CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2027

NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR049712/2026
DATA E HORÁRIO DA TRANSMISSÃO: 05/08/2026 ÀS 10:39
SIND DAS INDS DO VESTUARIO DO ESTADO DO RS, CNPJ n. 92.954.007/0001-60, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JULIANA FRACCARO;

E

SINDICATO TRABS NAS INDS VESTUARIO DE PORTO ALEGRE, CNPJ n. 87.992.079/0001-62, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). LIA CRISTINA LOPES;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de julho de 2026 a 30 de junho de 2027 e a data-base da categoria em 01º de julho.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores nas Indústrias do Vestuário**, com abrangência territorial em **Alvorada/RS, Barra do Ribeiro/RS, Butiá/RS, Canoas/RS, Charqueadas/RS, Eldorado do Sul/RS, Gravataí/RS, Guaíba/RS, Porto Alegre/RS, São Jerônimo/RS, Triunfo/RS e Viamão/RS**.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

Ficam estabelecidos, a partir de 1º de julho de 2026, os seguintes salários normativos:

a) Admissional: R$1.722,60 (um mil e setecentos e vinte e dois reais e sessenta centavos) por mês ou R$7,83 (sete reais e oitenta e três centavos por hora); e

b) Efetivação (após 90 dias): R$1.804,00 (um mil oitocentos e quatro reais) por mês ou R$8,20 (oito reais e vinte centavos) por hora, após 90 (noventa) dias.

3.1. Aos empregados que exerçam as funções a seguir discriminadas, ficam estabelecidos os seguintes salários normativos:

a) Auxiliar de Produção, no valor de R$1.722,60 (um mil e setecentos e vinte e dois reais e sessenta centavos) por mês ou R$7,83 (sete reais e oitenta e três centavos por hora) por hora, na admissão.

b) Passador de Prensa a Vapor, no valor de R$1.936,00 (um mil novecentos e trinta e seis reais) por mês ou R$8,80 (oito reais e oitenta centavos) por hora, na admissão.

c) Passador a Ferro, no valor de 1.810,60 (um mil e oitocentos e dez reais e sessenta centavos) por mês ou R$8,23 (oito reais e vinte e três centavos) por hora, na admissão.

d) Office-boy e serventes (faxineiras), no valor de 1.621,40 (um mil seiscentos e vinte e um reais e quarenta centavos) por mês ou R$7,37 (sete reais e trinta e sete centavos) por hora. Este salário normativo não poderá ser inferior, em qualquer época, ao salário mínimo nacional.

e) Ao Aprendiz, nos termos do Decreto nº 9.579, de 22.11.2018, é assegurado um salário normativo admissional no valor de R$7,37 (sete reais e trinta e sete centavos) por hora. O salário mensal será resultante da multiplicação do valor da hora pela quantidade de horas ajustadas no contrato do aprendiz, incluindo as horas destinadas ao aprendizado teórico e as horas correspondentes ao repouso remunerado. Este salário normativo não poderá ser inferior, em qualquer época, ao salário mínimo nacional.

3.2. Fica esclarecido que a função de Auxiliar de Produção compreende as atividades de auxiliar os trabalhadores/operadores de máquinas para costura ou corte na confecção de peças do vestuário, calçado, artefatos de couro, tecidos e peles, produção gráfica e assemelhados. Em tal função não se admite a operação de máquina de costura, corte ou impressão gráfica. Este já é piso efetivo, não se altera após o período de experiência.

3.3. Estes salários não serão considerados, em nenhuma hipótese, "salário profissional" ou substitutivo do salário mínimo legal, nem mesmo para fins de incidência de adicional de insalubridade, assim como não serão corrigidos quando da majoração do salário mínimo legal.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Os empregados integrantes da categoria profissional representada pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias do Vestuário de Porto Alegre e com atuação nas empresas enquadradas na categoria econômica representada pelo Sindicato das Indústrias do Vestuário do Estado do Rio Grande do Sul, localizadas nos municípios elencados na Cláusula Segunda, admitidos até 30.06.2025, terão seus salários de 1º de julho de 2025, resultantes do disposto na cláusula 4ª (quarta) da Convenção Coletiva de Trabalho anterior, com vigência a partir de 1° de julho de 2025, registrada sob o nº RS003146/2025 (protocolo nº 10264.206814/2025-75), majorados, em **1º de julho de 2026**, em 5,50% (cinco inteiros e cinquenta centésimos por cento), a incidir sobre a parcela de até R$5.805,80 (cinco mil e oitocentos e cinco reais e oitenta centavos) por mês, equivalente a R$26,39 (vinte e seis reais e trinta e nove centavos) por hora, o que corresponde a uma majoração máxima de R$319,00 (trezentos e dezenove reais) no salário mensal ou de R$1,45 (um real e quarenta e cinco centavos) no salário por hora.

§1º Os empregados admitidos após 1°.07.2025 receberão majoração salarial na proporção de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço, contados da data de admissão e até o início de vigência desta Convenção, de acordo com a tabela a seguir:

Data de admissão	Meses/avos	Índice (%)	Limite (R$/Mês)
Até 16/07/2025	12	5,50%	319,00
17/07/2025 a 17/08/2025	11	5,04%	292,42
18/08/2025 a 16/09/2025	10	4,58%	265,83
17/09/2025 a 17/10/2025	9	4,12%	239,25
18/10/2025 a 16/11/2025	8	3,67%	212,67
17/11/2025 a 17/12/2025	7	3,21%	186,08
18/12/2025 a 17/01/2026	6	2,75%	159,50
18/01/2026 a 15/02/2026	5	2,29%	132,92
16/02/2026 a 17/03/2026	4	1,83%	106,33
18/03/2026 a 16/04/2026	3	1,37%	79,75
17/04/2026 a 17/05/2026	2	0,92%	53,17
18/05/2026 a 16/06/2026	1	0,46%	26,58

§2º Serão compensadas todas as majorações salariais concedidas a contar de 1º de julho de 2025, não se compensando as definidas como incompensáveis pela antiga Instrução Normativa n° 4/1993, do Tribunal Superior do Trabalho.

§3º Não haverá a incidência da majoração ora estipulada sobre remuneração de ordem variável, isto é, prêmios e comissões.

§4º 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.

§5º Fica esclarecido que a majoração salarial pactuada foi estabelecida de forma transacional e se destina a quitar, em definitivo, a inflação ocorrida no período revisando.

§6º Os salários que servirão de base para quaisquer reajustamentos coercitivos futuros serão os resultantes do estabelecido no “caput” ou no §1º desta convenção, conforme for o caso.

§7º Os aumentos espontâneos ou coercitivos praticados a partir de 1º de julho de 2025, poderão ser usados com antecipações e descontados dos reajustamentos pactuados neste procedimento coletivo.

§8º As diferenças salariais decorrentes do estabelecido na cláusula 3ª (Salário Normativo) e na cláusula 4ª (Reajuste Salarial), se houver, serão pagas, sem acréscimos ou correções na folha de pagamento o mais tardar do mês de agosto de 2026, sem quaisquer ônus ou penalidades.

Pagamento de Salário Formas e Prazos

CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS

As empresas fornecerão aos seus empregados cópias dos recibos de pagamento contendo a identificação da empresa e a discriminação das importâncias pagas e dos descontos efetuados.

§1º As empresas que efetuarem os pagamentos por transação bancária ficam desobrigadas de colher assinatura dos empregados nos recibos de pagamento.

§2º O pagamento de salários, quando efetuado em sextas-feiras ou em vésperas de feriados, deverá sê-lo por transação bancária ou moeda corrente.

CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS - SEMANALISTAS

Aos empregados semanalistas, os salários serão pagos em dinheiro, ou transferência bancária (PIX), às sextas-feiras.

CLÁUSULA SÉTIMA - DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO - PAGAMENTO

O pagamento dos décimos-terceiros salários será feito até o dia 20 de dezembro, exceção feita para os funcionários que percebam salário misto variável, os quais serão aplicados os prazos legais vigentes.

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

CLÁUSULA OITAVA - REAJUSTES SALARIAIS - ANOTAÇÃO NA CTPS

Os eventuais reajustes de salários decorrentes da presente revisão deverão ser anotados na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS).

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional de Tempo de Serviço

CLÁUSULA NONA - ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

As empresas abrangidas pela presente convenção concederão aos seus empregados, um adicional de tempo de serviço correspondente a **3% (três por cento)** sobre o salário base mensal do empregado, por triênio ininterrupto de serviços prestados à mesma empresa.

§1º O empregado (a) que completar quatro anos de serviço ininterruptamente à mesma empresa, passará a partir de então a auferir adicional por tempo de serviço correspondente a **4% (quatro por cento)**, em substituição ao triênio anteriormente auferido, não sendo por tanto, cumulativos ou simultâneos os adicionais.

§2º Após cinco anos consecutivos de serviço prestados à mesma empresa será pago um adicional de **5% (cinco por cento)** ao trabalhador, a título de quinquênio, na forma do parágrafo primeiro.

§3º Aos empregados vinculados às empresas representadas pelo Sindicato Patronal e que tenham 08 (oito) anos de serviços ininterruptos prestados a mesma empresa, será concedido um adicional por tempo de serviço equivalente a **8% (oito por centro)** sobre o salário base mensal do empregado.

§4º A partir de 10 anos de serviço ininterruptamente, o trabalhador receberá da empresa os percentuais descritos na tabela abaixo, sobre o salário base mensal do empregado:

Número de anos	Percentuais
10	**10%**
15	**12%**
20	**14%**
25	**16%**
30	**18%**
35	**20%**

§5º Fica estabelecido que a aplicação dos percentuais da tabela supra e dos parágrafos antecessores, é limitada ao valor de 1 (um) salário normativo de efetivação previsto no "caput" da cláusula 3ª (após 90 dias).

§6º Os adicionais constantes no "caput" e nos parágrafos anteriores, bem como os respectivos valores, não são cumulativos, de modo que o recebimento do valor correspondente ao maior, exclui a percepção do percentual e valor correspondente ao anterior (menor).

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA - CAFÉ

As empresas abrangidas pela presente convenção possibilitarão aos seus empregados o consumo de um café matinal dentro das características a seguir estabelecidas, constituidoras de condições para a concessão, sob pena de indenização.

§1º A refeição será constituída de uma xícara de café com leite e açúcar, acompanhada de um pão de trigo de 50g (cinqüenta) gramas com margarina ou outro ingrediente;

§2º Os empregados poderão consumir num período que há de situar-se entre 30 (trinta) minutos e 10 (dez) minutos antes do início da jornada normal;

§3º As empresas que ainda não adotam tal procedimento, providenciarão um local apropriado para a realização de ditas refeições.

§4º Outros usos que estejam em vigor, por concessão de outro tipo de refeição, outros horários ou outros componentes, serão respeitados, servindo para substituição das presentes estipulações, salvo quanto à natureza do fornecimento e seu período.

§5º Mediante comunicação prévia ao Sindicato Profissional, poderão as empresas substituírem o café matinal pelo chamado "auxílio-café", vale-alimentação/refeição, ou semelhante, a ser concedido em igual valor à refeição determinada neste artigo;

§6º Fornecida a refeição nos termos do presente artigo, o horário que se realizar não poderá ser considerado como de trabalho ou de disponibilidade, não podendo servir para alegações tendentes a justificar atrasos no início do trabalho, nem horas extras;

§7º Os cartões-ponto serão assinalados após as refeições e esta marcação impede que o empregado pretenda fazer a refeição após a marcação;

§8º As empresas poderão cumprir o estipulado neste artigo mediante convênio com bares, restaurantes, empresas fornecedoras de lanches, ou similares;

§9º As estipulações constantes no "caput" e §§, aplicam-se de imediato, às empresas pertencentes ao Sindicato Econômico que estejam situadas na base territorial do Sindicato Profissional;

§10º Fica estipulado que o pactuado no presente artigo, embora tenha conteúdo econômico, trata-se de um benefício de natureza social, não podendo ser entendido como de natureza econômica (salarial), ou considerado salário "in natura".

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DESPESAS COM TRANSPORTE

Sendo o empregado deslocado para outro local de trabalho mais distante de sua residência por ato da empregadora, as despesas de transporte que por ventura lhes sejam acrescidas serão ressarcidas e ou suportadas pela empresa.

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AUXÍLIO FUNERAL

As empresas pertencentes a categoria econômica convenente pagarão aos herdeiros do trabalhador, que venha a falecer na vigência do contrato de trabalho, na pessoa do representante da sucessão, o valor correspondente a 1(um) salário normativo de efetivação previsto no "caput" da cláusula 3ª (após 90 dias), a título de auxílio funeral.

Parágrafo Único: Excetua-se o pagamento do auxílio funeral aos empregados cobertos por seguro de vida em grupo ou outro benefício equivalente.

Auxílio Creche

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXÍLIO CRECHE

Na hipótese de o empregado comprovar a inexistência de vaga em creche pública ou gratuita, as empresas adotarão o sistema de “reembolso creche”, a um custo unitário mensal limitado ao valor de 10% (dez por cento) do salário normativo de efetivação previsto no "caput" da cláusula 3ª (após 90 dias), em benefício dos empregados com filhos de até 60 (sessenta) meses de idade, que comprovem efetivamente utilizarem serviços de creche.

§ 1º No caso de pai e mãe serem empregados na mesma empresa, o reembolso creche será concedido a somente um destes, conforme indicação feita por eles em requerimento.

§ 2º Em prol do Direito constitucional à igualdade, bem como ante as disciplinas de ordem civil, o benefício de reembolso creche será extensivo não apenas em função de filhos naturais, mas também em relação a filhos adotivos e aqueles a que o empregado demonstrar exercer guarda legal.

Contrato de Trabalho Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ANOTAÇÃO DA CTPS - PRAZOS

O empregador terá o prazo de 5 (cinco) dias úteis (Art 29 da CLT) para anotar na CTPS, em relação aos trabalhadores que admitir, a data de admissão, a remuneração e as condições especiais, se houver, facultada a adoção de sistema manual, mecânico ou eletrônico, conforme

instruções a serem expedidas pelo Ministério da Economia) e após a rescisão do contrato de trabalho, salvo na hipótese de o empregado não apresentar a carteira de trabalho. Deverá o empregador fornecer recibo ao trabalhador, quando da entrega da CTPS para as devidas anotações.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ANOTAÇÃO NA CTPS - FUNÇÃO

Será anotada na Carteira de Trabalho e Previdência social a função efetivamente exercida pelo empregado.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - EXAMES MÉDICOS ADMISSIONAIS E DEMISSIONAIS

Os exames determinados pelas empresas, por ocasião da admissão ou demissão dos empregados, ocorrerão por conta das mesmas sem quaisquer ônus para os trabalhadores.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CÓPIA DO CONTRATO DE TRABALHO

As empresas representadas pelo Sindicato Patronal fornecerão ao empregado, no ato de sua admissão, cópia do contrato de emprego, quando estes forem por instrumento escrito.

Aviso Prévio

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AVISO PRÉVIO - DISPENSA DE CUMPRIMENTO

O empregado demitido sem justa causa ou que pedir demissão, desde que não seja o único na função ou não trabalhe em atividade essencial, será dispensado do cumprimento total ou parcial do restante do aviso prévio quando obtiver um novo emprego no mesmo prazo, mediante comprovação da obtenção de novo emprego, considerando o dia do afastamento como término do contrato, cessando o pagamento de salários.

§1º As empresas deverão comunicar aos empregados por escrito e antecipadamente, no documento de aviso prévio, data, hora e local onde será procedido o pagamento dos direitos rescisórios e, optando a empresa pela assistência sindical na rescisão contratual, o seu local.

§2º O descumprimento do disposto no “caput”, implicará no pagamento do restante do aviso por parte do empregado.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AVISO PRÉVIO - REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

A redução de duas horas diárias, durante todo prazo de aviso prévio,caso a rescisão tiver sido promovida pelo empregador, na forma do artigo 488, da CLT, poderá ser concedida no início da jornada, conforme opção do empregado.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA - READMISSÃO DE EMPREGADO

Fica ajustado que o empregado cujo contrato tenha sido rescindido, somente poderá ser novamente contratado na mesma função, em caráter experimental, desde que ultrapassados dois anos da data do contrato.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - PAGAMENTOS DAS VERBAS RESCISÓRIAS

Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação da Carteira de Trabalho e Previdência Social (eSocial), comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo de até dez dias contados a partir do término do contrato, por meio de transação bancária, salvo quando o empregado for analfabeto, que deverá ser ou em dinheiro, com testemunha, ou por transação bancária.

§1º Não caberá multa se o empregado não comparecer no local, dia e hora marcados para o pagamento, ou comparecendo, negar-se a receber as importâncias oferecidas.

§2º Optando a empresa pela assistência sindical na rescisão do contrato de trabalho,deverá apresentar, ao Sindicato Profissional, as guias de recolhimento dos depósitos do FGTS, acompanhadas das relações de empregados, bem como comprovar a regularidade dos recolhimentos devidos à previdência social e aos Sindicatos convenentes.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - COMUNICAÇÃO DE FALTA GRAVE

As empresas componentes da categoria econômica obrigam-se a comunicar por escrito, ao empregado, os motivos da despedida por justa causa, sob pena de ser entendida imotivada a despedida.

Relações de Trabalho Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

Transferência setor/empresa

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - EMPREGADA GESTANTE - MUDANÇA DE SETOR

É facultada à empregada gestante a mudança de setor, desde que comprovada necessidade por atestado médico, perdurando tal alteração durante a gestação.

Ferramentas e Equipamentos de Trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - FORNECIMENTOS DE FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS DE TRABALHO

Os instrumentos necessários ao trabalho serão fornecidos gratuitamente pelos empregadores mediante recibo, sendo exigível a devolução dos instrumentos gastos e inutilizados.

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - EMPREGADA GESTANTE - ESTABILIDADE

Será assegurada a estabilidade provisória no emprego à empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, nos termos do art. 10, II, “b”, ADCT, da Constituição Federal.

§ 1º A confirmação da gravidez deverá ser feita perante o empregador, no prazo máximo de 90 dias a contar da data da notificação da eventual rescisão contratual. A comprovação, se anterior à formalização da rescisão, importará na anulação da comunicação de despedida e, se posterior, na readmissão.

§2º Comprovada a gravidez, deverá o empregador reintegrar a empregada, e efetuar o pagamento dos salários e demais direitos trabalhistas correspondentes ao período entre a rescisão e a reintegração.

§3º O descumprimento do estabelecido no parágrafo supra, obrigará a empresa ao pagamento dos salários do período, até que se efetive a reintegração, inclusive naquela efetivada por determinação judicial.

§4º Os valores percebidos pela empregada, quando da rescisão contratual anulada pela reintegração, servirão para a compensação dos valores posteriormente devidos pela empresa por conta da reintegração.

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - GARANTIA NO EMPREGO DE EMPREGADO EM APOSENTADORIA

O empregado da categoria que estiver a 12 (doze) meses de sua possível aposentadoria terá, durante este período, garantia de emprego condicionada a:

§1º Comunicação ao empregador do início do período de 12 (doze) meses, em forma de ofício, assinado pelo próprio interessado, assistido pelo Sindicato profissional, acompanhado do comprovante emitido pela Previdência Social de que o empregado está a 12 (doze) meses da aposentadoria. Para que o referido documento seja entendido válido, deve o mesmo se revestir das seguintes formalidades: deverá ser o mesmo produzido em duas vias, em uma das quais, a que ficará com o interessado, deverá constar o ciente pela empresa e a data da apresentação da comunicação à mesma.

§2º A garantia estabelecida no presente parágrafo cessará na hipótese de o empregado não se aposentar na data prevista para tal, mencionadas no documento referido no parágrafo supra, ou não lhe ser concedida a aposentadoria, não se admitindo em nenhuma hipótese a prorrogação da garantia de emprego em foco. Esta garantia será assegurada por uma única vez e cessará, automaticamente, findo o período de 12 meses.

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - UNIFORMES

As empresas fornecerão gratuitamente a seus empregados, os equipamentos de proteção e segurança obrigatórios nos termos da legislação específica sobre higiene e segurança no trabalho. Também fornecerão gratuitamente uniformes e seus acessórios quando exigirem seu uso obrigatório em serviço, devendo os mesmos serem devolvidos, no estado em que se encontram, quando da demissão.

Jornada de Trabalho Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO SEMANAL

Fica estabelecido que a jornada de trabalho é de cinco dias para os empregados de ambos os sexos. As empresas, respeitado o número de horas de trabalho contratual semanal (44 horas semanais), poderão ultrapassar a duração normal da jornada de trabalho (8 horas diárias), até o máximo legal permitido, visando a compensação das horas não trabalhadas em um dia na semana, geralmente aos sábados, sem que esse acréscimo diário seja considerado como trabalho extraordinário, tudo na forma da atual redação dos artigos 59, 59 A e 611 A e seus incisos I, II e XII da Consolidação das Leis do Trabalho, com a redação dada pela Lei nº 13.467, de 13.07.2017 e do art. 64, II da Portaria MTP nº 671, de 8 de novembro de 2021.

§ 1º Por ser do interesse dos trabalhadores a manutenção do regime de compensação de horário para supressão do trabalho em um dia na semana, geralmente aos sábados, os Sindicatos convenentes o estabelecem para vigorar mesmo em atividades insalubres e independentemente de autorização administrativa, ajustando, também, que a realização de horas extraordinárias, ainda que de modo habitual ou em sábados, não descaracteriza ou invalida esse regime horário. Em caso de decisão, em procedimento administrativo ou judicial, quer em situação coletiva como individual, que o declare ilegal ou inválido, poderá a empresa retomar o trabalho aos sábados.

§2º As empresas abrangidas pelos Sindicatos Convenentes poderão, a seu exclusivo critério, admitirem ao trabalho empregados que tenham se apresentado ao serviço com até 5 (cinco) minutos de atraso, no máximo, até três vezes por semana, o que se aceito, determinará o pagamento do repouso semanal remunerado, ao feitio normal.

§3º Fica estabelecido que os feriados que ocorrerem de segundas a sextas-feiras, assim como os atestados médicos e odontológicos apresentados pelo empregado de segundas a sextas-feiras, serão pagos na base das horas que seriam trabalhadas; em compensação, os feriados que ocorrem aos sábados, assim como atestados médicos ou odontológicos relativos a sábados, não gerarão qualquer direito pecuniário ao empregado, de forma que o empregado com frequência integral na semana tenha direito a receber, sempre, o equivalente a 44 (quarenta e quatro) horas.

§4º Nas empresas abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, ocorrendo trabalho nos dias compensados, esse horário deverá ser pago com acréscimo de 100% (cem por cento), nos termos do § 2° supra.

§5º Uma vez adotado o regime de compensação de horário em determinada empresa, somente poderá haver a alteração no dito regime, mediante acordo entre empregador e empregados, ratificado pelas entidades sindicais convenientes.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - BANCO DE HORAS

Ratificada a compensação de horário semanal, conforme facultado pelos artigos 59, 59-A e 611-A, incisos I, II e XIII, 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.

§1º A compensação realizada nos termos desta cláusula não acarretará qualquer modificação na remuneração usual mensal do empregado.

§2º 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.

§3º Para a implantação da compensação extraordinária da jornada de trabalho, nos termos desta cláusula, a empresa deverá implementar o registro de horário de seus empregados, quer de forma manual, mecânica ou eletrônica.

§4º 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 esta Convenção Coletiva de Trabalho e pelo contido no artigo 611 A, incisos I, II e XIII, todos da CLT.

§5º Ao término do prazo de duração da jornada flexível, haverá acerto de contas e:

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

b. No caso de saldo devedor do empregado, o número de horas de seu débito será descontado de seus haveres no pagamento dos salários do mês seguinte ou de comum acordo com a empregadora não debitado e simplesmente considerado para o próximo período de jornada flexível.

§6º 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.

§7º Na hipótese de haver saldo de horas de supressão de trabalho não compensadas como trabalho excedente, a importância correspondente a essas horas será compensada com os valores devidos por ocasião da rescisão contratual e não será somada a outros eventuais débitos para com a empresa, para efeitos do limite que trata o artigo 477, § 5º da CLT.

Compensação de Jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO PARA O GOZO DE FOLGAS

Poderá haver supressão do trabalho em determinado dia ou dias, mediante compensação com trabalho em outro ou outros dias, ou com supressão de trabalho e salário, com vistas ao alargamento de períodos de repouso semanal ou de feriados, ou troca de feriados, bem como por ocasiões especiais, como as de Natal, Ano Novo, Carnaval, etc.

30.1. Para efetivação do ora estipulado, deverá haver adesão mínima de 70% (setenta por cento) dos empregados, comprovável em documento que contenha as assinaturas dos empregados.

30.2. As empresas deverão encaminhar, ao Sindicato dos Trabalhadores, uma cópia simples do documento referido no parágrafo precedente.

30.3. Estabelecida a compensação, ficarão os discordantes minoritários obrigados a cumpri-la, sob pena de aplicação, pela empresa, de sanções disciplinares.

30.4. Na hipótese de ausência legal ou de falta justificada, que acarrete o pagamento dos salários, em dia em que esteja ocorrendo dilação da jornada em razão da compensação prevista no "caput", o empregado terá remuneradas todas as horas que deveriam ter sido trabalhadas no mesmo dia.

30.5. O empregado que tenha laborado horas a serem compensadas mediante a supressão do trabalho em outro ou outros dias, e cujo contrato de trabalho venha a ser rescindido antes de ocorrer essa compensação, deverá ter as horas trabalhadas remuneradas como extras, com adicional de 50% (cinquenta por cento).

30.6. Nas empresas com até 10 (dez) empregados, a realização da compensação prevista nessa cláusula ficará exclusivamente a critério da empregadora.

Controle da Jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - JORNADA DE TRABALHO HÍBRIDA

Observadas as disposições sobre compensação de jornada, as empresas poderão estabelecer com seus empregados condições de flexibilização do local de trabalho (trabalho à distância, remoto, home office, híbrido e/ou teletrabalho), de todas as áreas, departamentos ou setores específicos da empresa cujas atividades sejam compatíveis com tal regime, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação.

1. As regras, inclusive de segurança e saúde do trabalho, deverão ser estabelecidas de comum e expresso acordo através do contrato de trabalho ou aditivo contratual onde constará a modalidade, as responsabilidades de cada parte e se haverá eventual reembolso ou ajuda

de custo de natureza indenizatória que, todavia, não deverá integrar a remuneração do empregado.

2. O trabalho híbrido poderá ser utilizado de modo alternado, inclusive no mesmo dia, sendo um turno presencial e outro remoto, conforme ajustado ou determinado pelo empregador.

3. O empregado deverá desempenhar suas atividades de acordo com a determinação e com as atribuições ajustadas pelo empregador, sendo que na eventual utilização de sistema, login e logout não serão considerados para apuração de horas extras, tampouco como caracterização de regime de sobreaviso, prontidão ou tempo à disposição.

4. Como forma de resguardo às normas de medicina e segurança do trabalho, o empregado deverá observar:

a) a limitação do trabalho a sua jornada contratual;

b) o cumprimento dos intervalos intrajornada e interjornada;

c) o descanso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas.

5. O empregador poderá requerer alteração do regime estabelecido para presencial mediante comunicação, por qualquer meio, com 48 (quarenta e oito horas) de antecedência.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CARTÃO DO PONTO - SISTEMA ELETRÔNICO DE CONTROLE DA JORNADA

Visando a comodidade dos trabalhadores e a faculdade prevista no art. 611-A, em especial nos incisos I e X, as empresas poderão permitir a marcação do ponto até 10 (dez) minutos antes e depois dos horários previstos para início e fim de cada turno de trabalho, sem que tal possa ser considerado como tempo à disposição ou justificar a alegação de serviço extraordinário.

§1º As empresas ficam autorizadas a utilizar os sistemas de registro eletrônico de ponto previstos na Seção IV da Portaria MTP nº671, de 08 de novembro de 2021, quais sejam:

a) Sistema de registro eletrônico de ponto convencional (REP-C);

b) Sistema de registro eletrônico de ponto alternativo (REP-A);

c) Sistema de registro eletrônico de ponto via programa (REP-P).

1.1. Os sistemas de registro de ponto eletrônico devem registrar fielmente as marcações efetuadas, não sendo permitida qualquer ação que desvirtue os fins legais a que se destinam, tais como restrições de horário à marcação do ponto, marcação automática do ponto, autorização prévia, por parte do sistema, para marcação de sobrejornada e, a existência de qualquer dispositivo que permita a alteração dos dados registrados pelo empregado.

1.2. Ao empregado deverá ser disponibilizada a informação sobre qualquer ocorrência que ocasione alteração da sua remuneração até o momento do pagamento da remuneração referente ao período que está sendo aferida a frequência.

§2º As empresas poderão estabelecer por acordo escrito com seus empregados o registro de ponto por exceção e para aqueles exercentes de função de SUPERVISÃO (gerentes, coordenadores, supervisores e chefes de setores) a dispensa do registro.

Faltas

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - FALTAS JUSTIFICADAS - PROIBIÇÃO DE ANOTAÇÃO

Por força da presente convenção, fica proibida a anotação nas carteiras profissionais das faltas justificadas por atestados médicos.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - FALTA PARA LEVAR FILHO MENOR AO MÉDICO

Os empregadores ficam autorizados a prorrogar a duração normal da jornada de trabalho em mais 2h (duas horas) suplementares diárias, sem pagamento de acréscimo do adicional de horas extras, para compensar a falta ao trabalho do empregado, quando este tiver de levar filhos menores de idade ao médico.

§ 1º. Fica limitada a apresentação de no máximo de 3 (três) atestados médicos por turno dentro de cada semestre, considerados no período de 01 de março a 31 de agosto e de 01 de setembro a 28 de fevereiro.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - FÉRIAS

Desde de que haja concordância do empregado, as férias individuais poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

§1º As férias coletivas, concedidas a critério da empregadora, poderão ser gozadas em dois períodos anuais, desde que nenhum deles seja inferior a dez dias corridos.

§2º As férias, tanto individuais como coletivas, poderão ser concedidas em sucessão, primeiro uma e depois outra, para a quitação de determinado período aquisitivo, desde que observados os períodos de gozo e aviso para cada um dos dois sistemas.

§3º Os dias faltantes para quitação de período de gozo, em número inferior a cinco dias corridos, poderão ser concedidos sobre a forma de "abono de férias", como previsto no artigo 143 da Consolidação das Leis do Trabalho, desde que haja solicitação ou concordância do empregado e dispensado o requerimento de que trata o parágrafo 1º, do mesmo artigo.

§4º As empresas poderão conceder férias individuais a seus empregados, a seu pedido, por antecipação e antes de completado o respectivo período aquisitivo, considerando-se, na hipótese, como quitado o período gozado.

§5º Em ocorrendo feriado em quinta-feira e, caso o empregado requeira, a empresa fica autorizada a conceder férias, individuais ou coletivas, com início na terça-feira, ante o disposto no parágrafo 3º do art. 134 da CLT.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLOGICOS

As empresas integrantes do Sindicato Econômico, em decorrência da vigência da presente Convenção, aceitarão atestados médicos e odontológicos comprobatórios de enfermidades que impossibilitem o empregado de comparecer ao trabalho, emitidos pelo atendimento do médico da empresa, seja próprio ou conveniado, ou, respeitada a ordem de preferência abaixo descrita, por médicos do SUS ou de plano de saúde do sindicato dos empregados.

§1º O empregado que pretenda abonar os primeiros quinze dias de falta, deve submeter-se primeiramente, quando existente, ao atendimento do médico da empresa, seja próprio ou conveniado.

§2º Os atestados médicos deverão ser apresentados imediatamente após o retorno do trabalhador ao serviço, sendo tolerada a apresentação, no máximo, até 48h após o retorno ao trabalho, sob pena de não serem abonadas as faltas período de ausência.

§3º Os empregados poderão, na apresentação de atestados médicos, entregar, também, à empresa uma cópia do atestado, que lhe será devolvida datada e autenticada, comprovando o recebimento.

Relações Sindicais

Garantias a Diretores Sindicais

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ABONO DE PONTO A DIRETOR DE SINDICATO PROFISSIONAL

As empresas pertencentes à categoria econômica convenente concederão, se possuírem em seus quadros funcionais Diretor do Sindicato Profissional convenente, o abono de ponto a este, em um turno de trabalho por mês, para que o dirigente possa dedicar-se em tal período às tarefas sindicais.

Acesso a Informações da Empresa

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - RELAÇÃO DE FUNCIONÁRIOS E SALÁRIOS

As empresas abrangidas pela presente Convenção deverão remeter mensalmente aos Sindicatos Convenentes a relação integral de seus empregados, discriminando a função e de forma analítica os rendimentos.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL E ASSISTENCIAL AO SINDICATO PROFISSIONAL

Por expressa exigência negocial e sob inteira responsabilidade do Sindicato dos Trabalhadores, as empresas descontarão de todos os seus empregados, integrantes da categoria profissional representada, associados ou não, beneficiados ou não pelo disposto nesta Convenção Coletiva de Trabalho, a favor deste Sindicato, a importância equivalente a 2 (dois) dias da remuneração, já corrigidos, sendo 1 (um) dia da remuneração do mês de AGOSTO/2026 e 1 (um) dia da remuneração do mês de OUTUBRO/2026.

39.1. Os recolhimentos deverão ser efetuados aos cofres do Sindicato dos Trabalhadores até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao desconto através da CHAVE PIX: CNPJ 87.992.079/0001-62 (enviar a relação de trabalhadores com a Razão Social e CNPJ da Empresa para o EMAIL stivestuariopoa@gmail.com).

39.2. O direito de oposição aos descontos poderá ser exercido no prazo de 11 a 20 de agosto de 2026 perante o STIVESTUARIO-POA, de terça-feira a quinta-feira, das 13:30min às 16:00 h ou perante a empresa que deverá comprovar a oposição do desconto, através de documentação hábil, até o dia 21.08.2026: cópia da petição, escrita de próprio punho, de oposição ao desconto, sob pena de a empresa responsabilizar-se pelo pagamento do valor do desconto.

39.3. Eventual oposição realizada no Sindicato, de qualquer empregado, será comunicada à respectiva empregadora, até, no máximo, o dia 21.08.2026, pelo Sindicato dos Trabalhadores.

39.4. O não recolhimento ao Sindicato Profissional da contribuição negocial e assistencial de que trata a presente cláusula nos prazos acima estipulados, gerará, à empregadora que inadimpliu com o pagamento, a penalidade prevista no artigo 600 da CLT, ou seja, incidência de multa de 10% (dez por cento) nos trinta primeiros dias, com adicional de 2% (dois por cento) por mês subsequente de atraso, além de 1% (um por cento) de juros de mora ao mês e correção monetária.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL E ASSISTENCIAL AO SINDICATO ECONÔMICO

As empresas representadas pelo Sindicato das Indústrias do Vestuário do Estado do Rio Grande do Sul, na base territorial referente à presente convenção, serão conclamadas a recolher, com base no disposto no item “e” do art. 513 da Consolidação das Leis do Trabalho, para manutenção e suporte operacional de sua entidade, em favor da mesma, mensalmente, a partir de julho de 2026 até o último dia do mês, os valores relacionados na tabela abaixo.

TABELA DE CONTRIBUIÇÕES

NÚMERO DE EMPREGADOS	VALOR R$
Empresas com mais de 500 empregados	632,00
Empresas com efetivo entre 200 e 499 empregados	475,00
Empresas com efetivo entre 100 e 199 empregados	290,00
Empresas com efetivo entre 50 e 99 empregados	274,00
Empresas com efetivo entre 30 e 49 empregados	175,00
Empresas com efetivo entre 11 e 29 empregados	94,00
Empresas com efetivo entre 1 e 10 empregados	68,00
Empresas com efetivo entre 0 empregados	42,00

§1º As empresas que efetuarem o recolhimento fora do prazo, ao feitio do disposto no art. 600 da CLT, além de juros e correção monetária incorrem em multa de 10% (dez por cento) nos trinta primeiros dias e 2% (dois por cento) por mês subsequente de atraso além de 1% (um por cento) de juros ao mêse correção monetária.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL ASSISTENCIAL ESPECIAL DO SINDICATO ECONÔMICO

As empresas compreendidas na base territorial delimitada pela presente convenção, deverão pagar ao Sindicato Econômico, por conta da presente Convenção Coletiva de Trabalho, o equivalente a um dia de salário (30 avos), do número total de funcionários, levando-se em conta

para o cálculo, um piso de salário efetivo (vide tabela da cláusula 3ª), até o dia 30 de SETEMBRO do corrente ano.

§1º Eventuais oposições poderão ser apresentadas pelo e-mail sivergs@sivergs.org.br no período de 17 a 21 de agosto de 2026, mediante qualificação completa da empresa e do representante legal.

§2º Em caso de atraso no pagamento, incidem as mesmas cominações do parágrafo 1º do artigo antecedente.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL

As empresas integrantes da categoria econômica da indústria do Vestuário, representadas pelo SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL, pagarão a este a Contribuição Confederativa, de que trata o inciso IV, do artigo 8ª, da Constituição Federal, na forma e valores estabelecidos em Assembleia do Sindicato.

Disposições Gerais

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DEPÓSITO PARA FINS DE REGISTRO E ARQUIVO

Compromete-se o segundo convenente (Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias do Vestuário de Porto Alegre) a promover o depósito do requerimento de registro (Sistema Mediador) da presente Convenção Coletiva de Trabalho, para fins de registro e arquivo, na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego - SRTE/RS - Ministério do Trabalho e Emprego no Estado do Rio Grande do Sul, consoante dispõe o art. 614, da Consolidação das Leis do Trabalho e o art. 292 da Portaria MTP nº 671, de 08 de novembro de 2021.

Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - RENOVAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

A presente Convenção Coletiva de Trabalho, expressa neste documento, **tem validade de um ano a contar de 1º de julho de 2026 encerrando-se em 1º de julho de 2027**, quando as partes acordantes comprometem-se a apreciar e revisar novamente tais cláusulas, no período competente, através de negociação ou dissídio coletivo de trabalho.

Para efeito de data base, preserva-se o dia 1º de julho de cada ano.

Outras Disposições

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - EVENTOS CLIMÁTICOS - MEDIDAS EMERGENCIAIS DE ENFRENTAMENTO

Considerando o disposto na mesma cláusula na Convenção Coletiva de Trabalho anterior, a compensação de horário prevista no item 1 poderá ser realizada no prazo de 18 meses a contar de 30.06.2025.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - TRATAMENTO TRIBUTÁRIO DOS BENEFÍCIOS CONCEDIDOS

Os serviços de planos de assistência à saúde e os benefícios educacionais disponibilizados pelas empresas aos seus empregados, de qualquer modalidade, existentes ou que venham a ser implementados na vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, produzem os efeitos legais para os fins da legislação tributária introduzida pela Lei Complementar nº 214/2025, notadamente em seu inciso IV, letras “f” e “g”, do artigo 57 (conforme redação conferida pela Lei Complementar nº 227/2026) e demais disposições aplicáveis.

JULIANA FRACCARO
Presidente
SIND DAS INDS DO VESTUARIO DO ESTADO DO RS

LIA CRISTINA LOPES
Presidente
SINDICATO TRABS NAS INDS VESTUARIO DE PORTO ALEGRE

ANEXOS
ANEXO I - ATA

Anexo (PDF)