

## CONVENÇÃO COLETIVA DO TRABALHO 2021 - 2022

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** SC001350/2021  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 22/06/2021  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR028091/2021  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 10263.102169/2021-07  
**DATA DO PROTOCOLO:** 10/06/2021

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

**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.

E

**SINDICATO DA INDÚSTRIA DO VESTUÁRIO DO SUL CATARINENSE - SINDIVEST**, CNPJ n. 83.562.892/0001-41, neste ato representado por seu Presidente, Sr. ANDRÉ MAURÍCIO SPADER, 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 2021 a 30 de abril de 2022 e a data-base da categoria em 01º de maio.

### **Salários, Reajustes e Pagamentos Piso Salarial**

### **CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

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

### **CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL**

CONSIDERANDO:

- a) A abrupta e drástica queda nas vendas, decorrentes da pandemia do Coronavírus;
- b) Que o setor do vestuário foi um dos mais atingidos, em decorrência da determinação de fechamento temporário de lojas de rua, centros comerciais e shopping centers;
- c) Que várias empresas pertencentes do setor vestuário, abrangidas pela base territorial dos sindicatos laboral e profissional, estão com atividades reduzidas ou suspensas;
- d) A incerteza quanto a retomada da economia, e, principalmente do consumo, acordam as partes, que:

I – Não haverá reajuste aos empregados que percebiam em abril de 2021, salário igual ou superior a 03 (três) salários mínimos nacional, atuais R\$ 3.300,00 (três mil e trezentos reais), ficando a livre negociação entre empregado e empregador a parcela do salário igual ou superior a 3,0 salários mínimos nacional.

II - Para os demais empregados, ou seja, aqueles com base salarial inferior a R\$ 3.300,00 (três mil e trezentos reais), sobre os salários de abril de 2021, reajuste e/ou correção salarial no percentual de equivalente a 5%

(cinco por cento), a ser aplicado a partir de 01.05.2021. Para as empresas que não puderem repassar o reajuste em maio, deverão pagar a diferença na folha de junho/2021. O saldo do INPC de maio/2021 será discutido em maio/2022.

**04.01** O ora convencionado desobriga as empresas de todas as obrigações, direitos, percentuais e valores decorrentes da legislação salarial vigente no período base, ou seja, até 30/04/2021.

**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.

#### **CLÁUSULA QUARTA - PISO SALARIAL**

A partir de 01.06.2021, a remuneração mínima, será de:

<b>FUNÇÃO</b>	<b>SALÁRIO NORMATIVO</b>
Costureira e/ou Operador de Máquinas de Costura Industrial (da admissão até 90 dias ou 90 dias depois de promovido (a) internamente ao referido cargo)	R\$ 1.258,00
Costureira e/ou Operador de Máquinas de Costura Industrial (após 90 dias na empresa ou 90 dias depois de promovido (a) internamente ao referido cargo)	R\$ 1.554,38
Tecelão	R\$ 2.038,81
Ajudante de Tecelão, Serviços Gerais e Office Boy	R\$ 1.207,34
Remalhadeira	R\$ 1.587,92

**Parágrafo Primeiro** – A função de **Costureira e/ou Operador de Máquinas de Costura Industrial** compreende também as funções de Fechadeira, Cortador, Interloquista, Passadeira, Overloquista, 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\$ 1.554,38 (Hum mil quinhentos e cinquenta e quatro reais e trinta e oito centavos) 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.

**Parágrafo Sexto** – O salário do aprendiz será o mínimo nacional.

## **Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

### **CLÁUSULA QUINTA – PAGAMENTOS**

Ficam as empresas obrigadas a efetuarem o pagamento de salários de seus empregados, durante o expediente normal de trabalho.

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

## **Descontos Salariais**

### **CLÁUSULA SEXTA – TAXA NEGOCIAL PATRONAL – ANUAL**

As empresas não associadas, beneficiadas pela Convenção Coletiva do Trabalho 2021/2022 da categoria econômica, e em conformidade com o que foi aprovado pela Assembleia Geral Extraordinária realizada em 17/05/2021, com base no que dispõe a letra “e” do art. 513 da CLT, deverão recolher ao SINDIVEST - Sindicato da Indústria do Vestuário Sul Catarinense, até 20/10/2021 a taxa negociada patronal, no valor de R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais), ficando estabelecida que a quitação supre a exigência dos termos da lei 13.467/2017.

## **Outras Normas Referentes a Salários, Reajustes, Pagamentos e Critérios para Cálculo**

### **CLÁUSULA 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.

## **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros Adicional de Hora-Extra**

### **CLÁUSULA OITAVA - 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, inclusive aos sábados.
- 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, desde que realizadas no mesmo dia.

**Parágrafo Único** - 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, inclusive em atividades insalubres.

## **Outros Adicionais**

#### **CLÁUSULA NONA - 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.

### **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 / Demissões**

#### **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 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, a 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.

### **Outros Grupos Específicos**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - BANCO DE HORAS**

As empresas ficam liberadas para instituírem banco de horas, o qual tem por objetivo compensar as horas excedentes à jornada de trabalho regularmente cumprida, nunca excedentes a 2 horas diárias, a exceção das situações prevista no artigo 619 da CLT, ou então acumular as horas, relativamente as chegadas atrasadas ou saídas antecipadas, bem como folgas solicitadas pelo empregado, nos seguintes termos:

**Parágrafo Primeiro:** A cada hora trabalhada/faltada (integral ou proporcional) e acumulada dentro do banco de horas, será compensada/descontada na proporção de 01 por 01.

**Parágrafo Segundo:** As horas extras lançadas e não compensadas num prazo de seis meses, deverão ser pagas ao empregado, acrescido do adicional de 60%.

**Parágrafo Terceiro:** As horas decorrentes de chegadas atrasadas, saídas antecipadas ou folgas solicitadas pelo empregado, se não prestadas no prazo de seis meses, deverão ser pagas para a empresa, de forma simples, mediante desconto em folha de pagamento ou em termo de rescisão de contrato de trabalho.

**Parágrafo Quarto:** As empresas poderão, mediante acordo com seus empregados, deliberarem pela troca de dias de feriados por outros dias, sem qualquer acréscimo.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - EMPREGADO SUBSTITUTO**

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário do empregado substituído, sem incorporação de eventuais vantagens conquistadas pelo substituído.

### **Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades Normas Disciplinares**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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.

### **Ferramentas e Equipamento de Trabalho**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - INSTRUMENTO DE TRABALHO**

Quando exigidos por lei ou pela empresa, os uniformes, calçados, equipamentos e instrumentos necessários ao desenvolvimento do trabalho, serão fornecidos gratuitamente, ficando responsável pelo uso, guarda e conservação, com obrigação de ressarcimento do respectivo valor, no caso de perda, extravio ou dano que impossibilite o seu correto uso, podendo a empresa, a seu critério, efetuar a cobrança mediante desconto em folha de pagamento ou verbas rescisórias.

### **Outras Normas Referentes a Condições para o Exercício do Trabalho**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ASSISTÊNCIA SOCIAL**

As empresas poderão contribuir mensalmente ao Sindicato Profissional na respectiva base territorial **sem ônus para o empregado**, com até 1% (um por cento) do salário líquido de cada empregado vinculado à categoria, a título de fundo assistencial para a saúde do trabalhador.

**Parágrafo Primeiro:** As empresas que possuírem até 50 (cinquenta) empregados ficam obrigados ao recolhimento do valor mínimo de R\$ 50,00 (cinquenta reais) em favor do Sindicato dos empregados, nos mesmos moldes do disposto nesta cláusula.

**Parágrafo Segundo:** Ambos os recolhimentos deverão ser realizados até o dia 15 do mês subsequente ao pagamento dos salários, através de boleto bancário registrado, emitido pelo Sindicato Laboral. As empresas com até 50 (cinquenta) empregados, ficam obrigadas a enviarem aos Sindicatos Laboral e Patronal, até o dia 30 de cada mês, documento legal comprovando a quantidade de empregados.

**Parágrafo Terceiro:** Sempre que for solicitado pelo Sindicato Profissional ou Patronal, as empresas deverão fornecer a relação completa de seus funcionários

**Parágrafo Quarto:** As empresas se comprometem no ato de admissão do empregado, a ofertar a filiação ao Sindicato Laboral, expondo os benefícios que o lhe são oferecidas em decorrência da afiliação. O (a) empregado (a) que não tiver interesse na afiliação deverá entrar em contato com o Sindicato Profissional.

### **Outras Normas de Pessoal**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ANOTAÇÕES NA CTPS**

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA – 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.

### **Outras Estabilidades**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIAS ESPECIAIS DE EMPREGO**

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

- 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;
- c) Ao empregado que contar com mais de 05 (cinco) anos consecutivos de serviços prestados ao mesmo empregador, fará jus a estabilidade no emprego ou ao salário, durante os doze 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 a 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, a 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.

**Parágrafo Quarto** – Com o fim de proteger a gestante e o nascituro, a empresa poderá exigir que, como parte integrante do exame demissional, a empregada faça exame de gravidez, a fim de evitar demissão desnecessária, a qual acarreta transtornos, que poderão ser evitados com o simples exame.

### **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas Duração e Horário**

#### **CLÁUSULA VIGÉSSIMA 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 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 VIGÉSSIMA TERCEIRA - CONTROLE DE HORÁRIO DE TRABALHO**

As empresas integrantes da categoria patronal independentemente 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 Primeiro:** As empresas poderão adotar o sistema alternativo eletrônico, nos termos da portaria 373/2011, mediante celebração de Acordo Coletiva com o Sindicato Laboral.

**Parágrafo Segundo:** As empresas poderão adotar o sistema de pré-assinalação para o intervalo intrajornada.

### **Intervalo para Descanso**

#### **CLÁUSULA VIGÉSSIMA QUARTA – INTERVALO INTRAJORNADA REFEIÇÃO/DESCANSO**

As empresas poderão, em acordo individual ou coletivo com seus empregados, reduzir o intervalo destinado a refeição/descanso em até 30 minutos, não computados na jornada de trabalho, inclusive em locais insalubres.

#### **CLÁUSULA VIGÉSSIMA QUINTA - FALTAS JUSTIFICADAS**

A (O) empregada (o) 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, ao Pai, 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 alistamento militar, 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 SEXTA - FÉRIAS INDIVIDUAIS OU COLETIVAS**

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

- a. O início das férias, coletivas ou individuais, iniciará em até 02 dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado. No caso de a empresa laborar de segunda a sexta-feira, visando compensar o trabalho aos sábados, as férias poderão iniciar na sexta-feira;
- b. O pagamento da remuneração das férias será efetuado até 02 (dois) dias antes do início do respectivo período de gozo, sendo que, caso o gozo ocorra de forma fracionado, conforme permitido pelo parágrafo primeiro do artigo 134 da CTL, o pagamento dar-se-á de forma proporcional;
- c. O empregado que rescindir espontaneamente o contrato de trabalho e contar com mais de 15 dias (quinze) dias de serviço, terá o direito à indenização de férias proporcionais a razão de 1/12 avos de um terço de férias proporcionais.

### **Saúde e Segurança do Trabalhador Condições de Ambiente de Trabalho**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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 servidos 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.

### **Aceitação de Atestado Médicos**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ATESTADOS MÉDICOS**

Os atestados médicos e odontológicos que forem fornecidos por profissionais das Entidades Sindicais Obreiras ou da Previdência Social, para o fim de abono de faltas ao serviço serão aceitos pelas empresas, desde que exista

convênio do Sindicato com a Previdência, salvo se o empregador possuir serviço próprio ou conveniado. No caso dos atestados médico é obrigatório constar o CID – Código Internacional de Doença.

**Parágrafo Primeiro:** Os atestados odontológicos somente serão aceitos para os casos de urgência/emergência, excluindo-se aqueles que o empregado possa pré-agendar com seu dentista fora do horário de trabalho, como por exemplo, mas não limitado, a procedimento estético, o que deverá constar do atestado apresentado.

**Parágrafo Segundo:** A (s) falta (s) somente será (ão) justificadas quando o atestado médico/odontológico for apresentado ao Departamento de Pessoal da Empresa, no 1º dia útil subsequente após a sua emissão, independente de quantos dias de afastamento tenham sido concedidos.

### **Primeiros Socorros**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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.

### **Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - APLICAÇÃO DE MEDIDAS PARA ENFRENTAMENTO COVID 19**

No caso de serem estabelecidas pelo governo federal, estadual ou municipal, por qualquer de seus órgãos, novas medidas para o enfrentamento de pandemia a exemplo do COVID-19, permitindo a redução de jornada e salário, bem como a suspensão contratual, ficam as empresas desde já autorizadas a implantar as regras específicas, diretamente com seus colaboradores, sem necessidade de autorização/negociação sindical, desde que cumpram as regras da norma que assim autorizar.

### **Relações Sindicais**

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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, respeitado um tempo mínimo de 30 minutos para que os colaboradores possam realizar a refeição, para desempenho de suas funções, vedada a divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva em relação a empresa (seus proprietários, diretores, empregados e prepostos).

**Parágrafo Primeiro:** O Sindicato somente terá acesso ao refeitório das empresas, mediante autorização, por escrito, da empresa, e, desde que, num prazo mínimo de 48 horas, faça pedido por escrito, detalhando os assuntos que serão expostos aos empregados, assim como a relação dos Dirigentes que se farão presentes, observando que o acesso e a permanência não ultrapassarão 30 minutos, visando resguardar o tempo mínimo para realização da refeição por parte dos empregados.

**Parágrafo Segundo:** O não atendimento aos requisitos acima, seja em relação ao pedido, seja em relação a conduta do Sindicato, desobrigará a empresa de permitir o acesso do Sindicato ao seu refeitório.

## **Liberação de Empregados para Atividades Sindicais**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA- 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 tiver 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.

## **Contribuições Sindicais**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ASSISTÊNCIA SINDICAL NAS RESCISÕES CONTRATUAIS**

Ficam desobrigadas da homologação das rescisões de contrato de trabalho, as empresas associadas ao SINDIVEST e que estejam com as mensalidades em dia.

**Parágrafo Único:** As empresas que não forem associadas ao Sindicato das Indústrias do Vestuário ou que forem associadas, porém estiverem inadimplentes com as mensalidades ou com o valor devido a título de assistência social em favor do Sindicato Profissional, estarão sujeitas, por ocasião da homologação da rescisão de contrato, ao pagamento de taxa no valor de R\$ 250,00 (Duzentos e cinquenta reais) por homologação, em favor do Sindicato Profissional.

## **Outras Disposições sobre Relação entre Sindicato e Empresa**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO (PARTICIPÇÃO SINDICATO PATRONAL):**

Com base no artigo 617 da CLT, as partes estabelecem que os Acordos Coletivos de Trabalho somente poderão ser formalizados entre o Sindicato Laboral e as empresas integrantes da categoria, mediante a participação do Sindicato Patronal como anuente nos respectivos instrumentos normativos, procedimento sem o qual serão considerados nulos. Além disso, caberá às empresas e trabalhadores comprovar estarem adimplentes com as contribuições/taxas, fixadas nas assembleias dos Sindicatos Patronal e Laboral.

Criciúma-SC. 25 de maio de 2021.

**SINDICATO DA INDÚSTRIA DO VESTUÁRIO DO SUL CATARINENSE - SINDIVEST  
ANDRÉ MAURÍCIO SPADER  
Presidente**

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO E CALÇADOS DE  
CRICIÚMA E REGIÃO  
IZIO INACIO  
Presidente**

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