CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2026

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS004530/2025
DATA DE REGISTRO NO MTE: 15/10/2025
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR050089/2025
NÚMERO DO PROCESSO: 10264.209345/2025-46
DATA DO PROTOCOLO: 14/10/2025

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

SINDICATO DAS INDUSTRIAS DO VESTUARIO, DO CALCADO E DE ARTEF, CNPJ n. 87.232.898/0001-01, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). HERBERTO HENRIQUE FLECK JUNIOR;

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 agosto de 2025 a 31 de julho de 2026 e a data-base da categoria em 01º de agosto.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **trabalhadores nas indústrias do vestuário**, com abrangência territorial em **Esteio/RS e Sapucaia do Sul/RS**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

Fica estabelecido um salário normativo no valor de R$1.821,60 (um mil oitocentos e vinte e um reais e sessenta centavos) por mês ou R$8,28 (oito reais e vinte e oito centavos) por hora, a vigorar no primeiro dia do mês seguinte ao que o empregado completar 90 (noventa) dias de serviço à mesma empregadora.

03.1. O empregado que, ao ser admitido, comprovar que já trabalhou por mais de 6 (seis) meses em empresa do mesmo ramo e da mesma categoria específica da atual empregadora e em função ou cargo também específicos do ramo ou da categoria específica, fica assegurada a percepção, desde a admissão, do salário normativo estabelecido no “caput” desta cláusula.

03.2. O salário ora estabelecido será corrigido sempre que houver correção coercitiva e geral de salários, na mesma proporção, não o sendo, porém, quando da majoração do salário mínimo legal ou do piso salarial estadual.

03.3. Este "salário normativo" não será considerado, em nenhuma hipótese, como "salário profissional" ou substitutivo do salário mínimo legal.

03.4. Ao Aprendiz, na condição de cotista do SENAI ou equiparado, fica estabelecido, com exclusão de qualquer outro valor, um "salário normativo" a ser devido na data de admissão, no valor de R$6,96 (seis reais e noventa e seis centavos) por hora. Este salário normativo não poderá ser inferior, a qualquer época, ao salario mínimo nacional.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - MAJORAÇÃO 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 e do Calçado de São Leopoldo (atual denominação do antigo Sindicato das Indústrias do Vestuário de São Leopoldo), localizadas nos municípios de **Esteio e Sapucaia do Sul**, admitidos até 1º de agosto de 2024, terão seus salários desta data, resultantes do previsto na cláusula nº 04 da Convenção Coletiva de Trabalho protocolada junto à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego - SRTE/RS sob nº 10264.210224/2024-66 e registrada sob o nº RS004362/2024, majorados em 1º de agosto de 2025 em 5,30% (cinco inteiros e trinta centésimos por cento), a incidir sobre a parcela de até R$3.326,40 (três mil trezentos e vinte e seis reais e quarenta centavos) mensais, equivalente a R$15,12 (quinze reais e doze centavos) horários, o que corresponde a uma majoração máxima de R$176,00 (cento e setenta e seis reais) nos salários fixados por mês e R$0,80 (oitenta centavos) nos salários fixados por hora. Os salários superiores aos limites estabelecidos serão majorados pelo valor fixo, mensal ou horário, antes fixados.

04.1. Para os empregados admitidos após 1°.08.2024 a majoração salarial será realizada na proporção de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço.

04.2. Serão compensadas todas as majorações salariais concedidas a contar de 1º.08.2024, não se compensando as definidas como incompensáveis pela antiga Instrução Normativa n° 4/1993, do Tribunal Superior do Trabalho.

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

04.4. 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.

04.5. 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.

04.6. Os salários que servirão de base para quaisquer reajustamentos coercitivos futuros serão os resultantes do estabelecido no “caput” ou na subcláusula nº 04.1 desta convenção, conforme for o caso.

04.7. As diferenças remuneratórias decorrentes do pactuado nesta convenção coletiva de trabalho, referentes aos meses de agosto e setembro, serão pagas na folha de salários, o mais tardar, do mês de outubro de 2025, sem quaisquer ônus ou penalidade.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - ADIANTAMENTO DE SALÁRIOS

Entre o dia 15 (quinze) e o dia 20 (vinte) de cada mês, as empresas concederão um adiantamento de, no mínimo, 75% (setenta e cinco por cento) dos salários, devidamente reajustados, já vencidos na quinzena, sem que eventuais ausências ao serviço possam servir de motivação para a sua não concessão.

05.1. Fica ressalvado que, no mês que coincidir com o início do gozo de férias, individuais ou coletivas, o adiantamento salarial previsto no *caput* será equivalente a 30% (trinta por cento) dos salários.

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA SEXTA - DESCONTOS AUTORIZADOS

As empresas ficam autorizadas a promoverem descontos em folha de pagamento de seus empregados, quando expressamente autorizados e quando se referirem a empréstimos bancários na forma da Lei nº 10.820/03 de 17.12.2003, associações, clubes, cooperativas, seguros, convênio com farmácias, clínicas, hospitais, funerárias, supermercados, lojas, compras no próprio estabelecimento, inclusive ferramentas e utensílios de trabalho não devolvidos, transporte e alimentação.

06.1. Os descontos somente poderão ser efetivados mediante expressa autorização do empregado interessado, valendo o registro no recibo de pagamento de salário como comprovante e quitação.

06.2. A revogação da autorização de desconto inerente a "seguros" poderá ser efetivada, também, mediante comunicação enviada à empregadora através do Sindicato dos Trabalhadores.

06.3. As empresas deverão promover, também, o desconto das mensalidades de sócios do Sindicato dos Trabalhadores, sob a inteira responsabilidade deste, devendo tal desconto constar, sob rubrica própria, nos recibos de pagamento de salários.

06.4. O somatório dos descontos realizados com base no previsto no "caput" não poderá exceder a 70% (setenta por cento) do salário do empregado no mês.

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

CLÁUSULA SÉTIMA - RECIBOS DE SALÁRIOS

As empresas deverão fornecer aos empregados cópias dos recibos de salários, onde conste a discriminação dos valores pagos e descontados, período e nome da empresa.

07.1. As empresas que efetuarem os pagamentos por depósitos bancários ficam desobrigadas de colher a assinatura dos empregados nos recibos de pagamento, desde que disponibilizem o demonstrativo de pagamento impresso ao empregado, sem custo, se este assim desejar.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS
ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA OITAVA - INTEGRAÇÃO DE HORAS EXTRAS

Quando da integração de horas extras em férias e 13° salários, deverá ser observada a média física dessas horas trabalhadas no respectivo período aquisitivo.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA NONA - VALE TRANSPORTE

As empresas, a seu exclusivo critério, poderão reduzir o percentual da participação do empregado no custeio do vale-transporte até a zero, ou substituir a concessão de vales-transporte pela implantação de sistema que proporcione o deslocamento gratuito para o empregado, no trajeto residência-empresa e vice-versa, nos moldes do disposto no art. 4°, do Decreto n° 95.247/1987.

09.1. Fica esclarecido que, de acordo com o disposto na Lei n° 7.418/1985 e no Decreto n° 95.247/1987, o valor correspondente ao transporte fornecido gratuitamente ao empregado, ou custeado integralmente pela empresa, não integrará sua remuneração para qualquer efeito.

09.2. Fica esclarecido, ainda, que a concessão do vale-transporte é obrigatória por parte das empresas, desde que os empregados informem, por escrito, o endereço residencial e os serviços e meios de transporte utilizados e atualizem essas informações, anualmente, ou sempre que ocorrer alguma alteração, assim como firmem o compromisso de utilizar o vale-transporte exclusivamente para o deslocamento residência-empresa e vice- versa, tudo na forma do art. 7° e seus parágrafos, do Decreto n° 95.247/1987.

09.3. Declaram as partes, com pleno conhecimento de causa, que nenhuma das empresas que integram a categoria econômica representada pelo Sindicato Patronal está situada em local de difícil acesso ou não servido por transporte público regular.

AUXÍLIO EDUCAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA - AJUDA DE CUSTO AO ESTUDANTE

Aos empregados admitidos até 31 de julho de 2025, que percebam até 3 (três) vezes o valor do salário mínimo nacional e comprovem estarem matriculados, em estabelecimento oficial ou reconhecido, curso regular de ensino, registrando frequência mínima de 75% (setenta e cinco por cento) das aulas, as empresas concederão um "auxílio escolar", como ajuda de custo, não integrável ao salário, no valor de R$508,00 (quinhentos e oito reais), cujo pagamento deverá ser efetivado em duas parcelas iguais de R$254,00 (duzentos e cinquenta e quatro reais) cada uma, sendo a primeira até o quinto dia útil de dezembro de 2025 e a segunda até quinto dia útil de maio de 2026.

10.1. Para fazer jus a essa vantagem, o empregado interessado deverá fazer simples requerimento, por escrito, à empregadora, acompanhado de certificado de matrícula e frequência.

10.2. Os requerimentos deverão ser efetivados até 14.11.2025 e 31.03.2026, respectivamente, sob pena de decadência.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO FUNERAL

No caso de falecimento de empregado a empresa pagará a sua esposa(o) ou a seus dependentes habilitados perante a Previdência Social, a importância equivalente a 1,5 (uma e meia) vezes o valor do salário normativo, a título de auxílio funeral.

11.1. As empresas poderão, desde logo, desobrigarem-se desta responsabilidade, instituindo e pagando integralmente seguro de vida em favor de seus empregados, até a cobertura do valor fixado no “caput”. Neste caso, o pagamento respectivo ficará sujeito às normas e condições estabelecidas na respectiva apólice de seguro.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - CRECHES

As empresas deverão manter creches para atendimento de filhos de suas empregadas com até 36 (trinta e seis) meses de idade, ou estabelecer convênios especiais para tanto, com creches situadas no bairro em que localizada a empresa ou a residência da empregada.

12.1. As empresas, alternativamente ao disposto no ‘caput’, indenizarão à empregada no valor de R$217,50 (duzentos e dezessete reais e cinquenta centavos), por filho naquelas condições, devendo esta fazer a entrega à empregadora dos comprovantes das despesas cujo ressarcimento pretende, comprovantes estes que serão unicamente nota fiscal ou recibo com a identificação do recebedor e dos respectivos RG e CPF.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PAGAMENTO DAS PARCELAS RESCISÓRIAS

Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação da Carteira de Trabalho e Previdência Social, 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 depósito bancário ou cheque visado, salvo quando o empregado for analfabeto que deverá ser em dinheiro ou por depósito bancário.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - COMUNICAÇÃO DOS MOTIVOS DA DESPEDIDA

Ao empregado demitido sob alegação de falta grave, a empresa comunicará, por escrito, os motivos dessa decisão.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AVISO PRÉVIO - CUMPRIMENTO

Quando o empregado receber a comunicação de aviso prévio, na rescisão de iniciativa da empregadora, ou durante o seu cumprimento, e solicitar o seu imediato desligamento, desde que tal pedido seja assistido pelo Sindicato dos Trabalhadores, a empresa deverá atendê-lo, liberando-o de imediato, cessando, no mesmo instante, o pagamento de salários.

MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA/TERCEIRIZAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO

Estabelecem, as partes, a plena aplicabilidade da Lei n° 9.601/1998, no que diz respeito ao contrato de trabalho por prazo determinado, observadas as seguintes normas:

a - na hipótese de rescisão antecipada do contrato de trabalho, ressalvada a ocorrência de justa causa, na forma dos arts. 482 e 483, da CLT, fica assegurado o direito recíproco das partes em haver uma indenização em valor equivalente a 30 (trinta) dias de salário, restando esclarecido que não será devido aviso prévio ou qualquer outra indenização;

b - as empresas deverão enviar ao Sindicato dos Trabalhadores, cópia da relação mencionada no § 3°, do art. 4°, da Lei n° 9.601/1998;

c - o número de empregados contratados na forma dessa cláusula fica limitado nos percentuais estabelecidos no art. 3°, da Lei n° 9.601/1998;

d - o descumprimento do previsto nessa cláusula importará em multa no valor equivalente a 5% (cinco) por cento do salário básico, considerado na sua expressão mensal, em favor do empregado prejudicado.

16.1. O contrato de trabalho por prazo determinado, mesmo a título experimental, não poderá ser celebrado por prazo inferior a 15 (quinze) dias.

16.2. Quando da assinatura desses contratos, as empresas deverão fornecer ao empregado uma das vias, ou cópia do mesmo.

CONTRATO A TEMPO PARCIAL

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - TRABALHO EM REGIME DE TEMPO PARCIAL

Para fins do estabelecido no art. 58-A da CLT, conforme redação dada pela Lei nº 13.467/2017, fica ajustado que a opção do empregado que, admitido para trabalhar carga horária normal, desejar passar a laborar em regime de trabalho de tempo parcial, deverá ser homologada pela respectiva entidade sindical de trabalhadores.

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

ATRIBUIÇÕES DA FUNÇÃO/DESVIO DE FUNÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ANOTAÇÃO DA FUNÇÃO NA CTPS

As empresas deverão anotar na CTPS a função efetivamente exercida pelo empregado.

18.1. Salvo concordância do empregado, não poderá haver mudança de função no período de aviso prévio trabalhado.

ADAPTAÇÃO DE FUNÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - TROCA DE FUNÇÃO DA GESTANTE

As empresas, à vista de atestado médico, devidamente homologado pelo serviço médico próprio ou em convênio, deverão facilitar a troca de serviço das empregadas gestantes, quando o serviço normalmente exercido cause ou venha a causar prejuízos à gestação.

ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA VIGÉSIMA - GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE

Será concedida garantia de salário as empregadas gestantes, salvo nos casos de justa causa ou acordo para rescisão contratual, desde o momento em que comprovem perante a empresa mediante apresentação de atestado fornecido por médico credenciado pelo INSS, a gravidez, e até 150 (cento e cinquenta) dias após o parto.

20.1. Em caso de dúvida quanto à efetiva situação do estado gravídico, essa será solucionada pelo médico que acompanhará o pré-natal.

20.2. A comprovação da gravidez, acompanhada de atestado médico, deverá ser entregue por escrito e contra recibo à empregadora.

ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIA DE EMPREGO AO ALISTANDO

Ao empregado que comprovar à empresa estar alistado para prestação do serviço militar obrigatório, será assegurado o emprego durante o segundo semestre do ano anterior ao previsto para sua incorporação, salvo nos casos de justa causa, contrato de experiência ou acordo para rescisão contratual.

21.1. No caso de o empregado, por ocasião do exame de saúde seletivo, não ser selecionado para a prestação do serviço militar, deixará de existir esta garantia, mesmo não ocorrendo a dispensa.

21.2. Esta garantia poderá ser transacionada entre as partes, desde que dita transação seja assistida ou homologada pelo Sindicato dos Trabalhadores, ressalvada, ainda, a transação judicial.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIA DE EMPREGO AO APOSENTANDO

Aos empregados que comprovarem antecipadamente à empregadora estarem a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito à aposentadoria em condições mínimas e que contem com um mínimo de 6 (seis) anos de serviço na atual empresa, sendo os 3 (três) últimos ininterruptos, fica garantido o emprego ou o salário durante o tempo faltante para aposentar-se, ressalvada a ocorrência de justa causa. Esta garantia será assegurada por uma única vez e cessará, automaticamente, findo o período de 12 (doze) meses.

22.1. Nas mesmas condições, o empregado que contar com um mínimo de 10 (dez) anos na atual empresa, sendo os 4 (quatro) últimos ininterruptos, a garantia fica estendida para 24 (vinte e quatro) meses.

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CÓPIA DE DOCUMENTOS

O empregado deverá receber cópia do contrato de trabalho e de eventuais punições disciplinares que lhe sejam aplicadas pela empresa.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CARTÃO PONTO

Visando um melhor aproveitamento de tempo e comodidade dos trabalhadores, fica dispensada a marcação do ponto no horário do intervalo para repouso e alimentação, nos termos do §2º do art. 74 da CLT, observados os requisitos exigidos pela Portaria n° 3.626, de 13.11.1991, do Ministério do Trabalho e da Previdência Social.

24.1. Também visando a comodidade dos trabalhadores, as empresas poderão permitir a marcação do ponto até 10 (dez) minutos antes do horário previsto para início da jornada de trabalho e até10 (dez) minutos após o horário previsto para seu término, sem que essas marcações antecipada e posterior do ponto possam servir de base para alegação de serviço extraordinário.

24.2. As empresas ficam autorizadas a utilizar os sistemas de registro eletrônico de ponto previstos no Capítulo V da Portaria MTP nº 671, 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).

24.2.1. 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.

24.2.2. 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.

24.3. 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - REGIME DE COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO

Considerando:

a - que o regime de trabalho normal de 6 (seis) dias por semana acarreta maiores despesas e inconvenientes para os trabalhadores;

b - que para as empresas é indiferente o regime de 6 (seis) ou de 5 (cinco) dias de trabalho por semana, desde que satisfeita a carga horária de 44 (quarenta e quatro) horas semanais;

c - que o Ministério do Trabalho raramente concede a autorização de que trata o art. 60, da CLT, e, quando a concede, o faz com morosidade e que, atualmente, tem cassado as autorizações antes concedidas; estabelecem as partes, com inteiro conhecimento de causa, para vigorar mesmo em situações consideradas insalubres, nos termos do art. 64, II da Portaria MTP nº 671, de 08.11.2021, para as empresas que já o mantenham ou venham a manter, o regime de supressão, parcial ou total, do trabalho em 1 (um) dia da semana, com o consequente trabalho nos demais 5 (cinco) dias, sob a forma de compensação, observando-se o limite diário de 10 (dez) horas, tudo na forma do contido nos artigos. 59, 59-A e 611-A e seus parágrafos I, II e XIII da CLT.

25.1. - Por se tratar de conveniência e interesse comuns, as partes convencionam expressamente que:

a - a jornada de trabalho excedente à oitava hora diária (até atingir o limite do horário diário contrabalançado por força do previsto nesta cláusula), não constitui prorrogação, mas sim compensação de horário, como facultado pelo inciso XIII, do artigo 7°, da Constituição Federal;

b - a realização de horas extraordinárias, ainda que de modo habitual, não descaracteriza o regime ora instituído.

25.2. - A faculdade outorgada às empresas restringe-se ao direito de implantar ou não o regime ora previsto. Estabelecido o regime, não poderá ser suprimido sem a concordância do empregado, salvo se decorrer de imposição legal.

25.3. - A revogação do contido nesta cláusula, por seu caráter de estipulação permanente, somente poderá ocorrer em decorrência de expressa disposição em revisões de dissídio coletivo, convenções ou acordos coletivos ou sentenças normativas.

25.4. Em decorrência da adoção do regime horário estabelecido nesta cláusula, as empresas pagarão os feriados que ocorrerem de segundas a sextas-feiras como 07:20 horas normais ou como mais um repouso semanal e, quando ocorrer feriado em sábados, pagarão ditos feriados como 07:20 horas extraordinárias, todas com o adicional de 50% (cinquenta por cento), ficando esclarecido que essas horas não poderão ser consideradas para efeito de incidência do disposto na cláusula referente às horas extras.

25.4.1. Na ocorrência de feriados em sábados, as empresas poderão, alternativamente ao antes
previsto, conceder folga compensatória equivalente a um dia de trabalho (07:20 horas), que recairá ou na segunda ou na sexta-feira da semana do feriado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - JORNADA DE TRABALHO FLEXÍVEL

Como facultado pelo disposto nos artigos 59, 59-A, 611-A e incisos I, II e XIII, da Consolidação das Leis do Trabalho, fica estabelecida a possibilidade da implantação da jornada flexível de trabalho, administrada através de sistema de débito e crédito, com jornada máxima diária de 10 (dez) horas, formando um banco de horas.

26.1. As horas trabalhadas acima da jornada normal e até 10 (dez) serão creditadas no banco de horas e as horas trabalhadas abaixo ou no todo da jornada normal serão debitadas do banco de horas e as realizadas além do limite diário de dez (10) horas diárias serão pagas integralmente, no mesmo mês da sua prestação, como horas extraordinárias e com o adicional previsto nesta convenção, respeitando-se as datas de fechamento mensal para pagamento.

26.2. O saldo credor do empregado no banco de horas deverá, preferencialmente, ser gozado com a supressão do trabalho em um ou mais dias ou em um ou mais turnos. Alternativamente poderão ser adotados os seguintes procedimentos:

26.2.1. Folgas adicionais seguidas ao período de férias individuais ou coletivas;

26.2.2. Folgas coletivas;

26.2.3. Dias de compensação de “pontes de feriados” de forma coletiva;

26.2.4. Folgas individuais, solicitadas de forma individual pelo empregado interessado.

26.3. Independentemente da jornada cumprida, dentro dos limites fixados no *caput*, o empregado que não registrar faltas injustificadas ao trabalho, perceberá o equivalente a sua jornada normal contratual correspondente a cada mês.

26.4. A jornada flexível poderá ser adotada em toda a empresa, em unidades fabris ou em linhas de atividades, de conformidade com a conveniência do empregado e do empregador.

26.5. As ausências do empregado, desde que previamente comunicadas por ele e autorizadas por sua chefia, serão contabilizadas no banco de horas com base na jornada vigente para o empregado na data da ocorrência.

26.6. As empresas manterão os empregados permanentemente informados a respeito das horas a eles creditadas ou debitadas no banco de horas.

26.7. O sistema da jornada flexível de trabalho apenas poderá ser implantado depois de assinado contrato ou acordo entre empregador e empregado.

26.7.1. A modificação do sistema somente poderá ocorrer mediante novo acordo.

26.8. O cancelamento do acordado poderá ser efetivado pelo empregador a qualquer momento, mediante comunicação ao empregado, devendo ser pagas como horas extraordinárias as horas excedentes trabalhadas e ainda não compensadas.

26.9. As férias, as gratificações natalinas, as ausências por motivo de saúde (“atestados médicos”) e os repousos semanais remunerados não serão afetados pela adoção da jornada flexível.

26.10. 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.

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

26.10.1.1. 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;

26.10.1.2. 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**.**

26.11. Na ocorrência de demissão, o saldo credor será pago e o devedor será descontado por ocasião do pagamento das verbas rescisórias.

26.11.1. Eventual saldo não compensado no pagamento das verbas rescisórias por qualquer motivo ou insuficiência de saldo poderá ser compensado com quaisquer haveres que venham a ser declarados devidos ao empregado em razão de reclamatória trabalhista.

26.12. Os empregados estudantes, sem prejuízo de sua remuneração, não estarão obrigados a trabalhar além da jornada normal, quando tal resultar em prejuízo para sua frequência escolar.

26.13. As empregadas com filhos menores de 6 (seis) anos, sem prejuízo de sua remuneração, não estarão obrigadas a trabalhar além da jornada normal, quando, comprovadamente, tal resultar em prejuízo à assistência aos mesmos.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO PARA 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.

27.1. 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.

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

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

27.4. 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.

27.5. 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).

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - COMPENSAÇÃO - SISTEMA 12X36 HORAS

As empresas poderão instituir, para as atividades de segurança patrimonial, de vigilância, de portaria e outras compatíveis com o sistema, regime de compensação de horários, mediante escalas de doze horas de trabalho seguidas de trinta e seis horas de folga (12 X 36), sendo que, nessa hipótese, somente serão consideradas como extras as horas de trabalho que ultrapassem o limite de 220 (duzentas e vinte) horas mensais.

28.1. As empresas orientarão seus funcionários lotados nas portarias das fábricas a intensificarem a vigilância quanto à entrada e saída de estranhos nos estabelecimentos.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - JORNADA DE TRABALHO HÍBRIDA

Observadas as disposições sobre compensação de jornada (Cláusulas 25ª, 26ª, 27ª e 28ª), 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, sem que configurem trabalho externo nos termos do art. 62, I, da CLT.

29.1. 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.

29.2. O trabalho remoto não estará sujeito ao controle de jornada nos termos do art. 62, III, da CLT e o empregado deverá desempenhar suas atividades de acordo com as atribuições ajustadas com o 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.

29.3. 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 de, no mínimo, 01 hora de intervalo intrajornada quando o trabalho diário for superior a 06 horas, salvo se ajustado individualmente.
c) o respeito ao intervalo mínimo de 11 horas entre duas jornadas de trabalho;
d) o descanso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas.

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

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - INTERVALO INTRAJORNADA

Na forma prevista no inciso III, do artigo 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho, poderá haver redução do intervalo mínimo de uma hora para até meia hora, observado o que segue:

a) nos locais de trabalhos administrativos, técnicos e semelhantes a implantação dependerá de acordo escrito entre empregadora e empregado, com citação da autorização constante nesta cláusula;

b) nos setores de produção e de manutenção e naqueles em que haja trabalho insalubre a redução do intervalo somente poderá ser estabelecida através de Acordo Coletivo de Trabalho a ser negociado entre a empresa interessada e o Sindicato dos trabalhadores.

30.1. O Sindicato dos Trabalhadores, quando solicitado pela empresa interessada ou pelos empregados da mesma, não poderá se negar a intermediar a implantação da redução de intervalo intrajornada, sendo que, para estabelecer e firmar o Acordo Coletivo de Trabalho deverá observar e fazer observar todas as disposições legais inerentes.

30.2. Para a celebração do Acordo Coletivo de Trabalho o Sindicato dos Trabalhadores não poderá pleitear a negociação e/ou inclusão de disposições ou vantagens não inerentes à redução do intervalo.

30.3. No caso de determinação, administrativa ou judicial, de cessação, por qualquer motivo, do intervalo reduzido, volta-se ao intervalo anteriormente praticado e não acarretará, no período em que observado, nenhum pagamento ou indenização aos empregados.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - TEMPO NÃO TRABALHADO

O tempo não trabalhado, dentro do horário normal de trabalho, por responsabilidade da empresa, não poderá acarretar nenhum desconto ou prejuízo aos empregados.

31.1. Não haverá desconto de salários nos casos fortuitos e ocasionais de falta de energia elétrica e quando, nessas ocasiões, o empregado permanecer à disposição da empresa.

31.2. No caso de ocorrência do previsto no parágrafo anterior, a empresa poderá, remunerando como extra, exigir trabalho em recuperação ao tempo perdido.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - INTERVALOS PARA AMAMENTAÇÃO

Para amamentar o próprio filho, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a empregada terá direito, durante a jornada de trabalho diária, a 2 (dois) intervalos, ou reduções, inclusive para deslocamento, de 1 (uma) hora cada um.

32.1. De comum acordo, empregada e empregadora poderão estabelecer, em substituição ao previsto no *caput*, a concessão de um único intervalo ou redução, com duração de 2 (duas) horas.

FÉRIAS E LICENÇAS

DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - FÉRIAS

Desde 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.

33.1. 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.

33.2. 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.

33.3. 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.

33.4. De comum acordo a empregadora poderá conceder período de férias por antecipação e antes que o

empregado complete o período aquisitivo e sem que este se modifique.:

33.5. É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado. Excepcionalmente, para o ano de 2025, considerando que os feriados de Natal e Ano Novo recaem em quinta-feira, as empresas ficam autorizadas a conceder férias, individuais ou coletivas, com início nos dias 23 e/ou 30 de dezembro (terça-feira), respectivamente.

33.6. É assegurado o direito de férias proporcionais ao empregado que, ao solicitar demissão, contar com mais de 15 (quinze) dias e menos de 1 (um) ano de emprego.

33.7 - Quando marido e mulher trabalharem para a mesma empregadora e os respectivos períodos aquisitivos e de gozo de férias forem compatíveis e houver requerimento conjunto, o gozo de férias deverá ocorrer no mesmo período.

LICENÇA REMUNERADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - AUSÊNCIAS TEMPORÁRIAS DO ESTUDANTE

As empresas abonarão os períodos de ausência dos empregados estudantes, exclusivamente para a prestação de exames, desde que os mesmos estejam matriculados em estabelecimentos de ensino oficial ou reconhecido e os exames se realizem em horário conflitante com seu turno de trabalho. O empregado, para gozar deste benefício, deverá avisar o empregador com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas, obrigado, ainda, a comprovar o fato nas 72 (setenta e duas) horas seguintes.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - AUSÊNCIAS REMUNERADAS

Serão concedidas licenças remuneradas, nos seguintes prazos e condições:

a - Será considerada justificada, para fins de remuneração, a ausência da mãe ao trabalho, por 1 (um) dia, durante a vigência do presente acordo, em caso de consulta médica ou internação hospitalar de filho menor de até 6 (seis) anos de idade, devendo a empregada comprovar o fato perante a empregadora;

b - em caso de internação hospitalar de filho com até 12 (doze) anos de idade, licença remunerada do empregado (a), de 1 (um) dia por ano, durante a vigência do presente acordo, devendo o fato ser comprovado perante a empregadora.

c - Em aditamento ao previsto no art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho, fica assegurado que o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, por 1 (um) dia útil no caso de falecimento de "sogro", "sogra", "genro" ou "nora".

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - LICENÇA CASAMENTO

Quando o empregado contrair matrimônio em sábado, a licença prevista no art. 473, II, da CLT será concedida a contar da segunda-feira imediatamente posterior, ou por três dias de efetivo trabalho, a partir da sexta-feira imediatamente anterior.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR
CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - VESTIÁRIOS, UNIFORMES E EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO

Considerando que o uso e o costume nas indústrias de calçados são de que os empregados desenvolvam suas atividades com a mesma indumentária com que se dirigem aos respectivos locais de trabalho, posto que as atividades no setor não demandam a troca de roupa, os convenentes resolvem, de comum acordo, prescindir de instalações de vestiários e armários individuais.

37.1. Quando as empresas exigirem o uso obrigatório de uniformes e ferramentas em serviço, estes serão fornecidos gratuitamente ao empregado.

37.1.1. As empresas fornecerão gratuitamente a seus empregados os equipamentos de proteção e segurança obrigatórios nos termos da legislação específica sobre higiene e segurança do trabalho.

37.1.2. O empregado se obriga ao uso, manutenção e limpeza adequados dos equipamentos, uniforme e ferramentas e a indenizar a empregadora, por extravio ou dano, salvo desgaste natural. Extinto o contrato de trabalho, o empregado deverá devolver os equipamentos, uniformes e ferramentas de seu uso, e que continuam de propriedade da empresa.

37.2. Considerando a natureza leve do trabalho desenvolvido nas indústrias de calçados, a insignificante incidência de acidentes de trabalho com lesões nos pés dos trabalhadores, a recomendação médica quanto ao uso de calçados abertos nos dias quentes (para evitar dermatites, inchaços e desconforto generalizado aos trabalhadores), assim como as reiteradas solicitações de empregados, dirigidas ao Sindicato dos Trabalhadores, no sentido de lhes ser permitido o uso desses calçados, os convenentes resolvem instituir essa faculdade aos trabalhadores, permitindo o uso de calçados abertos nos recintos industriais das respectivas empregadoras durante a jornada de trabalho.

37.2.1. A efetiva prática da permissão estabelecida no *caput* e na sub-cláusula 37.2, supra, fica subordinada à não oposição manifestada pelo SESMT ou pela CIPA de cada empresa, órgãos que deverão analisar os seus efeitos durante a vigência da presente Convenção e poderão, a qualquer momento, recomendar seu cancelamento, hipótese em que deverá, de imediato, ser revogada.

37.3. Ficam expressamente excluídos da faculdade estabelecida na sub-cláusula 37.2.1, supra, os motoristas e os empregados exercentes das funções de manutenção (mecânicos, eletricistas e seus auxiliares).

TREINAMENTO PARA PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS DO TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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 MTE n. 17, de 01 de agosto de 2007.

38.1. Por analogia ao item anterior, 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.

38.2. 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.

38.3. As empresas comunicarão ao Sindicato dos Trabalhadores, após a realização de eleições para composição da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), o nome dos eleitos.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - EXAMES MÉDICOS

Os exames médicos, admissionais, periódicos e demissionais, deverão ser custeados pelas empresas, sem nenhum ônus para os empregados.

RELAÇÕES SINDICAIS

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL AO SINDICATO PROFISSIONAL

Por expressa exigência negocial e sob inteira responsabilidade do Sindicato dos Trabalhadores, a fim de que o STIVESTUARIO-POA possa assistir aos integrantes da categoria profissional representada, e cumprir com todas as suas obrigações estatutárias, os empregados, sindicalizados ou não, beneficiados ou não pelas cláusulas deste acordo, qualquer que seja a forma de percepção salarial e independente da data de admissão, contribuirão com o valor de 2 (dois) dias da remuneração da seguinte forma:

a) importância correspondente a 1 (um) dia da remuneração percebida no mês de novembro de 2025, já corrigida nos termos desta Convenção e da legislação salarial vigente;

b) importância correspondente a 1 (um) dia da remuneração percebida no mês de janeiro de 2026, já corrigida nos termos desta Convenção e da legislação salarial vigente;

40.1. O desconto previsto no caput da presente cláusula subordina-se à não oposição do empregado no período de 28 de outubro a 06 de novembro de 2025, a ser exercida perante o STIVESTUARIO-POA, de terça-feira a quinta-feira, das 13h30min às 16h30min, ou perante a empresa, que deverá comprovar a oposição do desconto, através de documentação hábil: petição, escrita de próprio punho, de oposição ao desconto, sob pena de a empresa responsabilizar-se pelo pagamento do valor do desconto.

40.2. O STIVESTUARIO-POA receberá o Termo de Oposição e comunicará, por escrito e contra recibo, as condições em que a oposição é recebida. Informará ao opoente, igualmente, os motivos de eventual recusa em atender à oposição apresentada.

40.3. Eventual oposição de qualquer empregado perante o STIVESTUARIO-POA será comunicada à respectiva empregadora, até, no máximo, o dia 10.11.2025, pelo Sindicato dos Trabalhadores.

40.4. Caberá ao empregador proceder ao desconto da contribuição assistencial na folha de pagamento dos meses de novembro e de janeiro e efetuar o recolhimento através da chave PIX 87.992.079/0001-62, de titularidade do Sindicato Profissional, até o **5º dia útil de dezembro de 2025** e até o **5º dia útil de fevereiro de 2026**, respectivamente.

40.5. Quando o contrato de trabalho for extinto antes dos prazos estabelecidos no item anterior, a contribuição assistencial integral será recolhida ao Sindicato profissional até o ato de pagamento das verbas rescisórias.

40.6. O não recolhimento, nos prazos fixados das importâncias estipuladas nesta cláusula, acarretará à empregadora os mesmos encargos pertinentes ao recolhimento em atraso do FGTS.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO ESPECIAL

As empresas integrantes da categoria econômica representada pelo Sindicato Patronal, associadas ou não, recolherão aos cofres do mesmo, a título de "contribuição especial", de acordo com o deliberado em Assembleia Geral Extraordinária, importância equivalente a R$126,00 (cento e vinte e seis reais) por empregado registrado no mês de julho de 2025, conforme GFIP/FGTS, a ser paga em 05 (cinco) parcelas iguais com vencimentos em até 31.10.2025, em até 28.11.2025, em até 27.02.2025, em até 31.03.2026 e 29.05.2026, respectivamente.

41.1. As empresas com um empregado, ou mesmo sem empregado, recolherão o valor mínimo de R$170,00 (cento e setenta reais) em parcela única até a data do primeiro recolhimento.

41.2. As empresas que optarem por antecipar a contribuição em cota única, no primeiro vencimento, terão um desconto de mais 5% (cinco por cento).

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ATRASOS NOS RECOLHIMENTOS

O não recolhimento, no prazo fixado, das importâncias estipuladas nas duas cláusulas anteriores, acarretará os mesmos encargos pertinentes ao recolhimento em atraso do FGTS.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - COMUNICADOS OFICIAIS DO SINDICATO

As empresas deverão manter local adequado e de fácil acesso aos seus empregados, para afixação de avisos de interesse dos empregados e/ou do Sindicato dos Trabalhadores, o qual, para tanto, encaminhará estes avisos à direção das empresas.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - CONDIÇÕES DA CONCILIAÇÃO – PRINCÍPIOS DA COMUTATIVIDADE E DO CONGLOBAMENTO

Esta Convenção Coletiva de Trabalho foi resultado de ampla negociação coletiva, em momento de muitas dificuldades para as categorias convenentes e visou o equilíbrio destas dificuldades. Assim, o disposto nas cláusulas 3ª a 5ª, 9 a 12ª, 16ª, 18ª a 24ª, 29ª, 30ª, 32ª a 37ª e 40ª se constituem em vantagens não previstas em lei aos integrantes da categoria profissional e as cláusulas 25ª a 28ª, 31ª, 38ª e 41ª se constituem em contrapartida às empresas da categoria econômica, em sintonia com os princípios da comutatividade e do conglobamento.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES CONTRATUAIS

Na necessidade de homologação de rescisões contratuais, as empresas deverão fazê-lo preferentemente junto ao Sindicato dos Trabalhadores. As rescisões de contratos de trabalho de empregados menores ou analfabetos serão necessariamente submetidas à homologação, depois do contrato de experiência e mesmo que contem com menos de 1 (um) ano de serviço.

44.1. Quando o empregado receber a comunicação de aviso prévio, na rescisão de iniciativa da empregadora, ou durante o seu cumprimento, e solicitar o seu imediato desligamento, desde que tal pedido seja assistido pelo Sindicato dos Trabalhadores, a empresa deverá atendê-lo, liberando-o de imediato, cessando, no mesmo instante, o pagamento de salários.

44.2. Na hipótese de recusar-se a homologar alguma rescisão contratual, o Sindicato dos Trabalhadores deverá informar à empresa, por escrito, sua decisão.

44.3. A homologação de rescisões contratuais por justa causa não implicará em admissão, pelo empregado, da falta que lhe é imputada.

44.4. Não comparecendo, o empregado, para receber as parcelas rescisórias, na data e hora marcadas, o Sindicato dos Trabalhadores, à vista de comprovante de recebimento, pelo empregado, da comunicação prevista no "caput" da Cláusula n° 13 (Pagamento das Parcelas Rescisórias), atestará, por escrito, a presença da empresa e a ausência do empregado.

44.5. Para a efetivação da homologação da rescisão contratual a empresa deverá apresentar os documentos exigidos na Instrução Normativa SRT/MTE nº 15, de 14 de julho de 2010, do Ministério do Trabalho e Emprego.

DISPOSIÇÕES GERAIS
REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - DIREITOS E DEVERES

As partes convenentes, bem como os empregados beneficiados, deverão zelar pela boa aplicação e observância do disposto nesta convenção.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DECLARAÇÕES

As entidades convenentes declaram haver observado todas as prescrições legais e as contidas em seus respectivos estatutos, pertinentes à celebração de Convenção Coletiva de Trabalho.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DEPÓSITO PARA FINS DE REGISTRO

Compromete-se o segundo convenente (Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias do Vestuário de Porto Alegre) a promover o depósito de uma via 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 no Estado do Rio Grande do Sul – SRTE/RS, 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.

MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - DIVERGÊNCIAS

Eventuais divergências oriundas da aplicação ou alcance do disposto nesta convenção serão dirimidas pela Justiça do Trabalho.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - PENALIDADES

No caso de descumprimento, por qualquer das partes, inclusive pelos empregados beneficiados, haverá a incidência da multa que houver sido especificada nas cláusulas supra.

RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - PROCESSO DE PRORROGAÇÃO E REVISÃO

As disposições da presente Convenção, 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 convenentes ou nova convenção coletiva de trabalho.

}

HERBERTO HENRIQUE FLECK JUNIOR
PRESIDENTE
SINDICATO DAS INDUSTRIAS DO VESTUARIO, DO CALCADO E DE ARTEF

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

ANEXOS
ANEXO I - ATA

Anexo (PDF)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministerio do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço http://www.mte.gov.br.