

# CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2017/2018

---

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** SC001354/2017  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 04/07/2017  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR041568/2017  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46303.000539/2017-10  
**DATA DO PROTOCOLO:** 03/07/2017

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

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

E  
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO E CALÇADOS DE CRICIÚMA E REGIÃO, CNPJ n. 83.814.137/0001-07, neste ato representado por seu Presidente, Sr. 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 2017 a 30 de abril de 2018 e a data-base da categoria em 01º de maio.

## CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA

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

## Salários, Reajustes e Pagamento

### Piso Salarial

## CLÁUSULA TERCEIRA - REMUNERAÇÃO MINIMA

<b>FUNÇÃO</b>	<b>SALARIO NORMATIVO</b>
Costureira e/ou Operador de Máquinas de Costureira Industrial (da admissão até 90 dias)	1.104,69
Costureira e/ou Operador de Máquinas de Costureira Industrial (após 90 dias na empresa)	1.365,00
Tecelão	1.790,37
Ajudante de Tecelão	1.060,25
Serviços Gerais e Office Boy	1.060,25

**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\$ 1.365,00 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 bolsos 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 01/05/2017:

- a. Aos empregados que percebiam em abril de 2017, salário igual ou superior a 03 (três) salários mínimos nacional, atuais R\$ 2.811,00 (dois mil, oitocentos e onze reais) reajuste de 3,98% (três vírgula noventa e oito por cento), a incidir somente sobre esse valor, ficando a livre negociação entre empregado e empregador a parcela do salário igual ou superior a 3,0 salários mínimos nacionais.
- b. Para os demais empregados, ou seja, aqueles com base salarial inferior a R\$ 2.811,00, sobre os salários de abril de 2017, reajuste e/ou correção salarial no percentual de 5% (**cinco por cento**), equivalente a 100% do INPC dos últimos 12 meses, 3,98% acrescidos de 1,02% de aumento real.

**04.01** – 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 30/04/2017;

**04.02** - 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;

**04.03** - Para a função de Remalhadeira, o salário será de **R\$ 1.395,00**;

**04.04** - As diferenças relativas à aplicação do índice de reajuste sobre os salários do mês de maio serão pagas na folha do mês de junho, a ocorrer até o quinto dia útil do mês de julho.

## **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, o 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 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.

As empresas interessadas, a teor do que dispõe o artigo 59, § 2º, da CLT, poderão exceder a jornada normal de trabalho diária, em número não superior a 02 (duas) horas, para compensar com a correspondente diminuição do trabalho aos sábados, sem que isso implique no pagamento de horas extras.

## **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 EXPERIÊNCIA**

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 submetidos à experiência, desde que tenha exercido a mesma função em outra empresa durante o período mínimo de 12 meses.

## **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 - PERÍODO**

O empregado deverá ter 03 (três) dias de acréscimo no período de aviso prévio, a cada ano de trabalho, ou seja, com mais de um ano de trabalho o aviso prévio será de 33 (trinta e três) dias, com mais de 02 anos, o aviso será de 36 (trinta e seis) dias e assim sucessivamente.

**Parágrafo Único** – No caso de aviso prévio trabalhado, o período de trabalho será sempre de, no máximo, 30 (trinta) dias, independentemente se o período de aviso prévio for igual ou superior a 30 (trinta) dias.

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DISPENSA AVISO**

Fica dispensado do cumprimento do aviso prévio, dado pelo empregador, no caso de o empregado obter novo emprego antes do respectivo término, desde que comprovado por escrito, sendo-lhe devido em tal caso, à remuneração proporcional aos dias efetivamente trabalhados.

**Parágrafo Primeiro:** O (A) empregado (a) que solicitar demissão, fica obrigado (a) ao cumprimento dos 15 (quinze) primeiros dias do aviso, mesmo que tenha obtido novo emprego, sob pena de desconto do aviso prévio de forma integral.

**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.

## **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 DE HORÁRIO DE TRABALHO**

As empresas integrantes da categoria patronal independente do número de empregados, 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 Único:** As empresas poderão 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 nos dez dias posteriores a concessão do aviso prévio, 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 depois de 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 A 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:

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

- c. Até 05 (cinco) dias, em caso de nascimento do filho, no decorrer da primeira semana;
- d. Por 01 (um) dia, em cada doze (12) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;
- e. Até 02 (dois) consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva;
- f. 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;
- g. 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 - FÉRIAS 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 Único** - As empresas com mais de 80 (oitenta) empregados, que não possuam local ou refeitório adequado para almoço, 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 - INSTRUMENTO 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 KITS de primeiros socorros, que serão destinados gratuitamente aos empregados durante o expediente de trabalho no caso de serem acometidos de qualquer mal ou indisposição súbita.

## **Relações Sindicais**

### **Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ACESSO AOS DIRIGENTES SINDICATOS**

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, e desde que dê 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 - ASSISTÊNCIA 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.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA**

As empresas se comprometem no ato de admissão do empregado, a ofertar a filiação ao Sindicato Laboral, expondo os benefícios que lhe são oferecidas em decorrência da filiação.

**Parágrafo Único:** O (A) empregado (a) que não tiver interesse na filiação, deverá entrar em contato com o Sindicato Profissional.

### **Outras disposições sobre representação e organização**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - ANOTAÇÕES NA CTPS**

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

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA – 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.

Criciúma (SC), 19 de Junho de 2017.

**XANDRUS GALLI**

Presidente

SINDICATO DA INDÚSTRIA DO VESTUÁRIO DO SUL CATARINENSE – SINDIVEST

**IZIO INACIO**

Presidente

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO E CALÇADOS DE CRICIÚMA E REGIÃO