

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2015/2016

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SC001366/2015
DATA DE REGISTRO NO MTE: 17/06/2015
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR032798/2015
NÚMERO DO PROCESSO: 46303.000618/2015-51
DATA DO PROTOCOLO: 01/06/2015



Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

SINDICATO DA INDÚSTRIA DO VESTUÁRIO DO SUL CATARINENSE - SINDIVEST, CNPJ n. 83.562.892/0001-41, neste ato representado (a) por seu Presidente, Sr(a). XANDRUS GALLI;

E

SIND DOS TRAB NAS IND DO VEST E CALC DE CRIC E REGIAO, CNPJ n. 83.814.137/0001-07, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). IZIO INACIO;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de maio de 2015 a 30 de abril de 2016 e a data-base da categoria em 01º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores nas Indústrias do Vestuário**, com abrangência territorial em **Araranguá/SC, Cocal do Sul/SC, Criciúma/SC, Forquilha/SC, Içara/SC, Jacinto Machado/SC, Lauro Muller/SC, Maracajá/SC, Morro da Fumaça/SC, Morro Grande/SC, Nova Veneza/SC, Siderópolis/SC, Timbé do Sul/SC, Treviso/SC, Turvo/SC e Urussanga/SC.**

Salários, Reajustes e Pagamento Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - REMUNERAÇÃO MÍNIMA

Fica assegurada a partir de 01 de maio de 2015, Remuneração Mínima conforme abaixo especificada:

FUNÇÃO	SALARIO NORMATIVO
Costureira e/ou Operador de Máquinas de Costureira Industrial (da admissão até 90 dias)	957,00
Costureira e/ou Operador de Máquinas de Costureira Industrial (após 90 dias na empresa)	1.182,50
Tecelão	1.551,00
Ajudante de Tecelão	918,50
Serviços Gerais e Office Boy	918,50

Parágrafo primeiro – A função de **Costureira e/ou Operador de Máquinas de Costura Industrial** compreende também as funções de Fechadeira, Cortador, Interloquista, Passadeira, Overloquista, remalhadeira, bordadeira e Revisora final, para efeito de remuneração mínima.

Parágrafo Segundo - Fará jus ao **salário de Costureira e/ou Operador de Máquinas de Costura Industrial, de R\$ 1.182,50 desde a admissão**, se o funcionário tiver experiência mínima na função de 12 (doze) meses de trabalho, conforme registro na CTPS.

Parágrafo terceiro - Fará jus ao salário de tecelão o (a) funcionário(a) apto (a) a atuar desde a programação e o desenho da peça no computador, até a conclusão da peça na máquina de tecelagem.

Parágrafo quarto - A função de serviços gerais corresponde às seguintes tarefas: chuleia bainha e espelho de bolso dianteiro e traseiro, chuleia entre-pernas, faz presilhas (passante), cola entretela, prega etiqueta adesiva (sem costura), tira fios, marca e vinca bolsos, abre costura, embala peças produzidas, monta caixa e coloca batente e cursor de feixes, revisa e corta costura na fechadeira, revisa traseiro e dianteiro de calça, distribui serviços, prega na máquina botão e rebites, coloca TAG, corta passantes com tesoura ou máquina, auxiliar de bordadeira, auxiliar de expedição, auxiliar de almoxarifado, marca botão e caseados, abotoa camisas, confere medidas, auxiliar de corte, copeira e limpezas em geral.

Parágrafo quinto - A função de serviços gerais só se caracteriza quando os trabalhos que envolvem costura forem feitos em máquinas de passante e chuleio. Assim, as tarefas desenvolvidas em outras máquinas de costura descaracterizam a função de serviços gerais.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

As empresas concederão, a partir de 01/05/2015, a seus empregados, abrangidos pela categoria profissional, sobre os salários de abril de 2015, reajuste e/ou correção salarial no percentual de **10% (dez por cento)**, equivalente a 100% do INPC dos últimos 12 meses, 8,34% acrescidos de 1,53% de aumento real.

02.01 – O percentual previsto no Caput desta cláusula desobriga as empresas de todas as obrigações, direitos, percentuais e valores decorrentes da legislação salarial vigente no período base, ou seja, até 30/04/2015.

02.02 – Os empregados que percebiam em abril de 2015, salário base superior a 03 (três) salários mínimos nacional, atuais, **R\$ 2.364,00** (dois mil trezentos e sessenta e quatro reais) farão jus ao percentual de reajuste, previsto no Caput desta cláusula, a incidir somente sobre esse valor, ficando a livre negociação entre empregado e empregador a parcela do salário superior aos 03 salários mínimos nacional.

02.03 - Serão compensados as antecipações ou adiantamentos legais ou espontâneos pagos no período, salvo os decorrentes de promoção, término de aprendizagem, transferência de cargo, função estabelecimento ou localidade e equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTOS

Ficam as empresas obrigadas a efetuarem o pagamento de salários de seus empregados, bem como a concessão de vales ou adiantamentos salariais, durante o expediente normal de trabalho.

Parágrafo Único – Quando o 5º (quinto) dia útil de o mês subsequente ocorrer no sábado pagamento deverá ser efetuado até sexta feira, 4º (quatro) dia útil.

Salário produção ou tarefa

CLÁUSULA SEXTA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS

Fica estipulado que as empresas pagarão as horas extras trabalhadas para seus empregados nas seguintes bases e condições:

- a) As duas (02) primeiras horas extras trabalhadas diariamente serão pagas com adicional de 60% (sessenta por cento) do valor da hora extra normal.
- b) As que excederem as duas primeiras horas extras diárias, ou seja, a partir da terceira (3ª) hora serão remuneradas com o adicional de 100% (cem por cento) do valor da hora normal.

Caso a empresa opte pela compensação, jornada de trabalho aos sábados deverá distribuir a jornada de 4 horas do sábado durante a semana, o que não será considerado no cômputo das horas extraordinárias diárias, o que se fará mediante celebração acordo coletivo de prorrogação de jornada de trabalho, com a participação do Sindicato Laboral.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Outros Adicionais

CLÁUSULA SÉTIMA - BANCO DE HORAS

A empresa que desejar promover a implantação do banco de horas deverá formular por escrito seu pedido ao Sindicato Profissional, para que este num prazo de até 15 (quinze) dias agende a realização de Assembleia Geral com os empregados na sede da empresa pretendente, para a aprovação ou não, mediante votação secreta, por maioria simples.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA OITAVA - VALE TRANSPORTE

As empresas se comprometem e se obrigam a cumprir a legislação concernente a concessão do vale-transporte (Lei 7.418/75 e Decreto nº. 95.247/95).

Auxílio Creche

CLÁUSULA NONA - CRECHE

Os Sindicatos, Profissional e Patronal, formarão uma comissão paritária objetivando sensibilizar o Poder Público Municipal a instalar creches junto às comunidades ou bairros de onde provém o maior contingente de mão-de-obra, para atendimento dos filhos menores dos integrantes da categoria profissional.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA DÉCIMA - CONTRATO DE EXPERIENCIA

O empregador se obriga a entregar a segunda via do contrato de experiência, ao empregado.

Parágrafo único - Empregados readmitidos para a mesma função e na mesma empresa, não serão submetido à experiência, desde que tenha exercido a mesma função em outra empresa durante seu período de afastamento.

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA

No caso de denúncia do contrato de trabalho de iniciativa do empregador, por justa causa, este deverá comunicar ao empregado, por escrito, o motivo da dispensa.

Aviso Prévio

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DISPENSA DO AVISO

Fica dispensado do cumprimento de 15 (quinze) dias do aviso prévio, dado pelo empregador ou pelo empregado, no caso de o mesmo obter novo emprego antes do respectivo término, desde que comprovado por escrito, sendo-lhe devida, em tal caso, a remuneração proporcional aos dias efetivamente trabalhados.

Parágrafo Primeiro: O empregado fica obrigado ao cumprimento dos 15 (quinze) primeiros dias do aviso.

Parágrafo Segundo: Fica dispensada, em caso de pedido de demissão, a empregada de cumprir o aviso prévio, quando do retorno após término da licença maternidade de 120 dias.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AVISO PREVIO ESPECIAL

a) Para os empregados que contarem com mais de 07 (sete) anos de serviço prestados, ininterruptos, à mesma empresa, o aviso prévio será de 51 (cinquenta e um) dias, inclusive o indenizado.

b) Para os empregados que contarem com mais de 10 (dez) anos de serviço prestados, ininterruptos, à mesma empresa, o aviso será de 60 (sessenta) dias, inclusive o indenizado.

Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

Normas Disciplinares

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL

As empresas concederão licença remunerada, por prazo não superior a 05 (cinco) dias no ano civil, a cada empregado dirigente sindical que permaneça em atividade na sua respectiva empresa, quando tiverem que representar o sindicato profissional, em simpósios, congressos, conferências e seminários e outras atividades de interesse do sindicalismo, devendo referida licença ser solicitada pelo sindicato com antecedência de 03 (três) dias e comprovação posterior, sob pena de ficar prejudicada a liberação.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - CONTROLE DO HORÁRIO DE TRABALHO

As empresas integrantes da categoria patronal independente do número de empregados, serão obrigadas, serão obrigadas a manter o registro de controle da jornada de trabalho de seus empregados através de quaisquer das formas previstas em Lei (Manual, mecânico ou eletrônico).

Parágrafo Primeiro: As empresas deverão adotar o sistema alternativo eletrônico, nos termos da portaria 373/2011, mediante celebração de Acordo Coletiva com o Sindicato Laboral.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - GARANTIAS ESPECIAIS DE EMPREGO

Serão garantidos o emprego e o salário nas seguintes condições e hipótese:

- a) - Ao acidentado, pelo prazo de 12 (doze) meses, após a cessação do auxílio-doença acidentário, nos termos e para os fins do disposto no art. 118 da Lei nº. 8.213/91;
- b) - A empregada gestante, até cento e oitenta (180) dias após o parto. Não havendo interesse da empregada em retornar ao trabalho **após o término da licença maternidade de 120 dias**, sua rescisão contratual, como Pedido de Demissão, poderá ser realizada mediante assinatura de um termo de desistência, com a assistência do sindicato profissional;
- c) ao empregado que contar com mais de 05 (cinco) anos consecutivos de serviços prestados ao mesmo empregador, durante os dezoito meses anteriores à aquisição do direito à aposentadoria por tempo de serviço ou especial, devendo comprovar através de documento oficial do INSS, que se encontra em situação de pré-aposentadoria, ressalvado motivo disciplinar ou o não uso do direito.

Parágrafo Primeiro - O empregado fará jus apenas uma vez à garantia de manutenção de emprego prevista no item acima, e essa garantia cessará ou se extinguirá definitivamente se o empregado não se aposentar após adquirido o direito a qualquer das aposentadorias.

Parágrafo Segundo - A empresa que dispensar o empregado que se encontrar em qualquer das garantias de emprego prevista nesta cláusula, não estará obrigada a promover inquérito judicial, porém, se a rescisão contratual ocorrer sem justa causa, à empresa ficará sujeita ao pagamento, na forma simples, dos salários correspondentes ao período que faltar para completar a garantia dada.

Parágrafo Terceiro – Se rescindido o contrato, sem que a empresa tenha o conhecimento da gravidez, a empregada gestante deverá avisar o empregador de seu estado de gestação e comprová-lo até 60 (sessenta) dias posteriores ao término da vigência do aviso prévio trabalhado, não concedido ou indenizado, sob pena de inviabilizar a sua reintegração e ficar prejudicada no direito de eventual indenização.

Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - COMPROVANTES DE PAGAMENTOS

As empresas obrigatoriamente fornecerão a seus empregados envelopes de pagamento ou documento equivalente, contendo, além da identificação da empresa, a discriminação de todos os valores pagos e descontados, inclusive o valor do recolhimento do FGTS

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - EMPREGADO SUBSTITUTO

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

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - QUADRO DE AVISOS

As empresas com mais de 20 (vinte) empregados destinarão local apropriado para colocação de quadro de avisos e de comunicações de interesse geral da categoria, vedada, porém, qualquer publicação suscetível de prejudicar a normalidade das relações entre a empresa e seus empregados.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Faltas

CLÁUSULA VIGÉSIMA - ABONO DE FALTA AO EMPREGADO ESTUDANTE

Serão abonadas as faltas do empregado estudante, nos horários de exames regulares ou vestibulares coincidentes com os do trabalho, desde que realizados em estabelecimento de ensino, oficial ou autorizado legalmente, e mediante comunicação prévia ao empregador, com o mínimo de 72 (setenta e duas) horas, e comprovação oportuna.

Parágrafo único - Todo empregado que, mediante comprovação de matrícula e de frequência regular às aulas, estudar à noite, fica desobrigado de fazer horas extras, salvo as exceções previstas nos artigos 59 e 61 da CLT.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - FALTAS JUSTIFICADAS

O empregado poderá deixar de comparecer aos serviços sem prejuízo do salário:

I - Até 02 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente (até avós), descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua CTPS, viva sob sua dependência econômica;

II - Até 03 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento, devidamente comprovado;

III - Até 05 (cinco) dias, em caso de nascimento do filho, no decorrer da primeira semana;

IV - Por 01 (um) dia, em cada doze (12) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;

V - Até 02 (dois) consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva;

VI - No período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do serviço militar referidas na letra "c" do art. 65 da Lei 4.375/64;

VII - De 01 (um) dia por semestre ao empregado para levar cada filho menor ou dependente previdenciário, até 06 (seis) anos de idade ao médico, mediante comprovação no prazo de 48 (quarenta e oito) horas.

Férias e Licenças

Férias Coletivas

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - FERIAS INDIVIDUAIS OU COLETIVAS

As férias, gozadas ou indenizadas, obedecerão aos seguintes critérios e procedimentos.

- a) O início das férias, coletivas ou individuais, iniciará sempre na segunda ou terça- feira;
- b) O pagamento da remuneração das férias será efetuado até 02 (dois) dias antes do início do respectivo período de gozo;
- c) O empregado que rescindir espontaneamente o contrato de trabalho e contar com mais de 15 dias (quinze) dias de serviço, terá o direito á indenização de férias proporcionais à razão de 1/12 avos de um terço de férias proporcionais.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Condições de Ambiente de Trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ALIMENTAÇÃO E LOCAL PARA REFEIÇÕES

As empresas com mais de 80 (oitenta) empregados, arcarão com até 50% (cinquenta por cento) dos custos do almoço ou lanche servido aos seus empregados, ressalvadas as condições mais favoráveis já praticadas.

Parágrafo Primeiro - As empresas com mais de 80 (oitenta) empregados, que não possuem local ou refeitório adequado para almoço, ou que não estejam fornecendo refeições, ficam obrigadas a reembolsar aos seus empregados até 50% (cinquenta por cento) do valor da refeição cobrada pela cozinha industrial do SESI de Criciúma.

Uniforme

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - INSTRUMENTOS DE TRABALHO

Quando exigidos por lei ou pela empresa, os uniformes, calçados, equipamentos e instrumentos necessários ao desenvolvimento do trabalho, serão fornecidos gratuitamente.

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ATESTADOS MÉDICOS

Os atestados fornecidos por médicos e dentistas vinculados à Entidade Sindical Profissional da categoria serão aceitos para todos os efeitos, desde que mencionado o Cid-Código Internacional de Doenças.

Primeiros Socorros

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - PRIMEIROS SOCORROS

As empresas se comprometem a manter medicamentos de primeiros socorros, bem como medicamentos corriqueiros, que serão fornecidos gratuitamente aos empregados durante o expediente de trabalho e que venham a ser acometidos de qualquer mal ou indisposição súbita.

Relações Sindicais

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ACESSO AOS DIRIGENTES SINDICAIS

O dirigente sindical, no exercício de suas funções, terá garantido acesso ao refeitório das empresas, nos intervalos destinados a alimentação e descanso, para desempenho de suas funções, vedada a divulgação de matéria político- partidária ou ofensiva, desde que de prévio conhecimento aos empregadores, inclusive dos motivos da visita, ou mediante prévia autorização e identificação.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ASSISTENCIA SINDICAL NAS RESCISÕES CONTRATUAIS

As rescisões de contrato de trabalho do empregado com mais de 06 (seis) meses de serviço serão homologados perante a Entidade Sindical.

Outras disposições sobre representação e organização

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL AÇÃO DE CUMPRIMENTO

Fica reconhecida a legitimidade processual ativa da Entidade Profissional, na condição de substituto processual dos integrantes da categoria, para ajuizamento de qualquer ação, perante a Justiça do Trabalho, independentemente de relação de empregados, autorização ou mandato, visando o cumprimento ou a cobrança de quaisquer das condições ajustadas neste instrumento normativo.

Disposições Gerais

Outras Disposições

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ANOTAÇÃO NA CTPS

A função efetivamente exercida pelo empregado será anotada em sua CTPS e/ou na ficha de registro de empregado.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - PENALIDADES

As empresas pagarão multa correspondente a 5% (cinco por cento) do valor da remuneração percebida pelo empregado, pelo descumprimento de obrigação de fazer, por infração e por empregado atingido, em favor desse.

XANDRUS GALLI
Presidente
SINDICATO DA INDÚSTRIA DO VESTUÁRIO DO SUL CATARINENSE - SINDIVEST

IZIO INACIO
Presidente
SIND DOS TRAB NAS IND DO VEST E CALC DE CRIC E REGIAO