

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2026

Representantes:

EMPREGADORES: SINDIVEST – Sindicato das Indústrias do Vestuário de Brusque, Botuverá, Guabiruba.

EMPREGADOS: SINTRIVEST- O Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias do Vestuário, Bordados, Couro, Calçados e Similares de Brusque e Guabiruba



Sumário

CLÁUSULA PRIMEIRA – VIGÊNCIA E DATA BASE	5
CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA.....	5
SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO	5
PISO SALARIAL.....	5
CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL.....	5
REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS.....	5
CLÁUSULA QUARTA – REAJUSTE SARARIAL	5
OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO	6
CLÁUSULA QUINTA - SALÁRIO DO SUBSTITUTO.....	6
CLÁUSULA SEXTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO	6
GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS.....	6
ADICIONAL NOTURNO	6
CLÁUSULA SÉTIMA - ADICIONAL NOTURNO	6
AUXÍLIO CRECHE	6
CLÁUSULA OITAVA - AUXÍLIO CRECHE.....	6
CLÁUSULA NONA – PRÊMIO ASSIDUIDADE	6
OUTROS AUXÍLIOS	7
CLÁUSULA DÉCIMA - REEMBOLSO DE MEDICAMENTOS.....	7
CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES	7
NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO.....	7
CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA.....	7
DESLIGAMENTO/DEMISSÃO	7
CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ASSISTÊNCIA SINDICAL NAS RESCISÕES.....	7
CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA	8
AVISO PRÉVIO.....	8
CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO.....	8
OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO	8
CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ANOTAÇÕES NA CARTEIRA.....	8
CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - TESTES ADMISSIONAIS.....	8
CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DA RECONTRATAÇÃO.....	8
RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES DE APOSENTADORIA.....	9
CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - EMPREGADO EM IDADE DE APOSENTADORIA	9



OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO.....	9
CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CONDIÇÕES DE TRABALHO.....	9
JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS COMPENSAÇÃO DE JORNADA	10
CLÁUSULA VIGÉSIMA - COMPENSAÇÃO DE DIAS DE TRABALHO – TROCA DE FERIADO	10
INTERVALOS PARA DESCANSO.....	10
CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - INTERVALO PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO	10
CONTROLE DA JORNADA.....	10
CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CONTROLE DE HORÁRIO DE TRABALHO -	10
OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA	11
CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - JORNADA DE TRABALHO – ALTERNATIVAS.....	11
CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO – BANCO DE HORAS.....	11
FÉRIAS E LICENÇAS.....	13
DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS.....	13
CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - FÉRIAS PROPORCIONAIS	13
LICENÇA REMUNERADA	13
CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - FALTAS LEGAIS.....	13
OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS.....	14
CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - INÍCIO DAS FÉRIAS	14
CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA – FÉRIAS APÓS A LICENÇA-MATERNIDADE...	14
SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR.....	14
EXAMES MÉDICOS.....	14
CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - EXAMES MÉDICOS E HOSPITALARES	14
RELAÇÕES SINDICAIS	14
SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)	14
CLÁUSULA TRIGÉSIMA - SINDICALIZAÇÃO.....	14
ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO.....	15
CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ACESSO DO DIRIGENTE SINDICAL	15
REPRESENTANTE SINDICAL	15
CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - LICENÇA REMUNERADA	15
OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA	15
CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - VERBAS DEVIDAS À ENTIDADE SINDICAL LABORAL.....	16
CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DESCONTO DA MENSALIDADE SINDICAL SOBRE O 13º SALÁRIO.....	16

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ESPAÇOS PARA FIXAÇÃO DE EDITAIS	16
DISPOSIÇÕES GERAIS.....	16
REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO	16
CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ALTERAÇÃO DA POLÍTICA SALARIAL E/OU ECONÔMICA	16
APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO.....	16
CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ALCANCE DESTE INSTRUMENTO - ABRANGÊNCIA.....	16
DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO.....	17
CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA – PENALIDADES.....	17

Handwritten signature and initials in blue ink, located at the bottom right of the page.

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2026

SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO DE BRUSQUE, BOTUVERÁ, GUABIRUBA E NOVA TRENTO, CNPJ n. 76.852.789/0001-70, de um lado e do outro lado o **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS IND DO VEST, BORDADOS, COURO, CALCADOS E SIMILARES DE BRUSQUE E GUABIRUBA, CNPJ n. 83.810.978/0001-46**, celebram a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025 - 2026**, 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 setembro de 2025 a 31 de agosto de 2026 e a data-base da categoria em 01º de setembro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) dos Trabalhadores nas Indústrias do Vestuário e Confecção de Roupas em geral, de Bordados, de Calçados, Tamancos, Saltos e Formas de Calçados, de Guarda-Chuvas, de Luvas, Bolsas e Sacolas em geral, de Etiquetas, Botões e Similares, de Aviamentos para Roupas e Confecções em geral, de Chapéus, de Material de Segurança e Proteção ao Trabalho, com abrangência territorial em Brusque/SC.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Convencionam as partes os seguintes pisos salariais, a serem praticados a partir do dia 1º.09.2025:

R\$ 2.035,00 (dois mil e trinta e cinco reais) nos primeiros 3 (três) meses da contratualidade;

R\$ 2.220,00 (dois mil duzentos e vinte reais), após os 3 (três) meses da contratualidade.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários dos integrantes da categoria profissional serão reajustados de forma integral no mês de setembro de 2025, no percentual equivalente a 6,05% (seis vírgula zero cinco por cento), podendo ser compensadas as antecipações legais ou espontâneas, concedidas de 1º de setembro de 2024 até 31 de agosto de 2025, exceto aqueles decorrentes de promoção e término de contrato de experiência



**OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES,
PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO**

CLÁUSULA QUINTA - SALÁRIO DO SUBSTITUTO

Enquanto perdurar a substituição, que não seja eventual, deverá ser assegurado ao substituto o mesmo salário que recebe o substituído.

CLÁUSULA SEXTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

Serão fornecidos comprovantes de pagamentos aos empregados, com identificação da empresa e discriminação da remuneração, dos descontos efetuados e da contribuição do FGTS.

**GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS
ADICIONAL NOTURNO**

CLÁUSULA SÉTIMA - ADICIONAL NOTURNO

As empresas remunerarão seus empregados que prestem ou que venham prestar serviços no horário noturno (das 22h de um dia até às 5h do outro dia), com acréscimo de 25% (vinte e cinco por cento) como adicional noturno, sobre o valor do salário normal.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA OITAVA - AUXÍLIO CRECHE

As empresas pagarão às empregadas ativas, mensalmente na folha de pagamento, a título de auxílio creche, independente de faltas, a importância de R\$ 160,00 (cento e sessenta reais), por filho com idade inferior a 5 (cinco) anos, e, independente também de estarem matriculados em creche.

Parágrafo Primeiro - O auxílio creche, objeto desta cláusula, não integrará para nenhum efeito o salário das empregadas.

Parágrafo Segundo - As empresas que possuírem creche própria ficam desobrigadas deste pagamento.

Parágrafo Terceiro - O pagamento do auxílio creche será calculado proporcionalmente, no mês da admissão e no mês da rescisão de contrato de trabalho, quando os dias trabalhados forem inferiores a 15 (quinze) dias.

PRÊMIO ASSIDUIDADE

CLÁUSULA NONA – PRÊMIO ASSIDUIDADE

As empresas poderão instituir prêmio de assiduidade em benefício ao trabalhador, limitado a até 20% (vinte por cento) do valor do salário, com natureza indenizatória, ou seja, sem reflexos salariais e previdenciários.

Parágrafo Primeiro - Percentuais superiores poderão ser estabelecidos mediante acordo coletivo de trabalho.

Parágrafo Segundo - A empresa poderá estabelecer regras específicas para a concessão do prêmio de assiduidade, o qual poderá ser pago em dinheiro, convertido em créditos, inclusive em cartões de empresas conveniadas da região, ou concedido na forma de sacolão. As regras poderão ser alteradas a qualquer tempo, conforme critérios internos da empregadora, devendo ser encaminhada ao sindicato cópia informativa das disposições vigentes.

Parágrafo Terceiro - O reajuste sindical não incidirá sobre os prêmios e gratificações previstos nesta cláusula.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA DÉCIMA - REEMBOLSO DE MEDICAMENTOS

As empresas reembolsarão 50% (cinquenta por cento) dos medicamentos, adquiridos mediante receita, exceto os medicamentos para fins estéticos, pelos seus empregados ativos, preferencialmente na Farmácia dos Trabalhadores, limitado a R\$ 263,00 (duzentos e sessenta e três reais) por mês e por empregado.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O contrato de experiência ficará suspenso por motivo de acidente de trabalho e por motivo de afastamento por auxílio-doença, completando-se o tempo nele previsto após a cessação do benefício acidentário ou previdenciário.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ASSISTÊNCIA SINDICAL NAS RESCISÕES

Todas as rescisões de contrato de trabalho de empregados, a partir do 8º (oitavo) mês de contrato, deverão ser homologadas perante a entidade sindical laboral, independentemente do motivo da saída do empregado.



Parágrafo Único - O sindicato não se furtará a homologar as rescisões de contrato com tempo inferior a 8 (oito) meses.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA

No caso de despedida por justa causa, a empresa comunicará o fato por escrito ao empregado.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO

Fica dispensado do cumprimento do aviso prévio, o empregado demitido ou que vier a pedir sua demissão, devendo permanecer no serviço por 05 (cinco) dias para o cumprimento do aviso. Quando a dispensa for de iniciativa da empresa, e a empresa exigir o cumprimento dos 5 dias de aviso, será garantido o pagamento dos dias remanescentes do aviso a que o empregado tiver direito. Quando não houver exigência do cumprimento do aviso, deverá a empresa indenizar o aviso em sua totalidade. Quando a saída da empresa for de iniciativa do empregado, ele deverá cumprir os 5 dias de aviso. Caso o trabalhador não cumprir os 5 dias do aviso, os mesmos podem ser descontados da rescisão de contrato.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ANOTAÇÕES NA CARTEIRA

Serão anotados corretamente nas Carteiras Profissionais dos empregados as funções e salários respectivos.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - TESTES ADMISSIONAIS

Fica permitido, durante a vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, a realização de testes admissionais de no máximo 4 (quatro) horas.

Parágrafo primeiro - Caso o contrato de trabalho não for efetivado, o período de teste não gerará vínculo empregatício, devendo a empresa remunerar o período trabalhado no término do referido teste.

Parágrafo segundo - As empresas comprometem-se a fornecer ao Sindicato dos Trabalhadores, ao final de cada mês, uma relação contendo o nome do candidato e o período de realização do teste, por meio de mensagem eletrônica para o e-mail sintrivest@sintrivest.org.br.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DA RECONTRATAÇÃO



Fica permitida, na vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, a recontratação a partir de 3 (três) meses subsequentes à data da rescisão do contrato de trabalho, desde que mantidos os termos do contrato rescindido, ou seja, mesma função, salário e local de trabalho, afastando-se eventual unicidade contratual.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - EMPREGADO EM IDADE DE APOSENTADORIA

Serão garantidos o emprego e o salário ao trabalhador que contar mais de 5 (cinco) anos de serviços prestados à empresa, nos 24 (vinte e quatro) meses que antecederem a data em que se adquire o direito à aposentadoria voluntária, ressalvando motivo disciplinar ou o não uso do direito.

Parágrafo primeiro - A comprovação do tempo de serviço para fins do "caput" desta cláusula será de responsabilidade do empregado, mediante contagem do tempo de contribuição a ser efetuada através do site oficial do órgão da Previdência Social.

Parágrafo segundo - O documento de que trata o parágrafo primeiro deverá ser entregue à empresa, em duas vias, com protocolo na via do trabalhador.

Parágrafo terceiro - Uma vez preenchidos os requisitos para a aposentadoria e o empregado optar pelo prosseguimento do contrato de trabalho, a garantia prevista nesta cláusula deixará de existir.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CONDIÇÕES DE TRABALHO

As empresas juntamente com o sindicato patronal se comprometem, na vigência desta convenção coletiva, a adotar medidas preventivas que visem a melhoria dos locais de trabalho no que se refere à saúde, segurança e qualidade de vida da classe trabalhadora, priorizando os temas abaixo relacionados:

- a) Ambiente de trabalho - iluminação, ventilação e ergonomia (cadeiras com encosto, mesas adequadas etc.);
- b) Higiene - bebedouros com copos descartáveis, banheiros e refeitórios adequados;
- c) Conscientização e orientação acerca dos temas das letras "a" e "b", através de palestras, seminários e outras atividades.



Parágrafo Único - O trabalho de orientação e conscientização será realizado em parceria com o sindicato dos trabalhadores.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA - COMPENSAÇÃO DE DIAS DE TRABALHO – TROCA DE FERIADO

Os acordos para compensação e permuta de dias de trabalho e/ou troca de dia de feriado, poderão ser efetuados pelas empresas, mediante anuência do Sindicato dos Trabalhadores.

Parágrafo Único - Esta cláusula não tem relação com o que está previsto na cláusula XXIV, desta convenção.

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - INTERVALO PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO

As empresas ficam autorizadas a reduzirem o intervalo intrajornada, através deste instrumento, respeitado o limite de 30 (trinta) minutos para jornadas superiores a 06 (seis) horas, desde que efetuem o pagamento, de natureza indenizatória, do período não usufruído, ou seja, dos 30 minutos com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração normal de trabalho, de acordo com o parágrafo quarto do Art. 71 da CLT.

Parágrafo Único - Se porventura a empresa queira adotar outra modalidade de contrapartida, por conta da redução do intervalo, poderá por meio de acordo coletivo com o sindicato profissional e seus empregados, estabelecer outra forma de pagamento.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CONTROLE DE HORÁRIO DE TRABALHO

É obrigatória a utilização de controle de horário de trabalho, mecânico ou não, para as empresas com 10 a 30 empregados. Para as empresas com mais de 30 empregados é obrigatório a utilização de cartão ponto ou relógio eletrônico ou similar para o registro da jornada de trabalho.



OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - JORNADA DE TRABALHO – ALTERNATIVAS

Além das jornadas de trabalho já implantadas nas empresas e para cumprimento do disposto no inciso XIII do artigo 7º da Constituição Federal, as partes reconhecem como válida a adoção, pelas empresas abrangidas por esta CCT, de qualquer das seguintes alternativas:

- a) Jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas (cinco dias de 8 horas) numa semana e, na semana seguinte, jornada de 48 (quarenta e oito) horas (seis dias de 8 horas) – semana espanhola;
- b) Jornada de 44 (quarenta e quatro) horas de trabalho para o terceiro turno, sendo no domingo das 22h30min às 5h e de segunda à sexta-feira das 22h às 5h;
- c) Jornada de 44 (quarenta e quatro) horas de trabalho, de segunda à sexta-feira, compensando-se as horas do sábado durante os demais dias da semana em que o antecedem, da seguinte forma:

02 (duas) horas a mais em dois dias da semana;
 01 (uma) hora a mais de segunda a quinta feira;
 48 (quarenta e oito) minutos a mais de segunda a sexta feira.

Parágrafo Primeiro: Para as empresas que adotarem as regras de compensação dos sábados, contidas na letra “c” desta cláusula, não haverá mudança na jornada de trabalho quando os feriados caírem aos sábados, como também em qualquer dia da semana, considerando as partes, empresas e empregados, devidamente quitados.

Parágrafo Segundo - Se, porventura, houver empresa que utilize ou venha a necessitar de outra modalidade de jornada de trabalho não exposta nos itens anteriores, poderá, por meio de acordo coletivo com o sindicato profissional e seus empregados, estabelecer outra forma de cumprimento da jornada de trabalho.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO – BANCO DE HORAS

As empresas poderão adotar programa de compensação de horas com seus empregados (as) – banco de horas -, visando amenizar fatores decorrentes de sazonalidade, de acordo com as seguintes regras:

- a) O período de apuração do presente acordo será de 180 (cento e oitenta) dias, iniciando-se em setembro de 2025, com vencimento nos meses de dezembro e junho.
- b) As horas de crédito que os(as) empregados(as) tiverem ao final de cada período, serão pagas como horas extras, com o acréscimo de 50%, até o quinto dia útil do mês subsequente, juntamente com o pagamento.



c) As horas de débito que os(as) empregados(as) tiverem ao final de cada período, limitadas a 30 (trinta) horas, serão descontadas em folha de pagamento, exceto por motivo de acidente de trabalho e desde que cumpra com os seguintes requisitos:

c.1) As horas de débito deverão ser controladas mensalmente pela empresa, para que o empregado(a) não tenha mais de 30 (trinta) horas acumuladas no mês que antecede o zeramento;

c.2) A empresa deverá notificar o (a) empregado (a), por escrito, para que pague as horas de débito, com no mínimo 30 (trinta) dias antes do término de cada período de apuração. Caso não haja a notificação no prazo, as horas de débito não poderão ser descontadas no zeramento;

c.3) No fechamento de cada período, em caso de doença, com a devida apresentação de atestado médico ou afastamento do trabalhador para recebimento de benefício previdenciário (auxílio-doença) que tenha impossibilitado o empregado(a) de compensar as horas de débito, elas serão automaticamente transferidas para o período seguinte;

c.4) Deverá ser respeitado o horário de aula, o horário de creche onde o próprio trabalhador é incumbido de buscar seus filhos ou dependentes, o horário de médico de seus filhos e de si mesmo, inclusive para tratamento dentário; e outros compromissos devidamente comprovados, que impeçam de participar do programa de compensação.

d) Farão parte do acordo de compensação (banco de horas), as horas que excederem às 44 (quarenta e quatro) horas até o limite de 54 (cinquenta e quatro) horas semanais e 2 (duas) horas diárias, exceto:

d.1) As horas trabalhadas nos repousos semanais remunerados e nos feriados não farão parte do acordo de compensação (banco de horas) e deverão ser remuneradas como extras, com acréscimo de 100%;

e) Em caso de rescisão contratual, independente do motivo da saída, as horas de crédito serão pagas como extraordinárias no ato da homologação, juntamente com as demais verbas rescisórias.

f) Em caso de rescisão contratual, as horas de débito poderão ser descontadas dos empregados(as), exceto quando a modalidade da rescisão for de demissão do empregado(a) por iniciativa da empresa, sem justa causa.

g) As empresas informarão mensalmente aos seus empregados o saldo das horas de crédito ou débito, de forma individual e por escrito, juntamente com a folha de pagamento.

h) Os empregados serão informados individual ou coletivamente, das folgas ou compensações das horas.

i) As horas compensadas deverão constar no cartão ponto, na coluna horas extras, não sendo permitido o uso de outro cartão.



j) Caso a empresa forneça transporte e/ou alimentação para os seus trabalhadores, deverá manter os respectivos benefícios para todos os trabalhadores incluídos no acordo de compensação, desde que se faça no mínimo 1 (uma) hora extra diária.

k) As faltas, os atrasos e as saídas antecipadas, desde que ajustadas previamente com a empresa, serão debitadas das horas de crédito.

l) As horas de crédito poderão ser usufruídas da seguinte forma:

l.1) Folgas adicionais, seguidas ao período de férias individuais ou coletivas;

l.2) Folgas individuais negociadas de comum acordo entre empregado(a) e a empresa;

l.3) Folgas adicionais seguidas de feriados, de forma individual ou coletiva;

m) Para a empresa poder adotar o banco de horas deverá estar em dia com a mensalidade sindical e estar cumprindo integralmente a Convenção Coletiva de Trabalho formalizada entre as partes;

n) As empresas que adotarem ou que estiverem adotando o programa, deverão encaminhar correspondência ao Sindicato dos Trabalhadores informando a data de início da implantação em sua empresa.

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - FÉRIAS PROPORCIONAIS

Ao empregado que rescindir espontaneamente o seu contrato de trabalho, independente do tempo de serviço na empresa, serão pagas férias proporcionais. (Enunciado nº 261 do TST)

LICENÇA REMUNERADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - FALTAS LEGAIS

Será concedida licença e garantido o salário aos empregados(as) no período desta Convenção Coletiva de Trabalho nas seguintes hipóteses:

a) Por motivo de casamento, 3 (três) dias úteis;

b) Por motivo de internação de filhos(as) com idade até 10 (dez) anos, 5 (cinco) dias úteis por ano;

c) Para acompanhamento de consultas médicas de filhos(as) com idade até 18 anos (dezoito) anos, limitado a 10 (dez) horas por ano;

d) Por motivo de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão, sogro(a) ou pessoa que viva sob sua dependência econômica, 2 (dois) dias úteis.



OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - INÍCIO DAS FÉRIAS

Fica vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado, nos termos do art. 134, §1º, da CLT.

Parágrafo Único - Exclusivamente para as empresas que utilizam o sistema de compensação de jornada de sábado, na semana que anteceder as férias do empregado ficará a critério das empresas não efetuar a compensação da jornada daquele sábado durante a semana ou, alternativamente, poderão as empresas efetuar o pagamento das horas compensadas naquela semana, como extras.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - FÉRIAS APÓS LICENÇA-MATERNIDADE

Fica permitida, na vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, a concessão de férias na sequência do término da licença maternidade, sem necessidade do aviso antecipado de 30 dias previsto no artigo 135 da CLT. A comunicação das férias poderá ser realizada pelos meios virtuais (WhatsApp ou e-mail.), com no mínimo 15 (quinze) dias de antecedência.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR EXAMES MÉDICOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - EXAMES MÉDICOS E HOSPITALARES

As despesas com os exames médicos e laboratoriais exigidos para a admissão, demissão e periodicidade, serão reembolsadas em 100% (cem por cento) pelas empresas, mediante a apresentação dos gastos efetuados, conforme artigo 168 da CLT, caso venha o empregado a ser efetivado no serviço ou tenha prorrogado seu contrato de experiência. Cópias dos resultados desses exames deverão ser entregues ao empregado, por ocasião da demissão.

RELAÇÕES SINDICAIS SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - SINDICALIZAÇÃO

As empresas comprometem-se a colaborar com a sindicalização de seus empregados, inclusive quando de sua admissão, não se furtando ao desconto da mensalidade em favor do Sindicato Profissional.



Parágrafo Primeiro - As empresas repassarão ao Sindicato Profissional, a relação mensal dos trabalhadores(as) associados(as) ao sindicato, até o dia 05 (cinco) do mês subsequente ao desconto da mensalidade.

Parágrafo Segundo – Considerando:

a) Que a presente Convenção Coletiva de Trabalho é firmada pelas partes com respaldo em suas respectivas assembleias gerais extraordinárias;

b) O disposto no artigo 7º, XXVI, da Constituição Federal c/c Art. 611-A da CLT; e

c) A necessidade das empresas em fornecer dados pessoais de seus empregados ao Sindicato Laboral por força do que consta no presente instrumento coletivo de trabalho, fica estabelecido que:

- O Sindicato Laboral assume compromisso em respeitar integralmente o previsto na Lei nº 13.709/18 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais - LGPD), responsabilizando-se, única e exclusivamente, por quaisquer atos ou omissões que vierem a ser praticados por si, seus Diretores, dirigentes, empregados, prepostos e/ou terceiros, nos âmbitos civil, trabalhista e/ou criminal, atinentes a qualquer tratamento realizado em desconformidade com o previsto na referida Lei, devendo ser tratados, única e exclusivamente, para fins de operacionalização e/ou atendimento das cláusulas instituídas no presente instrumento.

ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ACESSO DO DIRIGENTE SINDICAL

O dirigente sindical, no exercício de suas funções terá acesso aos locais de trabalho da empresa, especialmente nos horários de intervalos intrajornada, desde que solicitem tal acesso com antecedência.

REPRESENTANTE SINDICAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - LICENÇA REMUNERADA

Os dirigentes sindicais da Entidade Profissional terão a licença remunerada para comparecimento a eventuais encontros, congressos e representações, no total de 10 (dez) dias ao ano por dirigente, limitado ao número de dirigentes do Sindicato na data da celebração desta Convenção Coletiva de Trabalho, desde que solicitem tais licenças com 3 (três) dias de antecedência.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA



CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - VERBAS DEVIDAS À ENTIDADE SINDICAL LABORAL

Ficam as empresas obrigadas a descontar do salário de seus empregados associados, a mensalidade sindical.

Parágrafo Único - O recolhimento ao órgão sindical profissional deverá ser efetuado, impreterivelmente, no prazo máximo de 10 (dez) dias após o desconto.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DESCONTO DA MENSALIDADE SINDICAL SOBRE O 13º SALÁRIO

As empresas efetuarão o desconto da mensalidade sindical do 13º (décimo terceiro) salário dos associados, em favor do sindicato laboral

Parágrafo único - O valor do desconto será de R\$ 65, 00 (sessenta e cinco reais), para associados que tenham trabalhado 6 (seis) meses ou mais no ano de 2025 e poderá ser proporcional, aos meses trabalhados no ano, para associados com menos de 6 (seis) meses.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ESPAÇOS PARA FIXAÇÃO DE EDITAIS

As empresas colocarão à disposição do Sindicato Profissional locais para fixação de avisos e editais de interesse dos trabalhadores, sendo que tais locais deverão ser de fácil leitura, acesso e circulação dos empregados.

DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ALTERAÇÃO DA POLÍTICA SALARIAL E/OU ECONÔMICA

Fica estabelecido que, caso a legislação vigente que regula a política salarial e/ou econômica venha a ser alterada com a introdução, nesta última, de qualquer modalidade de prefixação de preços, as partes convenientes, no prazo de 30 (trinta) dias, promoverão reunião com o intuito de rever as disposições fixadas no presente Acordo, no que tange às cláusulas econômicas.

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ALCANCE DESTE INSTRUMENTO - ABRANGÊNCIA

As partes convenientes registram que este é o 41º (quadragésimo primeiro) pacto do gênero e deliberaram, de comum acordo, manter a data-base em 1º de setembro. Esta Convenção Coletiva de Trabalho vigorará por um ano, a partir de 1º de setembro de 2025, sendo facultada às partes, na forma do art. 615 da Consolidação das Leis do Trabalho, no prazo de 60 (sessenta) dias anteriores ao seu término, promover extrajudicialmente sua revisão e prorrogação. As partes convenientes se comprometem a



executar esta Convenção com lealdade e boa-fé, assinando este documento em 03 vias, para um só efeito, com abrangência territorial em Brusque, Botuverá e Guabiruba.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - PENALIDADES

Pela violação do presente instrumento normativo, a empresa pagará multa equivalente a 8% (oito por cento) sobre o piso salarial vigente, por infração e por empregado prejudicado, em favor deste. Na hipótese de infração de cláusula que favorece o órgão profissional, a multa será de 15% (quinze por cento) do piso salarial da categoria e juros de 1% (um por cento) ao mês e reverterá em favor deste, por infração e por empregado, desde que a empresa, após notificação escrita, ainda que não judicial, no prazo de 30 (trinta) dias, deixe de sanar a violação notificada.



PATRICIA CONTI
PRESIDENTE DO SINDIVEST

**SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO DE BRUSQUE, BOTUVERÁ,
GUABIRUBA E NOVA TRENTO**



MARLI LEANDRO
PRESIDENTE DO SINTRIVEST

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS IND DO VESTUÁRIO, BORDADOS,
COURO, CALÇADOS E SIMILARES DE BRUSQUE E GUABIRUBA**