneira exclusiva, por quaisquer atos ou omissões praticados por si, seus diretores, dirigentes, empregados, prepostos e/ou terceiros, nos âmbitos civil, trabalhista e/ou criminal, relacionados a tratamento de dados realizado em desconformidade com a referida legislação. Tais dados deverão ser utilizados estritamente para a operacionalização e/ou atendimento das cláusulas previstas no presente instrumento. Assim convencionados, 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 Ministério do Trabalho, responsabilidade que assume o Sindicato dos Trabalhadores, para todos os efeitos legais.

#### **47 - Dispensa de Homologação da Rescisão Contratual do Menor Aprendiz**

Considerando que o presente contrato refere-se a contrato de aprendizagem, celebrado nos termos dos arts. 428 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e que a rescisão ora formalizada ocorre de acordo com as disposições legais aplicáveis, as partes reconhecem e concordam que o Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho do menor aprendiz independe de homologação sindical ou judicial, nos termos da legislação trabalhista vigente, podendo a rescisão ser realizada e formalizada nas dependências da própria empresa, com a assistência do representante legal do menor, quando aplicável, dando-se plena, rasa e geral quitação das verbas discriminadas, ressalvados os direitos legalmente indisponíveis.

Itajaí, 26 de março de 2026.

Sindicato das Indústrias do Vestuário de Itajaí  
Luiz Afonso Coelho – Presidente em exercício  
CPF: 543.276.529-20

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