

CONVENÇÃO COLETIVA

DE TRABALHO

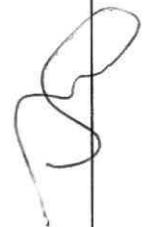
2025/2026

Abrangência: Empresas de Fiação, Tecelagem, Malharia e Tinturaria de Brusque, Botuverá e Guabiruba.

Representantes:

EMPREGADORES: SIFITEC – Sindicato das Indústrias de Fiação, Tecelagem, Malharia e Tinturaria de Brusque, Botuverá e Guabiruba.

EMPREGADOS: SINDMESTRE - Sindicato dos Mestres, Contramestres, Técnicos Têxteis, Pessoal de Escritório, Ocupantes de Cargo de Chefia nas Indústrias de Fiação, Malharia, Tinturaria, Tecelagem e Assemelhados de Brusque, Botuverá, Guabiruba, Nova Trento, Canelinhas, São João Batista e Tijucas



ÍNDICE DAS CLÁUSULAS DO ACORDO COLETIVO

| CLÁUSULAS | PÁGINA |
|---|--------|
| CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2026..... | 3 |
| I - DATA BASE..... | 3 |
| II - ABRANGÊNCIA..... | 3 |
| III - REAJUSTE SALARIAL..... | 3 |
| IV - PISO SALARIAL..... | 3 |
| V - ENVELOPE DE PAGAMENTO..... | 3 |
| VI - VANTAGENS EXTRA SALARIAIS..... | 4 |
| VII - MEDICAMENTOS..... | 4 |
| VIII - ADICIONAL NOTURNO..... | 4 |
| IX - GARANTIAS ESPECIAIS DE EMPREGO..... | 4 |
| X - AUXÍLIO CRECHE..... | 5 |
| XI - LICENÇA ESPECIAL..... | 5 |
| XII - DESCONTO DE CONTRIBUIÇÃO AO SINDICATO..... | 5 |
| XIII - ASSISTÊNCIA SINDICAL NAS RESCISÕES..... | 5 |
| XIV - BENEFÍCIO DE ASSISTÊNCIA AO TRABALHADOR (MÉDICA-DENTÁRIA- HOSPITALAR)..... | 5 |
| XV - LICENÇA REMUNERADA AOS DIRIGENTES SINDICAIS..... | 6 |
| XVI - COMUNICAÇÃO DE DEMISSÃO..... | 6 |
| XVII - SINDICALIZAÇÃO DE EMPREGADO..... | 6 |
| XVIII - INTERVALO PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO..... | 6 |
| XIX - III TURNO..... | 6 |
| XX - MÊS DE DEZEMBRO..... | 7 |
| XXI - AVISO PRÉVIO..... | 7 |
| XXII - DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA..... | 7 |
| XXIII - ALTERAÇÃO DE POLÍTICA SALARIAL..... | 7 |
| XXIV - QUADRO PARA FIXAÇÃO DE EDITAIS..... | 7 |
| XXV - FORMAS DE PAGAMENTO..... | 7 |
| XXVI - COMPENSAÇÃO E PRORROGAÇÃO DE HORÁRIO..... | 7 |
| XXVII - FÉRIAS PROPORCIONAIS..... | 8 |
| XXVIII - FRACIONAMENTO DE FÉRIAS..... | 8 |
| XXIX - ACOMPANHAMENTO DE FILHO EM CONSULTAS MÉDICAS..... | 8 |
| XXX - TROCA DE FERIADOS..... | 8 |
| XXXI - BANCO DE HORAS ANUAL..... | 8 |
| XXXII - DO USO DE APARELHOS ELETRÔNICOS..... | 9 |
| XXXIII - PRÊMIOS E GRATIFICAÇÕES..... | 10 |
| XXXIV - CURSO DE FORMAÇÃO E TREINAMENTOS..... | 10 |
| XXXV - ASSINATURAS ELETRÔNICAS..... | 10 |
| XXXVI - DADOS PESSOAIS - LGPD..... | 10 |
| XXXVII - MOTORISTAS - HORAS EXTRAS..... | 10 |
| XXXVIII - ATIVIDADES INSALUBRES - PRORROGAÇÃO E COMPENSAÇÃO DE JORNADA - HORAS EXTRAS..... | 11 |
| XXXIX - SÁBADO COMO DIA ÚTIL..... | 11 |
| XL - TAXA NEGOCIAL PATRONAL..... | 11 |
| XLI - PENALIDADES..... | 11 |
| XLII - VIGÊNCIA..... | 11 |

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2026

O SINDICATO DOS MESTRES, CONTRAMESTRES, TÉCNICOS TÊXTEIS, PESSOAL DE ESCRITÓRIO, OCUPANTES DE CARGO DE CHEFIA NAS INDÚSTRIAS DE FIAÇÃO, MALHARIA, TINTURARIA, TECELAGEM E ASSEMELHADOS DE BRUSQUE E REGIÃO de um lado e de outro lado o SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE FIAÇÃO, TECELAGEM, MALHARIA E TINTURARIA DE BRUSQUE, BOTUVERÁ E GUABIRUBA, representados por seus diretores, na conformidade do deliberado por suas Assembléias Gerais Extraordinárias, celebram uma **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, para que seus dispositivos disciplinem os contratos individuais de trabalho vigentes e por serem firmados, naquilo que lhes for aplicável, cujas disposições são as seguintes:

I - DATA BASE

As partes convenientes, registrando que este é o 45º (quadragésimo quinto) pacto do gênero, mantém como data base o dia 1º de maio de 2025, fixando tal data para servir como base de início da vigência desta e de futuras convenções coletivas.

II - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrange todos os empregados das empresas na categoria do Sindicato dos Mestres, Contramestres, Técnicos Têxteis, Pessoal de Escritório, Ocupantes de Cargo de Chefia nas Indústrias de Fiação, Malharia, Tinturaria, Tecelagem e Assemelhados de Brusque e Região.

III - REAJUSTE SALARIAL

Os salários dos integrantes da categoria profissional serão reajustados em 7% (INPC+ 1,68%) no mês de **maio de 2025**.

IV - PISO SALARIAL

Convencionam as partes a fixação de um piso salarial para os integrantes da categoria profissional, observado o seguinte:

Parágrafo Primeiro: Durante os primeiros 90 (noventa) dias de contrato de trabalho, o piso salarial será de R\$ 2.300,00 (dois mil e trezentos reais). A partir do 91º (nonagésimo primeiro) dia de contrato, o piso salarial será de R\$ 2.400,00 (dois mil e quatrocentos reais).

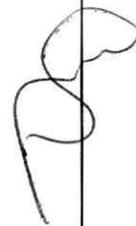
Parágrafo Segundo: os menores aprendizes matriculados no SENAI e registrados nas empresas perceberão como piso salarial o salário-mínimo federal.

Parágrafo Terceiro: o presente não se presta para o cálculo da indenização, uma vez que não é salário-mínimo profissional. Os percentuais de insalubridade continuam a ser calculados sobre o salário-mínimo federal.

Parágrafo Quarto: O piso salarial previsto no caput e no parágrafo primeiro, refere-se a jornada de trabalho de 220 horas mensais, devendo ser aplicado proporcionalmente em caso de jornada de trabalho reduzida.

V - ENVELOPE DE PAGAMENTO

As empregadoras fornecerão aos seus empregados, envelopes de pagamento (físico ou online) ou documento similar, contendo, pelo menos, o nome da firma, as importâncias pagas e os descontos efetuados.



VI - VANTAGENS EXTRA SALARIAIS

A vantagem denominada "Subsídio Esposa" (embora não reconhecendo sua natureza salarial), no importe de R\$ 65,85 (sessenta e cinco reais e oitenta e cinco centavos), por empregado casado, extensivo às viúvas com dependentes até 18 anos, arrimos de família, mães solteiras e mães separadas com dependentes até 18 anos, somente será mantida para funcionários contratados até 30/04/2019. Os funcionários admitidos a partir de 01/05/2019 não terão direito a esta vantagem extra salarial. O pagamento só será devido após a comprovação da sua situação frente à empresa. A verba tem natureza indenizatória, não gera reflexos e não é tributável.

VII - MEDICAMENTOS

As empresas concederão diretamente aos empregados da categoria representada pelo SINDMESTRE o subsídio no importe equivalente a cinquenta por cento (50%) dos gastos efetuados em medicamentos, sob prescrição médica, por seus associados, em farmácias conveniadas e previamente informadas pela empresa.

Parágrafo Primeiro: A vantagem concedida na presente cláusula é extensiva aos dependentes inválidos (fixado por atestado médico ou decisão judicial), bem assim, aos empregados afastados das empresas, em gozo de benefício a cargo da Previdência Social, até o deferimento da aposentadoria por tempo de serviço ou desligamento do empregado da empresa, a qualquer título.

Parágrafo Segundo: 50% dos gastos com medicamentos adquiridos nas farmácias conveniadas com Empresa, serão descontados em folha de pagamento do empregado no mês subsequente ao da compra, exceto para o empregado afastado, que deverá pagar sua parte diretamente à farmácia no ato da compra.

Parágrafo Terceiro: Caso a compra de medicamentos ocorra em farmácia não conveniada, por motivos extraordinários, o reembolso do importe equivalente a cinquenta por cento (50%) dos gastos efetuados em medicamentos será efetuado diretamente na empresa, com apresentação de documentos comprobatórios.

Parágrafo Quarto: As empresas da categoria ficarão obrigadas ao pagamento deste benefício somente para os empregados que forem filiados/associados ao SINDMESTRE

VIII - ADICIONAL NOTURNO

O adicional noturno para os admitidos no III turno até 31 abril de 2018 será de 30%, a partir de 01 de maio de 2018 será de 20%.

Parágrafo primeiro: Os ativos que forem transferidos para o terceiro turno após o dia 01 de maio de 2018 também se enquadrarão no adicional noturno de 20%.

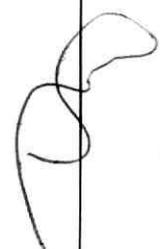
Parágrafo Segundo: os empregados associados ao Sindicato Obreiro Conveniente que iniciaram a prestação de serviço em horário noturno anteriormente a 01/05/2018 e continuaram a laborar ininterruptamente no mesmo turno, continuarão a perceber o adicional noturno de 38% (trinta e oito por cento) enquanto permanecerem a serviço da empresa no horário noturno.

IX - GARANTIAS ESPECIAIS DE EMPREGO

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

A - PRÉ-APOSENTADORIA

A todos os empregados nos 02 (dois) últimos anos que antecedem a aquisição do direito à aposentadoria, desde que declare, previamente e expressamente mediante carta expedida pelo Sindicato Laboral, até a data anterior a comunicação do aviso prévio, inclusive antes de ser notificada de rescisão contratual, sua intenção e comprove que tenha 10 anos de trabalho na empresa.



Parágrafo Único: Em não se aposentando o empregado, perde este a estabilidade, não podendo ser requerida segunda vez.

B - SERVIÇO MILITAR

Ao empregado em idade de prestação de serviço militar, desde a data da incorporação até 30 (trinta) dias após a desincorporação ou dispensa da unidade militar em que serviu.

Parágrafo Único: as empresas não poderão descontar da remuneração de seus empregados matriculados no Tiro de Guerra nº 05-170, nesta cidade, as horas destinadas à prestação do serviço militar, conforme dispõe o Decreto-lei nº 57.654 de 20.01.66, artigo 195, parágrafo 4º.

X - AUXÍLIO CRECHE

As empresas pagarão às empregadas, a título de auxílio creche, a importância correspondente a 10% (dez por cento) do Piso Salarial da categoria, mensais, por filho com idade inferior a 3 (três) anos, podendo a empresa solicitar recibo ou comprovação de comparecimento escolar. O presente auxílio creche não se incorpora ao salário da empregada, sob nenhum pretexto ou forma.

XI - LICENÇA ESPECIAL

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo de salário:

- a) Até três (3) dias úteis em virtude de casamento;
- b) Até dois (2) dias consecutivos em caso de falecimento de sogro(a).

XII - DESCONTO DE CONTRIBUIÇÃO AO SINDICATO

As empresas se comprometem a proceder mensalmente em folha de pagamento, o desconto da contribuição devida pelos empregados associados ao Sindicato dos Mestres, Contramestres, Técnicos Têxteis, Pessoal de Escritório, Ocupantes de Cargo de Chefia nas Indústrias de Fiação, Malharia, Tinturaria, Tecelagem e Assemblados de Brusque e Região, ressalvado o direito do empregado se manifestar contrário ao mesmo. O valor da contribuição será recolhido ao Sindicato dos Mestres, Contramestres, Técnicos Têxteis, Pessoal de Escritório, Ocupantes de Cargo de Chefia nas Indústrias de Fiação, Malharia, Tinturaria, Tecelagem e Assemblados de Brusque e Região, até o décimo dia do mês subsequente ao vencido, através de guia por este fornecida.

Caso o recolhido previsto for efetuado após a data aprazada, implicará no pagamento de 15% (quinze por cento) a título de multa e 1% (um por cento) de juros mensais, tudo a incidir sobre o valor não repassado.

Parágrafo Único: as empresas fornecerão mensalmente ao Sindicato de Classe relação nominal dos associados, dos quais foram efetuados o desconto da contribuição.

XIII - ASSISTÊNCIA SINDICAL NAS RESCISÕES

As rescisões de contrato de trabalho de empregados com mais de 90 (noventa) dias de serviço na empresa deverão ser homologadas perante a entidade sindical profissional, independentemente do motivo da rescisão contratual.

Parágrafo Primeiro: As rescisões de contrato de trabalho realizadas dentro do período de experiência poderão, a critério da empresa, ser homologadas perante o sindicato profissional, ficando a empresa responsável pela comunicação imediata da demissão ao Sindicato, sob pena de multa nos termos da Cláusula XLI.

Parágrafo Segundo: Os contratos de trabalho com menores aprendizes estão dispensados de homologação perante o sindicato.

XIV - BENEFÍCIO DE ASSISTÊNCIA AO TRABALHADOR (MÉDICA-DENTÁRIA-HOSPITALAR)

A assistência fornecida pelos empregadores ao Sindicato obreiro, para subsidiar a assistência ao trabalhador (médica-dentária-hospitalar), fica ajustada no valor de R\$ 26,00 (vinte e seis reais), por empregado da categoria.

XV - LICENÇA REMUNERADA AOS DIRIGENTES SINDICAIS

As empresas concederão licença remunerada aos membros da Diretoria do Sindicato dos Mestres, Contramestres, Técnicos Têxteis, Pessoal de Escritório, Ocupantes de Cargo de Chefia nas Indústrias de Fiação, Malharia, Tinturaria, Tecelagem e Assemelhados de Brusque e Região, quando estes participarem de congressos, reuniões, conferências e simpósios representando e no interesse da categoria profissional. A licença será solicitada com a antecedência mínima de 24 (vinte e quatro) horas e não será superior a 10 (dez) dias por ano.

XVI - COMUNICAÇÃO DE DEMISSÃO

As empresas se comprometem a, sempre que rescindir o contrato de trabalho de empregados da categoria profissional dos Mestres e Contramestres, comunicar aos mesmos, por escrito, a ocorrência, bem assim satisfazer os pagamentos incontroversos daí resultantes, em prazo não superior a 10 (dez) dias.

XVII - SINDICALIZAÇÃO DE EMPREGADO

Comprometem-se as empresas a comunicar a promoção ou contratação de seus obreiros, ainda que autônomos ou terceirizados, ao Sindicato dos Mestres, Contramestres, Técnicos Têxteis, Pessoal de Escritório, Ocupantes de Cargo de Chefia nas Indústrias de Fiação, Malharia, Tinturaria, Tecelagem e Assemelhados de Brusque e Região, a fim de que este possa procurar a filiação dos mesmos quando pertencentes à categoria representada.

Parágrafo Único: Mensalmente as empresas deverão enviar ao Sindicato Obreiro e ao Sindicato Patronal, relação dos empregados (inclusive os afastados) abrangidos por estes Sindicatos contendo dita relação: nome, função e data de admissão.

XVIII - INTERVALO PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO

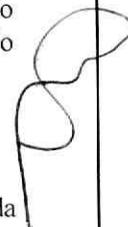
Atendendo ao que dispõe ao art. 7º XXII da Constituição Federal, o art. 71 e seus parágrafos, da CLT e os artigos 611-A e 611-B, parágrafo único da Lei 13.467/2017, ficam as empresas autorizadas a reduzir o intervalo para repouso e alimentação para 30 (trinta) minutos, desde que observada a legislação vigente (NR-24 da Portaria 3214/78) e realizada pela empresa, com Participação do sindicato obreiro e consulta aos trabalhadores, aptos a votar, que por maioria simples, deverão manifestar sua concordância quanto a redução do intervalo intrajornada.

Parágrafo Primeiro: Uma vez que são reconhecidas constitucionalmente, a realização de horas extras na forma da lei (até duas horas por dia), inclusive quando da utilização do Banco de Horas ou no sistema de compensação mensal, não invalidará a autorização estabelecida no caput. A remuneração será a estabelecida em lei.

Parágrafo Segundo: Reconhecem as partes que o labor extraordinário eventualmente realizado nos dias de descanso semanal remunerado do empregado não invalidará a autorização estabelecida no caput, desde que respeitado, no mínimo, 2 (dois) dias de descanso mensal do trabalhador, de acordo com a escala de jornada do trabalhador no mês, podendo ser ajustado de forma diversa através acordo coletivo de trabalho.

XIX - III TURNO

Fica estabelecido que o III turno iniciará a jornada semanal nos domingos e respeitará a jornada semanal prevista na legislação vigente. Quando o domingo for dia feriado, não haverá trabalho nem compensação deste em outro dia. Quando o sábado for dia feriado não haverá outro dia de descanso;



Parágrafo primeiro: Todos os feriados que caírem nas segundas-feiras serão gozados pelo III Turno nos domingos que os antecederem.

XX - MÊS DE DEZEMBRO

Fica estipulado que:

- a) A primeira turma trabalhará dia 24 de dezembro, das 5 horas às 12 horas;
- b) A segunda turma trabalhará dia 31 de dezembro, das 5 horas às 12 horas;
- c) Nos dias 24 e 31 de dezembro o trabalho encerrar-se-á às 12 horas.
- d) A III turma estabelecerá a forma de compensação destes dias mediante entendimento direto com seus empregadores

Parágrafo Único - de comum acordo poderão as datas acima ser modificadas.

XXI – AVISO PRÉVIO

Fica dispensado do cumprimento do aviso prévio o empregado demitido sem justa causa. Em caso de pedido de demissão, o Empregado deverá permanecer no serviço por 05 (cinco) dias úteis trabalhado para o cumprimento do aviso-prévio, sob pena da empresa descontar os 05 (cinco) dias úteis trabalhado.

Parágrafo Primeiro: Quando a dispensa for de iniciativa da empresa, sem justa causa, será garantido ao empregado o pagamento da totalidade dos dias do aviso prévio;

Parágrafo Segundo: Quando não houver exigência pela empresa do cumprimento do aviso prévio nos casos de pedido de demissão, não poderá descontar os 5 (cinco) dias de aviso prévio não trabalhado.

XXII - DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA

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

XXIII - ALTERAÇÃO DE POLÍTICA SALARIAL

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, em 30 (trinta) dias, promoverão reunião com intuito de rever disposições fixadas na presente Convenção, no que tange às cláusulas econômicas.

XXIV - QUADRO PARA FIXAÇÃO DE EDITAIS

As empresas concordam em permitir a fixação de editais do Sindicato dos Mestres e Contramestres, em quadros localizados em locais escolhidos de comum acordo entre o Sindicato e a Empresa, devendo os avisos e editais previamente, serem submetidos à apreciação da Empresa.

XXV - FORMAS DE PAGAMENTO

As empresas que efetuarem em cheque o pagamento de empregados que residam em municípios que não o de Brusque, e que tenham rede bancária, estes cheques deverão ser da rede do município em que o empregado resida desde que a empresa não possua posto bancário e/ou que o empregado assim o deseje.

XXVI - COMPENSAÇÃO E PRORROGAÇÃO DE HORÁRIO

As partes ajustam que, durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, serão mantidos nas Empresas os sistemas de Trabalho adotados para adequação à jornada semanal de 44 horas, quais sejam:

- a) Redução da jornada semanal, em 4 horas, em um dia da semana;
- b) Redução de 4 horas de trabalho aos sábados, na forma do acordo já celebrado entre Empresas e o Sindicato da Categoria;
- c) Sábados alternados de trabalho, a também chamada "semana espanhola";
- d) E o sistema 12x36, ou seja, 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso remunerado para os empregados que exerçam as funções de porteiro e/ou vigilância;
- e) O sistema 6x2, com o pagamento de um prêmio pelos domingos e feriados, trabalhados ou não. O prêmio atualmente pago não poderá ser reduzido ou extinto enquanto perdurar o sistema e o empregado trabalhar neste sistema.
- f) O sistema 24x72 será aceito mediante acordo individual.

Parágrafo Único: a modificação de um ou mais sistemas para a compensação e prorrogação da jornada de trabalho prevista no caput desta cláusula, somente poderá ser procedida mediante a autorização da maioria dos empregados envolvidos, com a assistência do Sindicato Profissional.

XXVII - FÉRIAS PROPORCIONAIS

Ao empregado que rescindir espontaneamente o seu contrato de trabalho, após completado 06 (seis) meses de serviço na mesma empresa, serão pagas férias proporcionais.

XXVIII – FRACIONAMENTO DE FÉRIAS

O fracionamento das férias em três períodos poderá ocorrer mediante autorização do empregado, sendo que um período não poderá ser inferior a 14 dias e os outros dois não poderão ser inferiores a 5 dias consecutivos.

Parágrafo Único: As empresas poderão utilizar um modelo de carta de solicitação/autorização de férias proporcionais de forma digitada, desde que haja assinatura do colaborador.

XXIX – ACOMPANHAMENTO DE FILHO EM CONSULTAS MÉDICAS

A colaboradora que for mãe terá direito a ausentar-se do trabalho, sem prejuízo da remuneração, para acompanhar filho ou filha de até 6 (seis) anos de idade em consultas médicas, pelo limite de 16 (dezesesseis) horas por ano, que poderão ser usufruídas de forma fracionada.

Parágrafo Primeiro: As horas previstas nesta cláusula não são cumulativas de outros direitos previstos em lei com a mesma finalidade. Há, apenas, a substituição e conversão de dias em horas, aplicando-se exclusivamente os termos desta norma coletiva.

Parágrafo Segundo: A ausência deverá ser comunicada à empresa, mediante apresentação de comprovação da consulta ou atendimento médico em nome da criança, no prazo previsto nas normas internas da empregadora, em caso de ausência de normas internas, no prazo de até 48 (quarenta e oito) horas após o retorno ao trabalho.

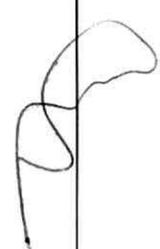
XXX - TROCA DE FERIADOS

Fica autorizada a troca de feriados mediante acordo entre empresa x empregado quando houver aceitação da maioria simples (turno ou setor), ou individual.

XXXI – BANCO DE HORAS ANUAL

Fica autorizado o sistema de compensação de jornada por Banco de Horas para os empregados representados pelo Sindmestre, desde que haja participação do Sindicato Obreiro e com consulta aos trabalhadores, aptos a votar, que por maioria simples, deverão manifestar sua concordância por voto secreto.

Parágrafo Primeiro: A ocorrência de até 2 (duas) horas extras diárias não invalidam a autorização para a redução do intervalo intrajornada de 30 minutos, inclusive para os empregados submetidos ao



regime de redução do intervalo intrajornada nos termos da Cláusula XVIII.

Parágrafo Segundo: O exercício da Compensação de Horas, terá vigência de 366 (trezentos e sessenta e seis) dias, a contar da assinatura do acordo entre empresa e empregado com a anuência do Sindicato Obreiro.

Parágrafo Terceiro: O Banco de Horas terá a finalidade de compensar as horas de trabalho que excedam o módulo diário rotineiro com a correspondente concessão de folga compensatória em outro dia; ou, ainda, com a antecipação de folga (s), recesso em dias-ponte ou de horas de saída antecipadas com o acréscimo do horário de trabalho em dia posterior.

Parágrafo Quarto: A utilização das horas em banco será estabelecida de comum acordo entre o empregado e a empresa, conforme a possibilidade e a conveniência de ambos e mediante comunicação prévia preferencialmente não inferior a 48 (quarenta e oito) horas.

Parágrafo Quinto: As faltas injustificadas e/ou atrasos do empregado poderão ser aceitas (desde que previamente autorizadas e comunicadas por escrito pelo Supervisor/Gerente da área ao departamento de Recursos Humanos) para fins de compensação com eventuais créditos existentes em banco e poderão ser lançadas no CONTROLE DE HORAS DE TRABALHO (C.H.T) como horas compensadas.

Parágrafo Sexto: Nos períodos de baixa produção, é facultado ao empregador interromper ou reduzir a prestação de serviços (jornada), sem que haja prejuízo da percepção dos salários do período.

Parágrafo Sétimo: Na hipótese prevista no parágrafo anterior, as horas que não forem laboradas poderão ser compensadas com trabalho nos períodos em que a produção exija a prestação de serviços. Igualmente, nos períodos de alta produção, as horas laboradas em excesso aos limites rotineiros (módulo diário e semanal) poderão ser compensadas nas ocasiões em que não houver necessidade de prestação de serviços.

Parágrafo Oitavo: Salvo necessidade extraordinária e casos de força maior, a compensação de jornada não excederá o limite máximo de 10 horas diárias e será considerada na proporção de uma por uma, ou seja, cada hora trabalhada será folgada na mesma quantidade, não haverá majoração em percentuais referente as horas laboradas em dias normais de trabalho.

Parágrafo Nono: Nos casos em que houver troca de dias de trabalho para possibilitar emenda de feriados, essas horas não serão computadas no Banco de Horas, independente do dia que isso venha acontecer.

Parágrafo Décimo: Não é permitido laborar durante o intervalo intrajornada para pagamento de horas do banco, salvo por solicitação do supervisor/diretoria em caráter de urgência.

Parágrafo Décimo Primeiro: É assegurado a todo colaborador o livre acesso ao saldo de suas horas em banco, a ser fornecido pela empresa mensalmente.

Parágrafo Décimo Segundo: O fechamento dos créditos e débitos de horas de cada empregado será sempre efetuado e liquidado ao término da vigência de 366 dias, ou ainda, em caso de rescisão do contrato de trabalho. Assim sendo, as horas positivas serão pagas com acréscimo de 50%. As horas negativas serão descontadas/rescisão somente nos casos de rescisão do contrato de trabalho por pedido de demissão.

Parágrafo Décimo Terceiro: As empresas que optarem por fazer o banco de horas semestral, serão regidos pela CLT.

XXXII – DO USO DE APARELHOS ELETRÔNICOS

A empresa que proíbe o uso do celular, poderá fazê-lo através de notificação simples ao empregado com data de início da proibição e com termo de ciência (assinado pelo empregado).

Parágrafo único: Sendo o uso proibido pela empresa, a mesma poderá aplicar as penalidades previstas na legislação.

XXXIII – PRÊMIOS E GRATIFICAÇÕES

Os prêmios e gratificações concedidas por liberalidade do empregador, tais como: prêmio de assiduidade, prêmio meta, prêmios comemorativos ou por destaque e demais, serão considerados verbas indenizatórias. Portanto não integram ao salário do empregado, não geram reflexos e não são tributáveis.

Parágrafo Primeiro: A empresa pode determinar regras próprias para pagamento dos prêmios, podendo ser em dinheiro ou créditos em cartões de empresas conveniadas com estabelecimento da região, fornecendo ao sindicato cópia de suas regras e dos prêmios concedidos.

Parágrafo Segundo: O Reajuste Salarial não incidirá sobre os prêmios e gratificações aqui previstos.

XXXIV – CURSO DE FORMAÇÃO E TREINAMENTOS

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 treinamentos, quando estes forem colocados à disposição dos empregados para sua adesão. Referidos cursos serão custeados pelas empresas.

XXXV - ASSINATURAS ELETRÔNICAS

Fica autorizado e reconhecida a validade das assinaturas em documentos relacionados as relações de trabalho (contrato de trabalho e aditivos, aviso e recebimento de férias, folhas de pagamentos, cartões ponto, termo de rescisão, e demais que forem necessários) por meios eletrônicos, digitais e informáticos como válida e plenamente eficaz, ainda que seja estabelecida com assinatura eletrônica ou certificação fora dos padrões ICPBRASIL, conforme disposto pelo artigo 10 da Medida Provisória nº 2.200-2/2001 em vigor no Brasil. Fica a empregadora obrigada a enviar as vias assinadas ao trabalhador por meio de e-mail por este informado, assim como, disponibilizar via quando requerida

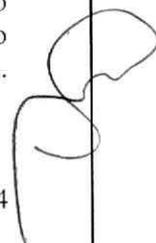
XXXVI - DADOS PESSOAIS – LGPD

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, inciso 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; resta 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.

XXXVII - MOTORISTAS – HORAS EXTRAS

A jornada de trabalho do motorista profissional e seu auxiliar poderá ser prorrogada por até 04 (quatro) horas extraordinárias, em conformidade com o art. 235-C da CLT.

Parágrafo Único: O intervalo para repouso e alimentação poderá ser reduzido e/ou fracionado, quando compreendidos entre o término da primeira hora trabalhada e o início da última hora trabalhada, ante a natureza do serviço e em virtude das condições especiais de trabalho a que são submetidos estritamente os motoristas e auxiliares de motoristas, de acordo com o § 5º do artigo 71 da CLT.



XXXVIII - ATIVIDADES INSALUBRES – PRORROGAÇÃO E COMPENSAÇÃO DE JORNADA – HORAS EXTRAS

As empresas, ficam dispensadas da licença da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho (ex-MTE), órgão vinculado ao Ministério da Economia, para os casos de prorrogação e/ou compensação de jornada nos locais de trabalho considerados ambientes insalubres, com fundamento no artigo 611-A, inciso XIII, da CLT. –

XXXIX - SÁBADO COMO DIA ÚTIL

Considera-se o sábado como dia útil de trabalho para todos os fins, inclusive para fixação do início das férias coletivas e individuais, independente se é dia compensado ou trabalhado pelo empregado, inclusive nos sistemas de compensação 6x2 e 12x36.

Parágrafo Único: Nos sistemas de compensação 6x2 e 12x36, fica vedado o início das férias em dias de descanso.

XL - TAXA NEGOCIAL PATRONAL

As empresas beneficiadas pela Convenção Coletiva de Trabalho 2025/2026 da Categoria Econômica, e em conformidade com o que foi aprovado pela Assembleia Geral Extraordinária da Categoria Econômica, com base no que dispõe a letra “c” do art. 513 da CLT, deverão recolher ao SIFITEC - Sindicato das Indústrias de Fiação, Tecelagem, Malharia e Tinturaria de Brusque, Botuverá e Guabiruba, a taxa negociada cujo os valores e datas de vencimentos serão repassados conforme segue:

a) Primeira parcela: no valor correspondente a R\$ 10,00 (dez reais) por empregado (correspondente ao fechamento do mês de julho), sendo que o valor mínimo pago por empresa de 0 a 10 funcionários é de R\$ 100,00 (cem reais), respeitando o teto de R\$ 3.750,00 (três mil, setecentos e quinhentos reais), a serem pagos até 30 de setembro de 2025;

b) Segunda parcela: no valor correspondente a R\$ 10,00 (dez reais) por empregado (correspondente ao fechamento do mês de dezembro), sendo que o valor mínimo pago por empresa de 0 a 10 funcionários é de R\$ 100,00 (cem reais), respeitando o teto de R\$ 3.750,00 (três mil, setecentos e quinhentos reais), a serem pagos até 15 de março de 2026;

Parágrafo primeiro: O não pagamento dos valores fixados no caput desta cláusula sujeitará ao inadimplente o pagamento da multa de 2% ao mês mais variação do INPC.

Parágrafo segundo: As empresas se comprometem a repassar ao SIFITEC os dados para confecção do boleto (Nome da empresa, CNPJ, telefone, endereço e nº de funcionários) até o dia 31/08/2025 e 28/02/2026 pelo e-mail sifitecbq@gmail.com

XLI - PENALIDADES

Pela violação do presente instrumento normativo, as empresas pagarão 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 favorecerá o órgão profissional, a multa reverterá em favor deste no mesmo valor, 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.

Parágrafo Único - o disposto no caput desta cláusula não se aplica à Cláusulas XII - DESCONTO DE CONTRIBUIÇÃO AO SINDICATO, por ter penalidade própria prevista naquela Cláusula.

XLII - VIGÊNCIA

Esta Convenção vigorará por 01 (um) ano, a partir de 1º maio de 2025, sendo facultado às partes, na forma do art. 615 da CLT, promoverem extrajudicial ou judicialmente sua revisão ou prorrogação.

Parágrafo Primeiro: Compromete-se o Sindicato Obreiro a encaminhar ao Sindicato patronal o "Rol de Reivindicações", até o dia 15 de abril de 2026.

Parágrafo Segundo: Não havendo nova celebração até 01 de maio de 2026, ficam mantidas as cláusulas desta convenção até que seja pactuada nova Convenção Coletiva de Trabalho, exceto quanto ao reajuste salarial.

As partes convenientes se comprometem a executar esta Convenção com lealdade e boa fé.

Brusque, 03 de junho de 2025.

SINDICATO DOS MESTRES, CONTRA MESTRES, TÉCNICOS TÊXTEIS, PESSOAL DE ESCRITÓRIO, OCUPANTES DE CARGOS DE CHEFIA NAS INDÚSTRIAS DE FIAÇÃO, MALHARIA, TINTURARIA, TECELAGEM E ASSEMELHADOS DE BRUSQUE E REGIÃO

SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE FIAÇÃO, TECELAGEM, MALHARIA E TINTURARIA DE BRUSQUE, BOTUVERÁ E GUABIRUBA