CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS004280/2024
DATA DE REGISTRO NO MTE: 08/11/2024
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR039411/2024
NÚMERO DO PROCESSO: 10264.210063/2024-19
DATA DO PROTOCOLO: 07/11/2024

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

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 2024 a 30 de junho de 2025 e a data-base da categoria em 01º de julho.

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 **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

Os pisos salariais ora pactuados são os expressos na tabela abaixo e passam vigorar a partir de 1º de julho de 2024 como salários normativos da categoria:

Categorias	Valores
Piso Salarial Normativo de Ingresso, para empregados em contrato de experiência de até 90 (noventa) dias.	**R$ 1.505,00**
Piso Salarial Normativo para Auxiliar de Produção (*)	**R$ 1.505,00**
Piso Salarial Normativo Efetivo, para empregados efetivados após 90 (noventa) dias de contrato de experiência.	**R$ 1.617,00**
Piso Salarial Normativo para o Passador de Prensa a Vapor.	**R$ 1.735,00**
Piso Salarial Normativo para o Passador a Ferro.	**R$ 1.623,00**
Piso Salarial Normativo para Office-Boy e Serventes (faxineiras)	Art. 7, VII da CFRB

§1º (*) Entende-se por Auxiliar de Produção, aquele trabalhador cujas atividades se destinam a auxiliar os trabalhadores/ operadores em 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.

§ 2º - Fica estabelecido que os salários normativos de ingresso não serão considerados salário-mínimo profissional ou substitutivos do salário mínimo legal para qualquer fim.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Preservada a data base de 01 de Julho, será concedido aos trabalhadores abrangidos por este instrumento, um reajustamento salarial de **6,00%** (seis por cento) sobre os salários de julho de 2023.

§1º Os reajustes constantes nesta cláusula aplicam-se somente para salários inferiores a até R$ 5.181,86 (Cinco mil, cento e oitenta e um reais e oitenta e seis centavos). Os trabalhadores que já estejam recebendo salário de maior valor de que até RR$ 5.181,86 (Cinco mil, cento e oitenta e um reais e oitenta e seis centavos). ficam encarregados de negociarem seus reajustamentos, sobre o valor excedente, diretamente com o empregador.

§2º Os empregados admitidos entre 01 de Julho de 2023 e 30 de Junho de 2024 terão como única garantia de reajuste em seus salários os critérios da tabela de proporcionalidade para escalonamento abaixo:

TABELA DE PROPORCIONALIDADE

MESES	TX. ACUMUL.	MESES	TX. ACUMUL.
12 – Julho/23	6,00%	06 – Janeiro/24	3,00%
11- Agosto/23	5,50%	05 – Fevereiro/24	2,50%
10 – Setembro/23	5,00%	04 – Março/24	2,00%
09 – Outubro/23	4,50%	03 – Abril/24	1,50%
08 – Novembro/23	4,00%	02 – Maio/24	1,00%
07 – Dezembro/23	3,50%	01 – Junho/24	0,50%

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

§4º Fica estipulado que o salário resultante da aplicação dos reajustes ora estipulados, formarão base para procedimento coletivo futuro.
§5º Os aumentos espontâneos ou coercitivos praticados a partir de 1º de julho de 2023, poderão ser usados com antecipações e descontados dos reajustamentos pactuados neste procedimento coletivo.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS

As empresas pertencentes à categoria econômica efetuarão os pagamentos de seus empregados até o 5º dia útil do mês subsequente ao vencido, em moeda corrente nacional.

§1º No caso de pagamento do salário em cheque, o mesmo deverá ocorrer até uma hora antes do fechamento do estabelecimento bancário onde se efetue o desconto do mesmo, sendo concedido ao empregado durante a jornada laboral tempo razoável para que proceda até a agência bancária e efetue o desconto de seu cheque sendo o empregador obrigado a realizar o reembolso ao empregado de quaisquer despesas decorrentes da transação financeira de desconto do cheque ou de deslocamento para tanto.
§2º No caso de pagamentos dos salários mediante depósitos bancários em conta **salário** aberta exclusivamente para esta finalidade. Nesta modalidade de pagamento, nenhum ônus decorrente e crédito em conta poderá ser debitado do empregado, devendo as despesas fiscais e extrafiscais decorrentes do crédito do salário na conta do trabalhador serem suportados pelo empregador.

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 da categoria, 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)** do salário base.

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

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) piso salarial normativo efetivo.
§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 efetivo da categoria, 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 - 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 respectivo salário normativo, 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

O pagamento dos direitos rescisórios deverá ser efetuado até o décimo dia em caso de aviso prévio indenizado, e no dia seguinte ao término do aviso no caso de aviso prévio trabalhado, na forma e data assinalados pelo empregador. Optando a empresa pela assistência sindical, deverá comprovar o pagamento das verbas rescisórias ao sindicato profissional.

§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 A rescisão contratual deverá ser paga em dinheiro, ou via transferência bancária (PIX), quando ocorrer em sextas-feiras no período da tarde.

§3º 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 - JORNADA DE TRABALHO

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.

§ 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.

§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 Ocorrendo um feriado no dia compensado, nas empresas que se utilizarem desse regime, previsto no "caput", esse dia será pago com a dobra ao feitio legal.

§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 Fica estabelecido que 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 ESPECIAL - FERIADÃO

Poderão as empresas integrantes da categoria econômica, mediante manifestação por escrito dos empregados integrantes da categoria profissional, estabelecerem compensações de horários de trabalho especiais, quando da ocorrência de feriadões, inclusive para os empregados que exerçam atividades insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho, nos termos do art. 611-A, XIII, da CLT.

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.

FALTAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - INÍCIO DO PERÍODO DE FÉRIAS

As empresas pertencentes à categoria econômica conveniente não iniciarão o período de férias de seus empregados em sextas-feiras, sábados, domingos ou em feriados oficiais e suas vésperas.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR
ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL E ASSISTENCIAL AO SINDICATO PROFISSIONAL

A fim de que o STIVESTUARIO-POA possa assistir aos integrantes da categoria representada, política, jurídica e clinicamente e, ainda, cumprir com todas as suas obrigações estatutárias, os empregados no vestuário de Porto Alegre, sindicalizados ou não, beneficiados ou não pelas cláusulas desta Convenção, 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 de cada mês, percebidos em **AGOSTO/2024 e OUTUBRO/2024**, já corrigido nos termos desta Convenção e da legislação salarial vigente;

Item 1º - Caberá ao empregador proceder ao desconto, na folha de pagamento de AGOSTO DE 2024 e OUTUBRO DE 2024, da contribuição referida na presente cláusula, recolhendo a importância total, PELA CHAVE PIX: CNPJ 87.992.079/0001-62 (enviar a relação de trabalhadores com a Razão Social e CNPJ da Empresa para o EMAIL contato.stivestuariopoa@gmail.com).

Item 2º - Quando o contrato de trabalho for extinto antes dos prazos estabelecidos no item anterior, à contribuição negocial e assistencial integral será recolhida ao Sindicato profissional até o ato de pagamento das verbas rescisórias.

Item 3º - 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.

Item 4º - Caso as empresas deixem de realizar o referenciado desconto da contribuição negocial e assistencial dos salários de seus empregados em favor do Sindicato Profissional, não poderão efetuá-los retroativamente, sendo de responsabilidade das empresas o respectivo pagamento e quitação perante o sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias do Vestuário de Porto Alegre.

Item 5º - O desconto a que se refere a presente cláusula garante aos empregados o efetivo direito de oposição aos descontos a título de contribuição negocial e assistencial, no prazo de dez dias após o desconto.

Item 6º - O direito de oposição do empregado não sindicalizado, devendo este direito ser exercido 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: contracheque ou no recibo de salário em que consta o desconto a título de contribuição negocial e assistencial, juntamente com petição, escrita de próprio punho, de oposição ao desconto, sob pena de a empresa responsabilizar-se pelo pagamento do valor do desconto.

Item 7º - O STIVESTUARIO-POA receberá o Termo de Oposição e comunicará, por escrito e com contrarrecibo, as condições em que a oposição é recebida. Informará ao opoente, igualmente, os motivos de eventual recusa em atender à oposição apresentada ou o prazo de devolução do valor da restituição que lhe for devida, se for o caso.

Item 8º - Serão recusadas as oposições que desatenderem os requisitos clausulados.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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 2024 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	570,00
Empresas com efetivo entre 200 e 499 empregados	428,00
Empresas com efetivo entre 100 e 199 empregados	262,00
Empresas com efetivo entre 50 e 99 empregados	247,00
Empresas com efetivo entre 30 e 49 empregados	158,00
Empresas com efetivo entre 11 e 29 empregados	86,00
Empresas com efetivo entre 1 e 10 empregados	62,00
Empresas com efetivo entre 0 empregados	36,00

§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 - 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 15 a 20 de agosto de 2024, 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - INÍCIO DO CUMPRIMENTO

O Sindicato Profissional obriga-se a proceder no registro dos termos do presente instrumento no órgão do Ministério do Trabalho, para que surtam os jurídicos e legais efeitos.

Do registro acima referido, o Sindicato Profissional dará inequívoca ciência ao Sindicato Econômico e fará a necessária publicidade.

As empresas da categoria que não estiverem cumprindo o disposto no presente instrumento, desde julho de 2024, deverão fazê-lo retroativamente após o terceiro dia do depósito deste no Órgão competente.

Não serão cominadas multas ou juros pelos atrasos de eventuais diferenças anteriores a formalização do presente.

RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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 2024 encerrando-se em 1º de julho de 2025**, 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 QUARTA - EVENTOS CLIMÁTICOS - MEDIDAS EMERGENCIAIS DE ENFRENTAMENTO

Havendo decretação de estado de calamidade pública por eventos climáticos de chuvas intensas na base territorial abrangida por esta Convenção Coletiva de Trabalho, as partes definem medidas emergenciais, a vigorar no período de 1º de agosto de 2024 a 31 de julho de 2025:

1. Regime Especial de Compensação de Horário:

As empresas, nos termos do art. 16 e §§ da Lei nº 14.437, de 15 de agosto de 2022, ficam autorizadas a promover a interrupção das atividades e a constituição de regime especial de compensação de jornada, através de banco de horas, em favor do empregador ou do empregado, para a compensação no prazo de até 18 (dezoito) meses, contado da data de encerramento desta convenção coletiva de trabalho ou da sua eventual prorrogação.

Parágrafo primeiro. A compensação do tempo para recuperação do período interrompido poderá ser efetuada através da prorrogação da jornada em até 2 (duas) horas diárias, observado o limite máximo diário de 10 (dez) horas de trabalho, podendo ser realizado inclusive aos finais de semana.

Parágrafo segundo. 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 deste banco de horas;

b. Em havendo saldo devedor do empregado, o número de horas de seu débito será considerado para o próximo período de banco de horas a ser adotado pela empresa, salvo se não ocorrer outro período de banco de horas, caso em que o saldo devedor do empregado será assumido pelo empregador.

2. Home-Office

As empresas poderão dispensar seus empregados do comparecimento na empresa, para estes trabalharem em suas residências (home-office), sem que tal procedimento se caracterize como teletrabalho e sem que haja necessidade de alteração contratual.

Parágrafo único. As regras, inclusive sobre o controle ou não do horário de trabalho e de segurança e saúde do trabalho, deverão ser estabelecidas de comum acordo com, estabelecendo a modalidade e as responsabilidades de cada parte.

3. Antecipação de Feriados

Ficam as empresas autorizadas, na vigência deste instrumento, a antecipar o gozo de feriados federais, estaduais, distritais e municipais, incluindo os religiosos, conforme autoriza o art. 15 da Lei nº 14.437, de 15 de agosto de 2022.

Parágrafo único. As empresas deverão notificar, por escrito ou por meio eletrônico, o conjunto de empregados beneficiados com esta medida, com antecedência de, no mínimo, 48 (quarenta e oito) horas, com a indicação expressa dos feriados aproveitados.

4. Férias (individuais e Coletivas)

As empresas ficam autorizadas a conceder férias, individuais ou coletivas, aos seus empregados, mediante comunicação prévia com 24 (vinte e quatro) horas de antecedência, observado o seguinte:

a. As férias poderão ser concedidas por turno ou setor, podendo ou não abranger a totalidade dos colaboradores lotados no turno/setor;

b. As férias poderão ser concedidas, inclusive por antecipação, ou seja, sem que o empregado tenha completado o período aquisitivo e sem que este se modifique;

c. O pagamento das férias poderá ser efetuado juntamente com as folhas de pagamento de salários do mês ou dos meses atingidos, sendo, no particular, dispensada a observância do previsto no artigo 145, da CLT;

d. O pagamento do 1/3 (um terço) constitucional, relativamente às férias concedidas, poderá ser pago no momento da concessão do saldo de férias, quando essa for concedida em mais de um período, ou no prazo de 180 (cento e oitenta) dias do início do gozo das férias individuais ou coletivas; e

e. Caso o empregado peça demissão antes de completar o período aquisitivo, fica a empresa autorizada a proceder o desconto, nas verbas rescisórias, do valor relativo às férias concedidas por antecipação.

5. Redução de Jornada e de Salário

Com vistas a evitar demissões, poderá haver, sem as implicações da Lei nº 14.437/2022, redução de jornada de trabalho e de salário, a ser ajustada entre colaborador(a) e empregador, à razão de até 30% (trinta por cento), preservado o valor do salário-hora de trabalho.

Parágrafo único. As empresas que fizerem uso da medida prevista no “caput” deverão comunicar o sindicato profissional no prazo de 10 (dez) dias.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - FORMALIZAÇÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

As negociações para a celebração desta Convenção Coletiva de Trabalho foram concluídas em 19 de agosto de

2024 e, desde então, divulgadas e observadas por empresas e trabalhadores. Todavia, está sendo formalizada apenas nesta data, após a regularização do cadastro do Sindicato dos Trabalhadores junto ao Ministério do Trabalho e Emprego.

}

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)

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