

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2022/2023**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** SC000293/2022  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 22/02/2022  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR007581/2022  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 10263.100549/2022-80  
**DATA DO PROTOCOLO:** 21/02/2022

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

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DA FIAÇÃO, TECELAGEM E VESTUÁRIO DE CHAPECÓ E OESTE DE SANTA CATARINA, CNPJ n. 80.622.202/0001-04, neste ato representado(a) por seu ;

E

FILA BRASIL LTDA, CNPJ n. 41.923.935/0001-27, neste ato representado(a) por seu ;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

**CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de fevereiro de 2022 a 31 de janeiro de 2023 e a data-base da categoria em 01º de fevereiro.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Fiação, tecelagem e vestuário**, com abrangência territorial em **Campo Erê/SC, Chapecó/SC, Pinhalzinho/SC, São Carlos/SC e Saudades/SC**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO**

Fica estabelecido salário normativo no valor de R\$ 1.543,50 (um mil quinhentos e quarenta e três reais com cinquenta centavos), ou o seu equivalente a R\$ 7,01 (sete reais com um centavos) por hora trabalhada, a vigorar a partir do primeiro dia do mês subsequente ao que o empregado complete 90 (noventa) dias de trabalho à empregadora.

**PARAGRAFO ÚNICO:** para os empregados com contratualidade inferior a 90 (noventa) dias e para os jovens aprendizes, o valor do salário será de R\$ 1.479,20 (um mil quatrocentos e setenta e nove com vinte centavos) ou o seu equivalente a R\$ 6,72 (seis reais com setenta e dois centavos) por hora trabalhada.

**REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS****CLÁUSULA QUARTA - MAJORAÇÃO SALARIAL**

Em 1º de fevereiro de 2022, os empregados admitidos até 1º de fevereiro de 2021 terão seus salários majorados em 10,80% (dez vírgula oitenta por cento).

§ 01. Os empregados admitidos de 1º.01.2021 e até 31.01.2022 terão seus respectivos salários admissionais reajustados de modo proporcional, à razão de 1/12 (um doze avos) por mês ou fração superior a 15 (quinze) dias transcorridos desde a admissão, observados estritamente os limites estabelecidos no “caput”.

§ 02. Os salários resultantes do ora estabelecido, quando fixados por mês, serão arredondados, se for o caso, para a unidade de centavo de real imediatamente superior. Para os salários fixados por hora, não haverá arredondamento, devendo ser desprezada a terceira casa depois da vírgula.

§ 03. Em hipótese alguma, resultante da variação proporcional supra, poderá o salário do empregado mais novo no emprego ultrapassar o salário do mais antigo na empresa, independentemente de cargo ou função. Da mesma forma, não poderá o empregado que, na data de sua admissão, percebia salário igual ou inferior aos outros, passar a perceber, por força do ora estabelecido salário superior ao daquele.

§ 04. Os salários dos empregados são legalmente considerados atualizados e compostos pela presente transação até a data base da categoria situada em 01 de fevereiro de 2022, ficando definido que as empresas poderão praticar variações superiores ao acima estabelecido.

§ 05 Para aplicação do reajuste ora estabelecido, serão compensados todos os aumentos espontâneos, concedidos pela empresa no período revisando, bem assim como as antecipações espontâneas concedidas até a data da assinatura do presente acordo, desde que o sindicato profissional seja comunicado antecipadamente mediante mensagem eletrônica para o endereço de e-mail [presidente@sitrivesch.org.br](mailto:presidente@sitrivesch.org.br).

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO/COMPENSAÇÃO MAJORAÇÕES PERÍODO REVISANDO E FUTURAS

As majorações acima previstas serão pagas juntamente com a folha de pagamento do mês de fevereiro de 2022, restando assegurado que quaisquer majorações concedidas entre 01 de fevereiro de 2021 e 31 de janeiro de 2022, poderão ser utilizadas para compensação com as majorações concedidas neste Acordo Coletivo de Trabalho.

**Parágrafo Único.** Os aumentos espontâneos, exceção dos concedidos na cláusula 04 (quatro-majoração salarial), praticados a partir de 01 de fevereiro de 2021 e na vigência da presente, poderão ser utilizados como antecipações e para compensação em procedimento coletivo, inclusive futuro, de natureza legal ou não, de feito revisional ou, ainda, decorrentes de política salarial.

## ISONOMIA SALARIAL

### CLÁUSULA SEXTA - IGUALDADE SALARIAL

As empresas comprometem-se a pagar salário igual à mulher que exercer trabalho idêntico ao executado por homem.

## DESCONTOS SALARIAIS

### CLÁUSULA SÉTIMA - AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO

Serão permitidos em folha de pagamento os descontos previstos no art. 462 da Consolidação das Leis do Trabalho, além de outros expressamente autorizados pelo empregado, bem como os já praticados, como de cesta básica, de seguro de vida em grupo, vale-farmácia, vale-supermercado e outros decorrentes de convênios mantidos pela empresa, limitando-se tais descontos a no máximo 30% (trinta por cento) da remuneração dos empregados.

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

### **CLÁUSULA OITAVA - QUITAÇÃO DO PERÍODO REVISANDO**

Com a concessão das majorações mencionadas acima, fica integralmente quitada a inflação ocorrida de 01 de fevereiro de 2021 a 31 de janeiro de 2022, ficando estipulado que o salário resultante da aplicação dos percentuais acima previstos, formará base em 01 de fevereiro de 2022, para eventual procedimento coletivo futuro.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS**

### **CLÁUSULA NONA - DO TERMINO DA PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS**

As partes convencionam o término do programa de Participação nos Lucros e/ou Resultados, anteriormente acordado e previsto na cláusula nona do Acordo Coletivo de Trabalho 2020/2021 sob registro no MTE SC000406/2020, processo 10263.100905/220-01 de 10/03/2020.

### **CLÁUSULA DÉCIMA - PRÊMIO**

As empresas informam que, por liberalidade, estabelecerão o pagamento de Prêmios por Produção aos seus empregados, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades, em estrita observância ao §2º e §4º do artigo 457 da CLT.

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES AVISO PRÉVIO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AVISO PRÉVIO – DISPENSA DE CUMPRIMENTO/REDUÇÃO DE HORÁRIO**

O empregado demitido sem justa causa será dispensado do cumprimento total ou parcial do aviso prévio quando obtiver um novo emprego no prazo do mesmo, desde que comprovado por escrito, sem a penalidade prevista no art. 487, inciso II §§ 1º e 2º da CLT.

Parágrafo Único. A redução de duas horas diárias, durante o prazo do aviso prévio, na forma do art. 488 da Consolidação das Leis do Trabalho poderá ser concedido no início da jornada, conforme opção do empregado.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ESTABILIDADE GERAL**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - EMPREGADO EM VÉSPERA DE APOSENTADORIA**

No período de 12 (doze) meses imediatamente anteriores ao atingimento do período aquisitivo que possibilite o ingresso do pedido administrativo de aposentadoria por idade, será garantida a estabilidade provisória ao empregado.

§ Primeiro. Tal garantia estará sujeita as condicionantes abaixo elencadas:

- a) O empregado deverá contar com mais de cinco anos de vínculo com a empresa;
- b) A garantia estabelecida nesta cláusula não se aplica nos casos de demissão por justa causa, de rescisão por iniciativa do empregado, e de rescisão por acordo entre as partes;
- c) O empregado deverá comprovar, através de documentos idôneos o ingresso do pedido de aposentadoria junto a autarquia ou ainda apresentar certidão firmada por serventuários do INSS indicando o tempo de contribuição que o mesmo possui;

§ Segundo. O contido nesta cláusula poderá ser alterado por legislação superveniente, especialmente no que toca a alterações de critérios de aposentadoria por tempo de serviço.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO SEMANAL**

Pelo presente, fica suprida a única exigência contida no inc. XIII, do art. 7º, da Constituição Federal, para a adoção da compensação de horários, mesmo em atividades consideradas insalubres, e mantido, de forma definitiva, para as empresas que o adotaram ou venham a adotar, o regime de supressão, parcial ou total, do trabalho aos sábados, ocorrendo a compensação do horário suprimido através de trabalho excedentes nos demais dias da semana, observando-se o limite de 10 (dez) horas diárias, bem como o de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, de acordo com o contido nos artigos 59, 59-A e 611-A, incisos I, II e XIII da Consolidação das Leis do Trabalho, com redação dada pela Lei n 13.467 de 13.07.2017. A realização de horas extraordinárias, de modo eventual, não descaracteriza o regime ora pactuado.

§ 01. A faculdade outorgada às empresas restringe-se ao direito de estabelecer ou não o regime de compensação de horário. Estabelecido este regime, não poderão suprimi-lo sem a concordância do empregado, salvo se decorrer de imposição legal.

§ 02. Em adequação ao ora estipulado, fica estabelecido que os feriados que ocorrerem de segunda à sextas-feiras, assim como os atestados médicos e odontológicos apresentados pelo empregado de segunda à sexta-feira, serão pagos na base das horas que seriam trabalhadas; em compensação, os feriados que ocorrem aos sábados, assim como atestados médicos ou odontológicos relativos à sábados, não gerarão qualquer direito pecuniário ao empregado.

§ 03 O período de apuração das horas para respectivo fechamento dos cartões ponto poderá ocorrer de 26 a 25 de cada mês, ou outra data após o dia 20 que atenda a necessidade e demanda operacional da empresa para o fechamento dos cartões, sendo as horas trabalhadas no período do dia 20 em diante pagas integralmente através de projeção. O pagamento das horas extraordinárias juntamente com os demais reflexos incidentes, faltas injustificadas, DSR's, realizadas neste mesmo período será liquidado na folha do mês seguinte, não restando caracterizada a mora salarial

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - COMPENSAÇÃO DE FERIADÕES**

As empresas poderão estabelecer compensação de horário de trabalho especial quando da ocorrência de feriados próximos a repouso semanais remunerados, compensação esta que deverá ser aprovada por um

mínimo de 60% (sessenta por cento) dos empregados votantes, assim entendidos os presentes no ato, convocados para tal fim, em votação secreta que poderá ser assistida por um membro da diretoria do sindicato conveniente. A empresa envidará seus melhores esforços para que a maior quantidade possível de empregados participe do evento.

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - JORNADA DE TRABALHO FLEXÍVEL – BANCO DE HORAS**

Ratifica a compensação de horário semanal, conforme facultado pelos artigos 59<sup>a</sup> e 611<sup>a</sup>, incisos I e II, da CLT, com a redação dada pela lei nº 13.467, de 13.07.2017, as empresas poderão adotar a compensação extraordinária da jornada de trabalho, de modo que poderá ser dispensado o acréscimo de salário se o excesso ou diminuição de horas em um dia forem compensados pela correspondente diminuição ou acréscimo em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo determinado pela legislação em vigor, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, assegurando o repouso semanal remunerado, ressalvadas as hipóteses do art. 61 da CLT. A compensação será regrada na razão de 1hr por 1hr.

§ 01. A compensação realizada nos termos desta cláusula não acarretará qualquer modificação na remuneração usual mensal do empregado.

§ 02. Para efeitos da compensação extraordinária nesta cláusula acordada, não poderão os empregados laborar mais de 02 (duas) horas diárias além da jornada normal de trabalho, mais de 10 (dez) horas de trabalho diárias e mais de 60 (sessenta) horas de trabalho semanal, ressalvadas as previsões do art. 61 da CLT.

§ 03. A faculdade outorgada às empresas restringe-se ao direito de implantar ou não a compensação extraordinária aqui prevista. Estabelecido este regime, as empresas somente poderão suprimi-lo depois de compensadas, mediante redução da jornada ou concessão de folgas, as horas excedentes à jornada normal já trabalhadas, ou depois de pagar como extraordinárias, com o adicional de 50% (cinquenta por cento), aquelas ainda não compensadas.

§ 04. O prazo de duração da jornada flexível será:

- a) Mensal ou semestral conforme acordado entre as partes, como facultado pelo contido nos parágrafos 6º e 5º do art. 59 da CLT;
- b) Anual conforme previsto no parágrafo 2º do art. 59, por força do autorizado por este Acordo Coletivo de Trabalho e pelo contido no artigo 611 A, incisos I e II, todos da CLT.

§ 05.1. Ao término do prazo de duração da jornada flexível, haverá acerto de contas e:

§ 05.1.1. Em havendo saldo credor em favor do empregado, este será pago com o correspondente adicional de horas extras previsto neste Acordo, na folha de pagamento de salários do mês seguinte ao do término da vigência da jornada flexível;

§ 05.1.2. No caso de saldo devedor do empregado, o número de horas de seu débito será assumido pelo mesmo e inicia-se novo período.

§ 06 Ocorrendo rescisão do contrato de trabalho sem que se tenha havido a compensação integral da eventual jornada extraordinária, o empregado fará jus ao pagamento das horas suplementares não compensadas, calculadas com o adicional de 50% (cinquenta por cento) e nos termos do § 3º, do art. 59 da CLT, ou seja, calculadas sobre o valor-hora da remuneração na data da rescisão.

§ 07. Na hipótese de haver saldo de horas de supressão de trabalho não compensadas como trabalho excedente, por ocasião da rescisão contratual, a importância correspondente a essas horas será assumida pela empresa.

§ 08. Fica estabelecido entre as partes a adoção da flexibilização da jornada de trabalho, ou sua supressão total, para todos os empregados da empresa, através de um sistema de crédito e débito, formando um "Banco de Horas", laborado, compensado e administrado da seguinte maneira:

- a) As horas trabalhadas acima de 44 (quarenta e quatro) semanais, serão creditadas no Banco de Horas;
- b) As horas laboradas em domingos e feriados, também integram o banco de horas, devendo ser remuneradas com o adicional de 100% (cem por cento).
- c) Fica assegurado que, para inclusão e ou quitação do banco de horas, a empresa poderá utilizar o sábado (mesmo que em regime de compensação de horário);
- d) A jornada semanal de 44 horas, poderá ser reduzida em sua totalidade, sem que haja a correspondente redução salarial, isto nos períodos em que a demanda por produtos produzidos pela empresa for menor, por queda nas vendas, devoluções ou manifestação do mercado;
- e) As horas faltantes para compor a jornada padrão de 44 semanais, decorrentes de folgas coletivas ou individuais, serão debitadas no Banco de Horas;
- f) As faltas, atrasos e saídas antecipadas, desde que acordadas com a chefia imediata, serão contabilizadas no Banco de Horas;
- g) As horas laboradas durante a jornada semanal, com vistas a compensar o trabalho no sábado, quando este coincidir com feriado, não serão compensadas, e igualmente, não serão consideradas como extra, bem como quando ocorrer feriado no período compreendido de segunda à sexta-feira, as horas que faltarem para compor a jornada semanal (44 horas) não serão devidas pelos empregados.
- h) O saldo credor do Banco de Horas poderá ser compensado da seguinte forma:
  - Para cada hora laborada por conta do banco de horas, o trabalhador terá direito em folgar uma hora;
  - Em caso de laborar para compensar hora já folgada por conta do banco de horas, a compensação igualmente será na razão de 1 por 1;
  - Folgas adicionais seguidas ao período de férias individuais ou coletivas (folgas coletivas, dias de compensação de "pontes de feriados" de forma coletiva ou individual ou ainda folgas individuais negociadas entre o empregado e sua chefia);
  - A compensação poderá ser em horas e ou jornadas completas, inclusive aos sábados;
- i) O aumento, diminuição ou supressão da jornada de trabalho, por conta do Banco de Horas, só terá validade mediante comunicação prévia, de no mínimo 24 (vinte e quatro) horas ao Trabalhador.

§ 09. Além do mencionado nas demais cláusulas deste acordo, serão observadas pelas partes as seguintes disposições:

- a) A compensação diária, ou em sábados não serão consideradas como horas extras, bem como, o Banco de Horas, dentro do limite estabelecido por Lei;

- b)** Os novos empregados que vierem a fazer parte do quadro de funcionários da empresa acordante terão adesão automática ao sistema ora adotado.
- c)** Quando o empregado pedir demissão e verificada a existência de débito de horas, este será descontado da rescisão do contrato. Existindo crédito de horas, serão estas pagas como horas extras, acrescidas do adicional legal;
- d)** Nos contratos de trabalho, com início e término no período de compensação, a rescisão contratual por iniciativa da empregadora, implicará no pagamento das horas excedentes a 44 (quarenta e quatro) horas semanais, como horas extras, com adicional legal, observado débito por parte do trabalhador, a empregadora assumirá;
- e)** Havendo demissão por justa causa e observado crédito de horas em favor do trabalhador, este receberá como horas extras, com adicional legal, em caso de débito de horas será assumido pelo mesmo.
- f)** O saldo devedor e credor do trabalhador(a) será zerado no prazo máximo de 01 (um) ano;
- g)** Observado saldo credor em favor do trabalhador, este será remunerado como hora extra na folha de pagamento do mês em exercício do zeramento, com adicional legal (50% ou 100% conforme o caso);

§ 10 Fica condicionada a validade do Banco de Horas, para os empregados menores ou para os trabalhadores que desenvolvem suas atividades profissionais em locais insalubres, mediante a comprovação, pela empresa, do cumprimento das formalidades legais previstas no Art. 611 da CLT.

## INTERVALOS PARA DESCANSO

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - INTERVALO INTRAJORNADA

As empresas abrangidas pelo presente Acordo Coletivo de trabalho, ficam isentas de estabelecer intervalo para repouso e alimentação, dentro da mesma jornada de até 04:30 (quatro e trinta) horas diárias, conforme as necessidades e peculiaridades das mesmas.

§ 01. A empresa acordante poderá instituir a redução ou ampliação do intervalo intrajornada, conforme permitido pela previsão contida no artigo 71 da CLT e inciso III do art. 611-A da [CLT](#), nas seguintes proporções:

- Diminuição do intervalo para 35 minutos;
- Ampliação do intervalo para 5 horas;

§ 02. Toda alteração dos intervalos, seja para diminuição ou ampliação, será comunicado previamente ao sindicato profissional quais setores e número de trabalhadores que serão atingidos, mediante mensagem eletrônica para o endereço de e-mail [presidente@sitrivesch.org.br](mailto:presidente@sitrivesch.org.br);

§ 03. A faculdade prevista na presente cláusula, tanto de diminuição como de ampliação do intervalo, será implementada pela empregadora e aderida pelos empregados através de termo de adesão.

## CONTROLE DA JORNADA

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - MARCAÇÃO DE PONTO – TOLERÂNCIA E DISPENSA

Fica estabelecido que não será considerado como horário extraordinário e, conseqüentemente, como tempo de serviço à disposição do empregador, os 10 (dez) minutos que antecederem e sucederem ao início e término da jornada de trabalho.

§ Primeiro. As empresas signatárias deste acordo possuem implantados em suas unidades o R.E.P. (Registro Eletrônico de Ponto), sendo que para tanto, cada funcionário realizou seu cadastro biométrico, impossibilitando com isso que outra pessoa possa fazer o registro ponto em seu nome. Considerando que este mecanismo fornece ao empregado registro diário de seu horário de entrada e saída da empresa, fica dispensada a assinatura do empregado no espelho do ponto, podendo este, a qualquer tempo solicitar extrato atualizado de seu registro ponto junto ao departamento competente da empresa sem qualquer custo.

§ Segundo. Poderá a empresa, conforme autorizado pela Portaria nº 373, de 25/02/2011, do Ministério do Trabalho e Emprego, adotar sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho;

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ALTERAÇÃO DE FUNÇÃO, HORÁRIO E TURNO DE TRABALHO**

Obrigar-se-á a empresa a avisar o empregado com antecedência de 24 horas o trabalho em domingos e feriados, substituindo por outro dia no mesmo mês, independente de acordo escrito.

§ Primeiro. Poderá alterar o turno de trabalho de seus empregados segundo as necessidades a critério da empregadora.

§ Segundo. Será facultada a empresa alterar a função do empregado durante o trabalho para qualquer setor em funções diferentes e na transferência do empregado de uma filial para a outra do mesmo grupo a critério da empregadora, obedecendo sempre às conveniências e necessidades impostas pelo serviço, sem prejuízo do salário.

§ Terceiro. As alterações da presente cláusula depende da concordância do trabalhador.

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ABONO DE FALTA PARA LEVAR FILHO AO MÉDICO**

Assegura-se o direito à ausência remunerada de até 26 horas por ano ao empregado, para levar ao médico filho menor ou dependente previdenciário de até 6 (seis) anos de idade, mediante comprovação através de declaração firmada pelo médico/profissional indicando o horário de atendimento.

## **TORNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - JORNADA 12X36**

Fica reservado à empresa a livre negociação para implementação do sistema 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso, respeitando-se a concessão de intervalo de descanso e alimentação.

Parágrafo único: Em se adotando tal sistema, não será entendido como horas extras aquelas cumpridas além da 8ª (oitava) diária, bem como não fica o empregador obrigado de qualquer bônus ou adicional que não o pagamento do adicional noturno.



## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CIPA/SESMT COMUM E SIPAT COMUNITÁRIA**

As empresas de mesma atividade econômica, localizadas em um mesmo município, ou em municípios limítrofes, cujos estabelecimentos se enquadrem no Quadro II da NR-4, poderão constituir Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho – SESMT COMUM, organizados pelo Sindicato Patronal correspondente ou pelas próprias empresas, tudo em consonância com o disposto no item 4.14.3 da NR-4, aprovada pela Portaria MT n. 3.214/78, com redação alterada pela Portaria TEM n. 17, de 01 de agosto de 2007.

§ Primeiro. Por analogia ao previsto no “caput”, as empresas poderão realizar e participar de Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho – SIPAT COMUNITÁRIA, organizada pelo Sindicato Patronal, com a participação opcional do Sindicato dos Trabalhadores, tudo conforme art. 8º da CLT e item 5.51 da NR-5, aprovada pela Portaria MT n. 3.214/78 e com o respaldo do contido nos itens 5.4, 5.5 e 5.48, da mesma NR.

§ Segundo. O SESMT COMUM previsto no caput, assim como a SIPAT Comunitária descrita no item supra, deverão ter seu funcionamento avaliado anualmente, por Comissão Composta de representantes das empresas, prestadores de serviços indicados pelo Sindicato Patronal e opcionalmente, pelo Sindicato de Trabalhadores, caso seja do seu interesse, sendo que seu relatório anual deverá ser depositado junto à Agência Regional do Trabalho.

§ Terceiro. As empresas deverão comunicar ao Sindicato dos Trabalhadores em até 20 (vinte) dias após a eleição para a CIPA, a relação dos eleitos para a referida Comissão Interna de Prevenção de Acidentes.

## **RELAÇÕES SINDICAIS SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - MENSALIDADES DOS ASSOCIADOS AO SINDICATO PROFISSIONAL**

As empresas abrangidas, mediante informação escrita prestada pelo Sindicato Profissional até o dia 20 (vinte) de cada mês, descontarão de seus empregados associados listados e recolherão aos cofres da Entidade Profissional, até o dia 5º dia útil do mês subseqüente ao do desconto, as mensalidades devidas à Entidade Sindical acordante.

## **ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - QUADRO DE AVISOS**

As empresas afixarão em local visível, quadro de avisos oficiais do Sindicato Profissional. Estas comunicações de atividades, para serem fixadas, deverão ir com a assinatura da direção das empresas.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PROFISSIONAL**

Em cumprimento ao que foi deliberado pelos trabalhadores reunidos em Assembleias Gerais Extraordinárias, no qual foram convocados todos os trabalhadores da categoria profissional, sindicalizados ou não, com base no que dispõe o art. 513, alínea “e” da CLT, as empresas deverão descontar dos empregados abrangidos pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho, **sindicalizados ou não**, a importância equivalente a **14%** (quatorze por cento) do salário base, **em 04 parcelas de 3,5% (três virgula cinquenta por cento) cada**, nos meses de **fevereiro, maio, setembro e dezembro de 2022**, a título de **CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PROFISSIONAL**.

§ 01. O recolhimento deverá ser efetuado até o 5º dia útil mês de seguinte ao desconto, através de guias próprias fornecidas pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Fiação, Tecelagem e Vestuário de Chapecó e Oeste de Santa Catarina.

§ 02. Até o dia 15 do mês subsequente ao do desconto, as empresas enviarão ao Sindicato Profissional a relação dos empregados contribuintes, contendo data de admissão, salário, n. da CTPS e valor descontado.

§ 03. O desconto da **CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PROFISSIONAL** esta em conformidade com a deliberação das assembleias da categoria profissional e **art. 545 da CLT**, respeitando o direito de oposição do empregado não associado. O não recolhimento no prazo estabelecido implicará na multa prevista na CLT.

§ 04. Qualquer controvérsia/devolução relativa ao referido desconto, será resolvida/cobrada diretamente com o Sindicato profissional beneficiário que responderá por todos os ônus, inclusive judiciais, tendo em vista que as empresas são meras repassadoras dos valores descontados.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DIVERGÊNCIAS**

Eventuais divergências oriundas da aplicação ou alcance do disposto neste acordo serão dirimidas pela Justiça do Trabalho.

## **APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CONDIÇÕES DA CONCILIAÇÃO – PRINCÍPIOS DA COMUTATIVIDADE E DO CONGLOBAMENTO**

Este Acordo Coletivo de Trabalho foi resultado de ampla negociação coletiva, em momento de muitas dificuldades para as categorias convenientes e visou o equilíbrio destas dificuldades. Assim, o disposto nas cláusulas 3ª, 4ª, 9ª, 10ª, 14ª, 16ª, 17ª, 18ª, 20ª e 31ª se constituem em vantagens não previstas em lei aos integrantes da categoria profissional e as cláusulas 10ª, 11ª, 12ª, 13ª, 28ª e 32ª se constituem em contrapartida às empresas da categoria econômica, em sintonia com os princípios da comutatividade e do conglobamento.

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - PENALIDADES**

As empresas pagarão multa de 5% (cinco por cento) do salário normativo da categoria se descumprirem toda e qualquer cláusula da presente convenção coletiva de trabalho e a referida multa será revertida em favor da parte prejudicada.

**Parágrafo único** – A aplicação das penalidades pelo não cumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho, só será devida 20 (vinte) dias após do recebimento de notificação escrita, encaminhada pela parte que se julgar prejudicada à parte infratora, exigindo o cumprimento da cláusula violada.

## **RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - PROCESSO DE PRORROGAÇÃO E REVISÃO**

As disposições do presente acordo, findo o prazo de sua vigência, poderão ser prorrogadas por mais um ano, ou revistas total ou parcialmente, sendo indispensável, em qualquer hipótese, termo aditivo firmado pelos convenientes ou novo acordo coletivo de trabalho.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DIREITOS E DEVERES**

As partes convenientes, bem como os empregados beneficiados, deverão zelar pela boa aplicação e observância do disposto neste acordo.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DECLARAÇÕES**

As entidades convenientes declaram haver observado todas as prescrições legais e as contidas em seus respectivos estatutos, pertinentes à celebração de Acordo Coletivo de Trabalho.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DEPÓSITO PARA FINS DE REGISTRO E ARQUIVO**

Compromete-se o sindicato conveniente (SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DA FIAÇAO, TECELAGEM E VESTUARIO DE CHAPECO E OESTE DE SANTA CATARINA) a promover o depósito do requerimento registro (Sistema Mediador) da presente Acordo Coletivo de Trabalho, para fins de registro e arquivo, na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego – SRTE/SC – Ministério do Trabalho e Emprego no Estado de Santa Catarina, consoante dispõe o art. 614, da Consolidação das Leis do Trabalho e o art. 13º da IN/SRT/MTE nº 16, de 15 de outubro de 2013.

**SEBASTIAO NELIO DA COSTA  
PRESIDENTE**

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DA FIAÇAO, TECELAGEM E VESTUARIO DE CHAPECO E  
OESTE DE SANTA CATARINA**

**TIAGO FRANCISCO PEREIRA  
PROCURADOR  
FILA BRASIL LTDA**

## **ANEXOS**

### **ANEXO I -**

[Anexo \(PDF\)](#)

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