

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2019/2020

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** SC001282/2019  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 29/07/2019  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR030633/2019  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 10263.100340/2019-11  
**DATA DO PROTOCOLO:** 26/07/2019

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

### TERMOS ADITIVO(S) VINCULADO(S)

**Processo nº:** 10263100988201997e **Registro nº:**  
SC002112/2019

**Processo nº:** 10263102032201920e **Registro nº:**

SIND INDS FIACAO TECELAGEM E DO VESTUARIO DE BLUMENAU, CNPJ n. 82.662.701/0001-50, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSE ALTINO COMPER;

E

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DO VESTUARIO, FIACAO, TECELAGEM E ARTEFATOS DE COURO DE JARAGUA DO SUL, CNPJ n. 84.437.375/0001-03, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). GILDO ANTONIO ALVES;

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 06 de junho de 2019 a 31 de março de 2020 e a data-base da categoria em 01º de abril.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Indústrias e Trabalhadores de Fiação, Tecelagem e do Vestuário**, com abrangência territorial em **Massaranduba/SC**.

## Salários, Reajustes e Pagamento

### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - REMUNERAÇÃO MÍNIMA

Fica estabelecida, uma remuneração mínima mensal a partir 1º de Abril de 2019, correspondente a R\$1.206,14 (hum mil duzentos e seis reais e quatorze centavos) – (R\$5,4824/hora) quando da admissão de novos empregados e R\$1.317,54 (hum mil trezentos e dezessete reais e cinquenta e quatro centavos) – (R\$5,9888/hora), quando da efetivação do mesmo, após 90 (noventa) dias contados da data de admissão, considerada jornada mensal de

220 horas.

### **Parágrafo Primeiro**

Estão excluídos do disposto desta cláusula, os menores submetidos ao regime regular de aprendizagem, bem como aqueles integrados ao Programa Social do Trabalho Educativo, eventualmente promovidos e coordenados pelos municípios que compõe a base do sindicato laboral.

### **Parágrafo Segundo**

Aos alunos submetidos ao regime regular de aprendizagem a base de cálculo de sua remuneração será o salário mínimo nacional.

## **Reajustes/Correções Salariais**

### **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

As EMPRESAS representadas pelo Sindicato da categoria econômica ora conveniente reajustarão os salários dos integrantes da categoria laboral, no mês de Abril de 2019, conforme critério abaixo especificado:

- a) Aos empregados que em 31/03/2019, percebiam salário nominal até o teto de R\$8.132,26 (oito mil cento e trinta e dois reais e vinte e seis centavos) receberão o percentual de 4,70% (quatro vírgula setenta por cento);
- b) Aos empregados que em 31/03/2019, percebiam salário nominal superior ao teto de R\$8.132,26 (oito mil cento e trinta e dois reais e vinte e seis centavos), receberão a quantia única e fixa de R\$382,22 (trezentos e oitenta e dois reais e vinte e dois centavos), a qual será automaticamente incorporada ao salário.

### **Parágrafo Primeiro**

Estão excluídos da presente cláusula:

- a) Os empregados admitidos a partir de 01/04/2019;
- b) Os empregados com contratos por prazo determinado (experiência), firmados antes de 01 de Abril de 2019 que não forem efetivados quando do respectivo termo, respeitados os valores de remuneração mínima.

### **Parágrafo Segundo**

Poderão ser compensadas as antecipações salariais de caráter geral e espontâneas concedidas em relação à data base abril de 2019.

### **Parágrafo Terceiro**

Eventuais diferenças salariais resultantes da aplicação desta cláusula deverão ser pagas juntamente com a folha de pagamento do mês de junho/2019.

### **Parágrafo Quarto**

As diferenças salariais resultantes da aplicação deste reajuste, incidentes sobre os contratos rescindidos até 06 de junho de 2019, inclusive, deverão ser pagas na respectiva empresa, a partir de Julho de 2019, em até 05 (cinco) dias úteis após a solicitação do ex-empregado ter sido protocolada no departamento pessoal da empresa, dispensada a homologação.

## **Descontos Salariais**

### **CLÁUSULA QUINTA - DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO**

Ficam as empresas, autorizadas a efetuar descontos em folha de pagamento de seus empregados, relativos a assistência médica e odontológica, seguro de vida em grupo, seguro saúde, contribuições em prol das agremiações recreativas e culturais, auxílio educacional, compras e quotas de cooperativas e similares, empréstimos, refeições na empresa e compras na farmácia do Sindicato dos Trabalhadores, este último, mediante adesão não compulsória da empresa empregadora, sempre mediante prévia e escrita comunicação devidamente protocolada no departamento pessoal da empresa.

### **Parágrafo Primeiro**

Conforme o disposto no art. 8º, IV da Constituição Federal, as empresas efetuarão mensalmente o desconto na folha de pagamento, da mensalidade associativa dos empregados sindicalizados, mediante a autorização prévia e expressa dos mesmos, devendo o recolhimento ao órgão profissional ser efetuado, impreterivelmente no prazo de 05 (cinco) dias úteis do mês subsequente.

### **Parágrafo Segundo**

O Sindicato laboral responsabiliza-se por todo e qualquer valor que for exigido a título de devolução das mensalidades sindicais que forem descontadas dos empregados, seja por parte

destes, órgão público ou sentença judicial, liberando a empresa de todas as responsabilidades decorrente do procedimento.

**Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo**

**CLÁUSULA SEXTA - ANTECIPAÇÕES SALARIAIS ESPONTÂNEAS *vs* COMPENSAÇÃO**

Poderão ser compensadas pela Convenção Coletiva de Trabalho, os reajustes ou antecipações salariais estabelecidos em lei, medida provisória, sentença normativa, acordo ou convenção coletiva de trabalho, bem como as antecipações espontâneas e de caráter geral, praticadas entre 1º de Abril de 2018 a 31 de março de 2019.

**Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

**Adicional Noturno**

**CLÁUSULA SÉTIMA - ADICIONAL NOTURNO**

A hora trabalhada no período noturno será remunerada com adicional legal de 20% (vinte por cento) somado de 5% (cinco por cento), de sorte que no total, o adicional noturno seja de 25% (vinte e cinco por cento).

**Auxílio Educação**

**CLÁUSULA OITAVA - AUXÍLIO EDUCAÇÃO**

As empresas poderão subsidiar parcial ou integralmente aos empregados, os custos decorrentes de formação escolar (ensino médio, superior, pós-graduação, mestrado e/ou doutorado), bem como, cursos técnicos específicos, relacionados com a atividade econômica da empresa.

**Parágrafo Único:**

Os critérios para a concessão do previsto no caput desta cláusula serão livres e exclusivamente estabelecidos pela empresa e não representarão, em hipótese alguma, salário indireto ou in

natura, não gerando reflexos para quaisquer efeitos.

### **Auxílio Creche**

#### **CLÁUSULA NONA - AUXÍLIO CRECHE**

As empresas onde trabalharem pelo menos 20 empregadas com mais de 16 anos de idade, e que não possuam creche própria, poderão optar entre celebrar o convênio previsto no parágrafo segundo do art. 389 da CLT, ou reembolsar diretamente à empregada as despesas comprovadamente havidas com a guarda, vigilância e assistência de filho legítimo ou legalmente adotado, em creche credenciada, de sua livre escolha, até o limite do valor correspondente a R\$204,00 (duzentos e quatro reais), por mês, por filho (a) com idade de 0 (zero) até 36 (trinta e seis) meses. Na falta do comprovante supra mencionado, será pago diretamente às empregadas o valor correspondente a R\$162,00 (cento e sessenta e dois reais), por mês, por filho (a) com idade de 0 (zero) a 36 (trinta e seis) meses.

#### **Parágrafo Primeiro**

O auxílio creche objeto desta cláusula não integrará, para nenhum efeito, o salário da empregada;

#### **Parágrafo Segundo**

Estão excluídas do cumprimento desta cláusula as empresas que tiverem condições iguais ou mais favoráveis e, quando inferiores serão complementadas até os valores estipulados no "caput".

### **Contrato de Trabalho *œ* Admissão, Demissão, Modalidades**

#### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - DISPENSA POR JUSTA CAUSA**

No caso de dispensa por justa causa, a empresa comunicará por escrito ao empregado, dando o motivo básico de sua demissão.

#### **Aviso Prévio**

## **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AVISO PRÉVIO *vs* DISPENSA**

Nos casos de rescisão do contrato de trabalho, por iniciativa da empresa, sem justa causa, a dispensa do empregado será imediata, sendo o aviso prévio indenizado e o pagamento das verbas rescisórias será efetuado no prazo de até 10 (dez) dias corridos, contados da data da comunicação da dispensa.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AVISO PRÉVIO PARA EMPREGADOS COM MAIS DE 45 ANOS DE IDADE**

O empregado que tiver completado 45 (quarenta e cinco) anos de idade, quando da dispensa sem justa causa, por iniciativa do empregador, terá direito a uma indenização especial de valor correspondente a 30 (trinta) dias de seu salário nominal mensal, vigente à época do desligamento, desde que trabalhe na empresa há pelo menos 5 (cinco) anos consecutivos, preservado o aviso prévio legal.

### **Parágrafo Único**

Em razão da nova lei do aviso prévio (lei 12.506/2011), o empregado terá direito a aplicação do "caput" quando esta for à condição mais benéfica do que a lei, (tempo de empresa entre 5 a 10 anos). Caso a lei conceda maior aviso prévio, não haverá aplicação do benefício da cláusula (tempo de empresa superior a 10 anos).

### **Suspensão do Contrato de Trabalho**

## **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA - SUSPENSÃO**

O contrato de experiência fica suspenso durante o auxílio doença comum ou acidentário, completando-se o tempo nele previsto após a cessação do benefício previdenciário.

### **Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ASSISTÊNCIA SINDICAL NAS RESCISÕES**

As homologações das rescisões dos contratos de trabalho serão feitas no Sindicato, desde que o empregado já tenha completado, pelo menos, 9 (nove) meses de serviço na empresa, podendo, o pagamento do valor das parcelas rescisórias, ser efetuado por crédito em conta corrente bancária, aberta em nome do mesmo, devendo a homologação ser efetuada no prazo da Lei.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

O contrato de experiência a ser estipulado pelo empregador, não poderá exceder a 90 (noventa) dias e deverá ser anotado, sob pena de nulidade na Carteira de Trabalho do empregado, salvo alteração legal.

##### **Parágrafo Único**

Não haverá Contrato de Experiência para o empregado readmitido na mesma empresa e na mesma função, no prazo de até 12 (doze) meses após a sua demissão.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - TESTES ADMISSIONAIS**

As empresas poderão realizar testes admissionais, desde que não ultrapassem 4 (quatro) horas. Este procedimento não gerará vínculo empregatício.

### **Relações de Trabalho *∞* Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

#### **Estabilidade Mãe**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - GARANTIA À GESTANTE**

À empregada gestante será garantido o emprego ou salário desde a comprovação da gravidez até 60 (sessenta) dias após o retorno da licença compulsória.

##### **Parágrafo Primeiro**

Excetuam-se das garantias previstas no “caput”, os casos de demissão por justa causa, término de contrato por prazo determinado, pedido de demissão ou acordo entre as partes,

devidamente homologado pelo Sindicato, nas duas últimas hipóteses.

### **Parágrafo Segundo**

Para fazer jus ao benefício do “caput”, a empregada gestante deverá comprovar no prazo de até 90 (noventa) dias, no departamento pessoal, mediante atestado médico, a gestação adquirida na vigência do Contrato de Trabalho, prazo este contado da notificação da dispensa.

## **Estabilidade Serviço Militar**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - GARANTIA AO EMPREGADO NA PRESTAÇÃO DO SERVIÇO MILITAR**

Terá garantia de emprego ou salário o empregado em idade de prestação do serviço militar obrigatório, desde o exame de seleção que o considerar Apto “A”, a se incorporar, até seu retorno ao trabalho, e, nos 30 (trinta) dias subsequentes a desincorporação, dispensa ou suspensão temporária da prestação do serviço militar.

### **Parágrafo Único**

Ficam excluídos dessa garantia os casos de contrato por prazo determinado, experiência, rescisão por justa causa ou pedido de demissão.

## **Estabilidade Aposentadoria**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO *os* APOSENTADORIA VOLUNTÁRIA 15 (QUINZE) MESES**

Fica assegurada garantia de emprego ou salário, durante os 15 (quinze) meses que antecedem à data em que o empregado adquire direito à aposentadoria voluntária nos seus prazos mínimos, desde que trabalhe na empresa há pelo menos 5 (cinco) anos. Adquirido o direito, extingue-se a garantia.

### **Parágrafo Primeiro**

Ficam excluídos dessa garantia os casos de contrato por prazo determinado, rescisão por justa causa, acordo entre as partes ou pedido de demissão.

### **Parágrafo Segundo**



A comprovação de tempo de serviço deverá ser feita no prazo de 30 (trinta) dias a partir da notificação de dispensa no caso de aposentadoria simples e, de 60 (sessenta) dias no caso de aposentadoria especial, sob pena de perda do benefício, valendo o tempo de serviço reconhecido pelo INSS.

### **Parágrafo Terceiro**

Entende-se por "prazos mínimos" o menor lapso de tempo necessário para aquisição ao direito à aposentadoria em qualquer das suas modalidades.

## **Outras normas de pessoal**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - ANOTAÇÃO NA CARTEIRA DE TRABALHO**

Ficam as empresas desobrigadas de realizar as anotações na Carteira de Trabalho de seus trabalhadores, exceto quando do desligamento do quadro funcional, por solicitação do trabalhador ou imposição legal.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - COMPLEMENTAÇÃO DE SALÁRIO BENEFÍCIO**

Quando o empregado ficar afastado em auxílio doença a cargo da Previdência Social e seu benefício for inferior ao seu salário líquido, receberá uma complementação paga pela empresa, correspondente a esta diferença, limitada ao teto da Previdência Social, pelo número de dias de seu afastamento, até o limite máximo de 60 (sessenta) dias, excetuando-se os trabalhadores aposentados.

### **Parágrafo Primeiro**

Considera-se valor líquido de salário, para efeitos desta cláusula, a importância salarial bruta que o empregado estaria recebendo, se em atividade, deduzidos os valores relativos aos descontos tributários e previdenciários.

### **Parágrafo Segundo**

Estão excluídas do cumprimento desta cláusula as empresas que tiverem condições iguais ou mais favoráveis. Quando inferiores serão complementadas até o valor estipulado no "caput".

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CURSOS DE FORMAÇÃO E TREINAMENTO**

Não serão pagas nem como horas normais e nem como horas extras, aquelas que os empregados despenderem fora do horário normal de trabalho para participar de cursos de formação e treinamento, quando estes forem colocados à disposição dos empregados para sua adesão.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ERROS NA FOLHA DE PAGAMENTO**

Quando ocorrer erro na folha de pagamento, devidamente identificado e reconhecido pela empresa, o prazo para pagamento de eventuais diferenças por parte desta, ou de devolução pelo empregado, será de 5 (cinco) dias da data do reconhecimento.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - FORNECIMENTO DE DOCUMENTOS**

As empresas fornecerão ao empregado, a segunda via do contrato de experiência, até no máximo 15 (quinze) dias após a sua assinatura.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - INDENIZAÇÃO APOSENTADORIA**

O empregado que se aposentar e solicitar demissão da empresa em até 30 (trinta) dias da data da concessão do benefício, ficará dispensado do cumprimento do aviso prévio, desde que não seja o único na função e, fará jus a uma indenização especial paga de uma única vez, preenchidas as seguintes condições:

- a) 1 (um) salário nominal mensal, quando contar de 10 (dez) a 15 (quinze) anos de serviço contínuos na mesma empresa;
- b) 2 (dois) salários nominal mensal, quando contar com mais de 15 (quinze) anos de serviço contínuos na mesma empresa.

### **Parágrafo Primeiro**

Perdendo o empregado o prazo estabelecido no “caput” por desconhecimento da concessão,

este deverá comprovar tal fato para fazer jus ao benefício. Como por exemplo, o carimbo da data da notificação recebida pelos correios.

### **Parágrafo Segundo**

Fica excluída do cumprimento desta cláusula a empresa que através de políticas internas tiver condições iguais ou mais favoráveis. Quando inferiores serão complementadas até os valores estipulados no "caput".

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - INDENIZAÇÃO POR ACIDENTE**

As empresas, em caso de acidente de trabalho, com morte ou invalidez total permanente, pagarão à família do empregado ou ao acidentado, em trinta dias, de uma só vez, uma indenização equivalente a 5 (cinco) vezes o salário nominal mensal do mesmo, sem que tal fato implique na aceitação de eventual responsabilidade civil e criminal.

### **Parágrafo Primeiro**

Se for constatada culpa do empregado, quando da ocorrência de acidente de trajeto, a empresa ficará liberada da indenização.

### **Parágrafo Segundo**

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".

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - PIS <sup>CS</sup> GESTÃO PARA PAGAMENTO**

As empresas se comprometem a gestionar junto aos Bancos respectivos, para que o pagamento do PIS seja efetuado em suas próprias dependências.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - SALÁRIO DE SUBSTITUIÇÃO**

Nas substituições superiores a 31 (trinta e um) dias, haverá pagamento da diferença salarial,

enquanto durar a substituição, exceção a cargos de chefia, pessoal administrativo e pessoal em treinamento.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - TRANSPORTE GRATUITO E/OU SUBSIDIADO *∞* NÃO CONSIDERADO COMO HORA "IN ITINERE**

No caso de haver transporte gratuito e/ou subsidiado aos empregados, o tempo gasto no transporte não será considerado como jornada "in itinere", nos termos previstos na súmula n°. 90 do TST.

**Outras estabilidades**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA - GARANTIA QUANDO DO RETORNO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS**

Terá garantia de emprego ou salário, o empregado que retornar ao trabalho após as férias individuais, por um período igual ao que ficar afastado em férias, limitando-se esta garantia, ao período máximo de 30 (trinta) dias.

**Jornada de Trabalho *∞* Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

**Prorrogação/Redução de Jornada**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CHAMADAS ESPECIAIS OU DE EMERGÊNCIA**

Quando o empregado for convocado em sua residência, para realizar serviços extraordinários, terá garantida a remuneração de no mínimo, 03 (três) horas extras, quando o trabalho realizado for inferior a este período de tempo.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - JORNADA DE TRABALHO *∞* PRORROGAÇÃO**

É permitida a prorrogação de jornada de trabalho, servindo a presente Convenção para os fins

previstos no “caput” do artigo 59 da CLT.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - JORNADA EXTRAORDINÁRIA**

As horas extras prestadas pelos empregados, terão um acréscimo sobre a hora normal nas seguintes bases:

- I. Horas extras normais - acréscimo de 50% (cinquenta por cento);
- II. Horas extras prestadas aos sábados dos por Acordos Coletivos - acréscimo de 70% (setenta por cento);
- III. Horas extras prestadas aos domingos e feriados - acréscimo de 120% (cento e vinte por cento).

#### **Parágrafo Único.**

Os valores constantes no item III, são considerados a partir do dia 01 de junho de 2007.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS EM AMBIENTES INSALUBRES**

As empresas poderão convocar seus empregados, independentes de autorização prévia, para jornada extraordinária em ambientes insalubres, até 2 (duas) horas diárias, na forma da permissão estabelecida no artigo 611-A, XIII, da Lei 13.467/2017, suprido deste modo, a exigência do artigo 60 da CLT.

#### **Parágrafo Único**

A realização de jornada extra, não invalidará a redução intervalar, eis que não serão consideradas horas suplementares pré-contratadas, fato igualmente aplicável se a empresa compensar o sábado.

#### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - JORNADA DE TRABALHO COMPENSAÇÃO DE DIAS**

As empresas poderão estabelecer, diretamente com seus empregados, mediante a adesão da maioria simples dos mesmos, em determinados setores ou em toda a fábrica, programas de compensação de dias, intercalados com feriados, fins de semana, carnaval e festas de final de ano, que recaiam no início ou fim de semana, de tal sorte que os empregados tenham um descanso prolongado.

**Parágrafo Único**

Cópia do respectivo acordo deverá ser protocolado no Sindicato Laboral.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - JORNADA DE TRABALHO - COMPENSAÇÃO DE FERIADOS PARA EMPREGADOS DO 3º TURNO**

As empresas poderão estabelecer diretamente com os empregados do 3º turno, mediante a adesão da sua maioria simples, programas de compensação de jornada nas sextas-feiras, quando este dia for feriado, trocando-o pela jornada de sábado, tudo com o objetivo de proporcionar aos empregados um final de semana prolongado.

**Parágrafo Único**

Cópia do instrumento deverá ser depositada no Sindicato Laboral com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - JORNADA DE TRABALHO *ou* COMPENSAÇÃO DE HORÁRIOS**

As empresas estão autorizadas a proceder em determinados setores, ou em toda a fábrica, a compensação de jornada de trabalho, prorrogando-a durante determinados dias ou a semana, compensando-a em outras, de forma a que no conjunto, sejam obedecidos os limites legalmente estabelecidos, desde que com a assistência do Sindicato Laboral.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - JORNADA DE TRABALHO *ou* COMPENSAÇÃO DE SÁBADOS/ FERIADOS**

As empresas que compensarem o trabalho aos sábados, em determinados setores ou em toda a fábrica, parcial ou integralmente, prorrogando a jornada de trabalho nos demais dias, não

considerarão como horas extraordinárias esta prorrogação, se algum feriado cair no sábado, assim como não exigirão que sejam repostas as horas que seriam prorrogadas, se cair algum feriado de segunda a sexta-feira, considerando-se as partes, empresas e empregados, devidamente quitados.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - JORNADA DE TRABALHO e COMPENSAÇÃO PECUNIÁRIA**

Além das formas usualmente estabelecidas, as empresas que pretenderem dar folga aos empregados em dias intercalados com feriados, fins de semana, carnaval e festas de final de ano, poderão fazê-lo, mediante acordo realizado com a maioria dos mesmos, compensando-se a folga pelo não pagamento das horas de trabalho realizadas em um dos dias dos meses que tiverem 31 (trinta e um) dias, excetuando-se o mês de Março, considerando-se um dia não pago, por um dia de folga. Para os empregados mensalistas, o acordo estabelecerá a forma de compensação.

#### **Intervalos para Descanso**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - JORNADA DE TRABALHO e INTERVALO PARA LANCHE**

As empresas que por tradição, concederem intervalos para lanche aos seus empregados, e esses de comum acordo com o empregador, optarem pela sua manutenção, as referidas horas não serão computadas na jornada de trabalho, e inclusive para fins salariais.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - INTERVALO PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO**

Conforme estabelece o artigo 611-A, III e 611-B, parágrafo único da lei 13.467/2017, ficam as empresas autorizadas a reduzir o intervalo intrajornada para 30 minutos (trinta minutos) mediante acordo coletivo com o respectivo Sindicato.

#### **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 30 minutos, conforme estabelece o art. 71, § 3º da CLT, e portaria 1.095/10 do referido Ministério.

## **Parágrafo Segundo**

Reconhecem as partes que não são consideradas horas suplementares, as horas extras praticadas na forma da lei (duas horas por dia), uma vez que reconhecidas constitucionalmente.

### **Controle da Jornada**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CONTROLE DO HORÁRIO DE TRABALHO**

As partes convencionam que com a vigência da portaria Ministerial número 1.510 de 21/08/2009, efetivada pela portaria 2.686 de 27/12/2012, e autorizada à negociação coletiva através da portaria 373 de 25/02/2011 todas do Ministério do Trabalho e Emprego, o comprovante da jornada de trabalho (ponto) poderá ser entregue ao empregado juntamente com sua folha de pagamento, não havendo a necessidade da impressão diária destes.

Fica instituído o controle obrigatório pelas empresas do horário de trabalho no seguinte sistema:

- a) Empresas ou unidades com menos de 10 (dez) empregados deverão utilizar o livro-ponto ou cartão-ponto mecanizado;
- b) Empresas ou unidades com mais de 10 (dez) empregados deverão utilizar relógio-ponto mecanizado.

## **Parágrafo Primeiro**

Os empregados ficam dispensados da marcação de cartão-ponto ou livro-ponto para lanche, refeição ou descanso.

## **Parágrafo Segundo**

Com a finalidade de manter a realização do pagamento dos salários dentro dos prazos legais, ou mesmo antes, quando for o caso, a empresa poderá efetuar o fechamento do cartão de ponto antes do final do mês, no entanto, a liquidação das horas extras praticadas ou o desconto das faltas ao serviço, constatadas após o aludido fechamento e até o último dia do mês deverão ser pagas ou descontadas, respectivamente, na folha de pagamento do mês seguinte.

### **Faltas**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DOCUMENTOS OBTENÇÃO**



As empresas se obrigam a não descontar o repouso semanal e feriado da semana respectiva, nos casos de ausência do empregado que trabalha no turno geral, para obtenção dos seguintes documentos pessoais: Carteira de Identidade, CPF, Título de Eleitor, Carteira Nacional de Habilitação, CTPS.

### **Parágrafo Primeiro**

O empregado disporá de no máximo 02(dois) dias na vigência da presente Convenção para a realização do acima previsto.

### **Parágrafo Segundo**

Nos demais turnos havendo coincidência do exame como única alternativa de realização com o horário de trabalho, aplica-se “caput”.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - FALTAS JUSTIFICADAS**

Não serão descontados os dias, o repouso remunerado e feriados da semana, quando o empregado faltar ao serviço nos seguintes casos devidamente comprovados:

- a) falecimento de sogro ou sogra, até 2 (dois) dias consecutivos;
- b) falecimento de cônjuge ou filhos, pai e mãe, 3 (três) dias consecutivos;
- c) internamento por doença ou acidente de cônjuge ou filhos menores de quatorze anos, 01 (um) dia durante a vigência da convenção;
- d) matrimônio do empregado, 03 (três) dias úteis;
- e) falecimento de avô (ó), 2(dois) dias, considerando-se o dia do óbito e o dia subsequente;
- f) prestar exames escolares ou exames vestibulares, dentro do horário de trabalho, com prévia autorização e posterior apresentação de documento comprobatório, fornecido pelo estabelecimento de ensino oficial, 02 (dois) dias.

### **Parágrafo Único**

No caso de acompanhamento de filho (a) enfermo (a), menor que 14 (quatorze) anos para consultas médicas e/ou exames, terá o empregado liberação de até 30 (trinta) horas de trabalho,

na vigência da Convenção Coletiva de Trabalho, mediante comprovação médica ou hospitalar.

### **Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - JORNADA DE TRABALHO *ou* PRORROGAÇÃO DO TRABALHO DE MULHERES E MENORES**

É facultado às empresas, celebrarem acordos de prorrogação de jornada de trabalho de mulheres e menores, para fins de compensação dos sábados, mediante entendimentos diretos, desde que observada à legislação pertinente, e assistidos pelo Sindicato dos Trabalhadores.

### **Outras disposições sobre jornada**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - JORNADA DE TRABALHO *ou* ALTERNATIVAS**

Além das jornadas de trabalho estabelecidas em lei, e as já implantadas nas empresas e para cumprimento do dispositivo no inciso XIII do artigo 7º da Constituição Federal, as partes reconhecem como válida a adoção, pelas empresas representadas pelo Sindicato Patronal de qualquer das seguintes alternativas:

- a) Funcionamento durante uma semana com duração de 40 (quarenta) horas (cinco dias de 8 horas), e na semana seguinte uma jornada de 48 (quarenta e oito) horas (seis dias de 8 horas) - semana espanhola;
- b) Funcionamento de semana de 44 (quarenta e quatro) horas de trabalho (de segunda a sexta-feira, 8 horas diárias e aos sábados 4 horas de trabalho);
- c) Funcionamento de semana de 44 (quarenta e quatro) horas de trabalho (de segunda a sexta-feira), sem expediente aos sábados, compensando-se as horas de sábado durante os demais dias da semana;
- d) Funcionamento da semana de 44 (quarenta e quatro) horas de trabalho para o terceiro turno, sendo no domingo das 22:30 horas às 05:00 horas e de segunda à sexta-feira das 22:00 às 5:00 horas;
- e) Funcionamento da semana de 44 (quarenta e quatro) horas de trabalho para o terceiro turno, de segunda a quinta-feira das 22:00 horas às 05:00 horas, na sexta-feira uma semana das 22:00 horas às 05:00 horas e noutra semana das 22:00 horas às 08:00 horas de sábado, e nos domingos,

folgando numa semana e trabalhando na outra das 21:00 horas às 05:00 horas;

f) Funcionamento da semana de 44 (quarenta e quatro) horas de trabalho, de segunda a sexta-feira, sem expediente aos sábados, compensando as horas do sábado durante os demais dias da semana, sendo nos seguintes horários:

I. 1º turno: 05:00 às 14:18 horas - com 30 (trinta) minutos de intervalo, 2ª a 6ª feira;

II. 2º turno: 14:18 às 23:24 horas - com 30 (trinta) minutos de intervalo, 2ª a 6ª feira;

III. 3º turno: 23:24 às 05:00 horas - com 30 (trinta) minutos de intervalo, domingo a 6ª feira;

IV. Horário Normal: 07:30 às 17:18 horas - com 60 (sessenta) minutos de intervalo, 2ª a 6ª feira.

V. Horário Normal: 07:27 às 17:15 horas – com 60 (sessenta) minutos de intervalo, 2ª a 6ª feira

g) Funcionamento da semana de 44 (quarenta e quatro) horas de trabalho no regime 6 (seis) por 2 (dois) em dois turnos exclusivamente para as lojas de fábricas, sendo:

- 1º turno: 08:00 às 15:50 horas - com 30 (trinta) minutos de intervalo,

- 2º turno: 11:10 às 19:00 horas - com 30 (trinta) minutos de intervalo,

h) Alternativamente, as empresas que não adotarem nenhuma das alternativas acima ou estabelecidas em lei, farão acordo com seus empregados para fixarem a jornada a ser adotada mediante assistência do Sindicato Laboral.

### **Parágrafo Primeiro**

Nas alternativas em que há previsão de intervalo para repouso e alimentação de 30 min, é necessário a autorização prevista na cláusula 38 desta convenção.

### **Parágrafo Segundo**

A adoção das alternativas aqui previstas, exceção feita a regra estabelecida na letra "h" anterior, não implicará na necessidade de existência de acordo para compensação de horário de trabalho com os empregados, valendo o presente, para todos os efeitos legais, especialmente para o disposto no parágrafo 2º do artigo 59 e no artigo 60 da CLT.

### **Parágrafo Terceiro**

Tendo em vista a característica especial do trabalho de guarda, segurança e enfermagem, ficam

as empresas autorizadas a promover escala de revezamento de serviço, nos termos do artigo 67, Parágrafo Único da CLT.

## **Férias e Licenças**

### **Duração e Concessão de Férias**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - FÉRIAS *vs* ANTECIPAÇÃO**

As empresas, em decorrências de problemas técnicos, financeiros ou outros decorrentes de força maior, depois de informarem ao Sindicato Laboral, poderão programar e realizar férias antecipadas para os empregados com período aquisitivo incompleto.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - FÉRIAS - COMUNICAÇÃO E INÍCIO**

As empresas, exceto na ocorrência de força maior ou prejuízos, devidamente comprovados, terão que comunicar ao empregado, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, o período de gozo de férias.

##### **Parágrafo Primeiro**

O início das férias, individuais ou coletivas, não poderá coincidir com sextas, sábados, domingos, feriados ou dia já compensado.

##### **Parágrafo Segundo**

Não será computado na vigência desta convenção, para efeito de férias coletivas, o dia 25 de dezembro.

## **Férias Coletivas**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - FÉRIAS COLETIVAS *vs* ABONO PECUNIÁRIO**

Para atender ao que dispõe o art. 143. Parágrafo 2º, da CLT, fica ajustado que as empresas que concederem férias coletivas de até 20 (vinte) dias, estarão autorizadas a aceitar os pedidos

individuais dos empregados que desejarem a concessão de abono pecuniário (1/3 das férias).

### **Outras disposições sobre férias e licenças**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - FÉRIAS e PROPORCIONAIS**

Ao empregado que solicitar demissão após completar 90 (noventa) dias na empresa, sem ter faltado injustificadamente no período de vigência do contrato de trabalho, serão devidas as férias proporcionais.

### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

#### **Equipamentos de Proteção Individual**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - EPI e USO OBRIGATÓRIO**

Atendendo disposição legal, as empresas fornecerão gratuitamente aos seus empregados os EPIs, e orientarão os mesmos sobre o seu correto uso, comprometendo-se os empregados a usá-los corretamente sob pena da empresa aplicar as penalidades previstas em Lei. A inutilização, estrago ou perda do EPI na culpa, imperícia, negligência e imprudência do empregado, devidamente comprovado, será indenizado pelo mesmo mediante o desconto em folha de pagamento.

#### **Uniforme**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - UNIFORMES DE TRABALHO**

As empresas que exigirem o uso de uniformes para o trabalho deverão fornecê-los a seus empregados, sem qualquer ônus.

#### **Exames Médicos**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - EXAMES MÉDICOS E LABORATORIAIS**

Os exames médicos e laboratoriais exigidos para admissão do empregado, bem como os demais exigidos por lei, inclusive aqueles realizados quando da demissão, serão pagos pelo empregador e em estabelecimento designados por este.

#### **Aceitação de Atestados Médicos**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

Assegura-se eficácia aos atestados médicos e odontológicos fornecidos por profissionais do Sindicato dos trabalhadores, para o fim de abono de faltas ao serviço, desde que existente convênio do sindicato com a Previdência Social, salvo se o empregador possuir serviço próprio ou conveniado.

#### **Parágrafo Único**

O empregado deverá entregar o atestado médico/odontológico no 1º dia do retorno ao trabalho.

#### **Relações Sindicais**

##### **Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - SINDICALIZAÇÃO**

As empresas, no ato da admissão do empregado, apresentarão, entre os documentos necessários ao registro, a proposta de filiação ao Sindicato dos Trabalhadores e concederão ao contratado inteira liberdade de associação.

#### **Representante Sindical**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - DIRIGENTE SINDICAL *ou* LIBERAÇÃO**

Os dirigentes Sindicais não licenciados serão liberados, 25 (vinte e cinco) dias/ano, por empresa, na base territorial, para participar de encontros, congressos, seminários, e outras atividades de interesse da categoria, após solicitação do sindicato, com no mínimo de 5 (cinco) dias de

antecedência.

#### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - INFORMAÇÃO SOBRE O NÚMERO DE EMPREGADOS ADMITIDOS E DEMITIDOS**

Mensalmente, até o dia 20 (vinte) de cada mês, as empresas deverão fornecer ao Sindicato Patronal e Laboral, o número de empregados admitidos e demitidos, no mês imediatamente anterior.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - QUADRO DE AVISOS**

As empresas com mais de 10 (dez) empregados destinarão locais apropriados para a colocação, pela respectiva Entidade Sindical, de quadro de avisos e comunicações de interesse geral da categoria, vedada, porém, qualquer publicação suscetível de afetar a harmonia e a normalidade nas relações de trabalho.

#### **Parágrafo Único**

Será reservado espaço visível e de fácil acesso ao Jornal distribuído pelo Sindicato da Categoria Profissional.

#### **Disposições Gerais**

#### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - PENALIDADES**

**Descumprimento de Obrigação de Fazer:** As empresas pagarão multa correspondente a 2% (dois por cento), do valor da remuneração percebida pelo empregado, pelo descumprimento de obrigações de fazer, por infração e por empregado atingido, em favor deste.

#### **Parágrafo Primeiro**

A presente multa não se aplica em relação às cláusulas que já trazem, em seu próprio texto, punição pecuniária.

### **Parágrafo Segundo**

A aplicação da multa estipulada no "caput" só efetivar-se-á quando a parte deixar de cumprir a obrigação, após ter sido notificada e tiver expirado o prazo de 30 (trinta) dias para o respectivo cumprimento.

### **Outras Disposições**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - DISPOSIÇÕES FINAIS**

#### **a) 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 31/03/2019 inclusive.

#### **b) Quitação:**

Com a assinatura deste instrumento, as partes dão por supridas as regras da negociação coletiva, estando quitado o período compreendido entre 01/04/2018 a 31/03/2019 bem como eventuais obrigações dele decorrentes, sendo a presente Convenção Coletiva de Trabalho firmada com base nos artigos 7º, incisos VI e XXVI da Constituição Federal, mantida a data base da categoria em 1º de Abril.

JOSE ALTINO COMPER  
Presidente  
SIND INDS FIACAO TECELAGEM E DO VESTUARIO DE BLUMENAU

GILDO ANTONIO ALVES  
Presidente  
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DO VESTUARIO, FIACAO,  
TECELAGEM E ARTEFATOS DE COURO DE JARAGUA DO SUL



**ANEXOS**  
**ANEXO I - COMUNICADO DE FECHAMENTO CONJUNTO**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO II - ATA ASSEMBLEIA SINDICATO DOS TRABALHADORES DE MASSARANDUBA**

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.