

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025

SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE FIAÇÃO, TECELAGEM E MALHARIAS DA REGIÃO NORDESTE DO RIO GRANDE DO SUL – FITEMASUL, CNPJ n. 87.815.452/0001-00, neste ato representado por seu Presidente, Sr. ROGÉRIO BRIDI;

e

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE FIAÇÃO E TECELAGEM DO DISTRITO DE GALÓPOLIS, CNPJ nº 88.661.707/0001-90, neste ato representado por seu Presidente, Sr. RENATO JOÃO DALLAGNOL;

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 outubro de 2024 a 30 de setembro de 2025 e a data-base da categoria em 01º de novembro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **dos Trabalhadores nas Indústrias de Fiação e Tecelagem**, com abrangência territorial em **Caxias do Sul/RS, exclusivo para as empresas do Bairro de Galópolis**.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO DE INGRESSO E SALÁRIO NORMATIVO MÍNIMO

01. **Salário de Ingresso de Até 90 Dias** - Aos empregados admitidos após a data base desta negociação coletiva (1º de outubro) e aos que vierem a ser admitidos, durante a vigência da presente **Convenção Coletiva de Trabalho**, fica assegurado um **Salário de Ingresso** de R\$ 1.580,00 (um mil, quinhentos e oitenta reais) mensais, pelo período de 90 dias, para uma jornada de 220 (duzentas e vinte) horas, ou equivalente em salário hora, dia ou semana.

02. **Salário Normativo Mínimo Após 90 Dias** - Aos empregados admitidos após a data base desta negociação coletiva (1º de outubro) e aos que vierem a ser admitidos durante a vigência da presente **Convenção Coletiva de Trabalho**, após ultrapassado o período de 90 dias, fica assegurado um **Salário Normativo Mínimo** de R\$ 1.682,00 (um mil, seiscentos e oitenta e dois reais) mensais para uma jornada de 220 (duzentas e vinte) horas, ou equivalente em salário hora, dia ou semana. O Salário Normativo Mínimo não será considerado salário profissional ou substitutivo do salário mínimo legal.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

As empresas concederão na folha de pagamento do mês de **Outubro de 2024**, e a todos os seus empregados admitidos até **1º de outubro de 2023**, com salário mensal de até R\$ 6.819,00 (seis mil, oitocentos e dezenove reais), um **Reajuste Salarial Total**, para efeito da revisão da



Convenção Coletiva de Trabalho, correspondente ao percentual de 4,90% (quatro vírgula noventa por cento) a incidir sobre os salários resultantes da **Convenção Coletiva de Trabalho** do ano anterior.

Os empregados que recebem salário mensal superior a R\$ 6.819,01 (seis mil, oitocentos e dezenove reais e um centavo), receberão o índice de **Reajuste Salarial de 4,90%** (quatro vírgula noventa por cento), somente sobre a faixa salarial de R\$ 6.819,01 (seis mil oitocentos e dezenove reais e um centavo) chegando ao limite máximo de R\$ 334,00 (trezentos e trinta e quatro reais) de reajuste para os empregados que tenham sido admitidos até **1º de Outubro de 2023**. Sobre a parcela salarial superior a R\$ 6.819,01 (seis mil, oitocentos e dezenove reais e um centavo), as partes poderão negociar reajuste salarial livremente.

O salário de R\$ 6.819,00 (seis mil, oitocentos e dezenove reais), aqui previsto, aplica-se a todos os trabalhadores da categoria, entendendo-se como salário base total resultante da folha de pagamento de novembro 2023, após a aplicação do reajuste obrigatório previsto na Convenção Coletiva de Trabalho de 2023, independentemente de se tratar de horista ou mensalista, da carga horária mensal trabalhada ou do valor hora salarial.

Os Sindicatos convenientes convencionam que, embora mantida a data base da categoria em 1º de NOVEMBRO, nesta negociação coletiva de trabalho, inclusive, os reajustes salariais adotarão como parâmetro os índices inflacionários do período compreendido entre 1º de outubro de um ano até 30 de setembro do ano subsequente.

CLÁUSULA QUINTA - TABELA DE PROPORCIONALIDADE PARA REAJUSTE SALARIAL

Os empregados admitidos entre 1º de outubro de 2023 e 30 de setembro de 2024 terão seus salários alterados pelo único critério da tabela de escalonamento abaixo, entendido exclusivamente para esse efeito como mês completo a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de efetividade, contados da data de admissão até a data da presente revisão (1º de outubro), percentuais incidentes sobre o salário de admissão:

SALÁRIOS ATÉ R\$ 6.819,00

ADMISSÃO	REAJUSTE	ADMISSÃO	REAJUSTE
Outubro/2023	4,90%	Abri/2024	2,42%
Novembro/2023	4,48%	Maio/2024	2,01%
Dezembro/2023	4,07%	Junho/2024	1,61%
Janeiro/2024	3,65%	Julho/2024	1,20%
Fevereiro/2024	3,24%	Agosto/2024	0,80%
Março/2024	2,83%	Setembro/2024	0,40%

SALÁRIOS SUPERIORES A R\$ 6.819,01

ADMISSÃO	REAJUSTE	ADMISSÃO	REAJUSTE
Outubro/2023	R\$ 334,00	Abri/2024	R\$ 108,33
Novembro/2023	R\$ 284,03	Maio/2024	R\$ 84,34
Dezembro/2023	R\$ 239,81	Junho/2024	R\$ 63,12
Janeiro/2024	R\$ 200,69	Julho/2024	R\$ 44,34
Fevereiro/2024	R\$ 166,07	Agosto/2024	R\$ 27,72
Março/2024	R\$ 135,43	Setembro/2024	R\$ 13,01

01. Em hipótese alguma, em razão do resultado da variação proporcional acima especificada, poderá o salário do empregado mais novo no emprego ultrapassar o salário do empregado mais antigo na empresa, exercente de mesmo cargo ou função. Da mesma forma não poderá



empregado que na data de sua admissão percebia salário igual ou inferior ao de outros, passar a perceber, por força do ora estabelecido salário superior ao daquele.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA SEXTA - COMPENSAÇÃO E QUITAÇÃO DOS REAJUSTES

Os reajustes salariais concedidos entre 1º de outubro de 2023 e 30 de setembro de 2024, com exceção dos determinados na Convenção Coletiva de Trabalho de 2023, poderão ser utilizados para compensação com as variações aqui previstas, uma vez que os percentuais do reajuste salarial ora concedidos incorporam todos os reajustes salariais espontâneos, coercitivos, acordados ou abonados, previstos de 1º de outubro de 2023 até 30 de setembro de 2024, inclusive, zerando quaisquer índices inflacionários da categoria até a mencionada data.

Os reajustes salariais espontâneos ou coercitivos, com exceção dos concedidos nesta convenção, praticados a partir de 1º de outubro de 2024 e na vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho poderão ser utilizadas como antecipação e para compensação em procedimento coletivo futuro, de natureza legal ou não, de feito revisional ou ainda decorrentes de política salarial.

Descontos Salariais

CLÁUSULA SÉTIMA - DESCONTOS EM FOLHA – AUTORIZAÇÃO

01. Será permitida a autorização individual para lançamento em folha de pagamento dos descontos prévia e por escrito, autorizados pelos empregados, a teor de clausulamento já tradicional e existente em revisões anteriores.

02. A autorização poderá ser revogada a qualquer momento pelo empregado, sempre por escrito, ainda que sem justificativa.

03. Ressalva que qualquer reivindicação referente a esta cláusula, deverá ser realizada através de ação de cumprimento de sentença normativa.

04. As autorizações e as revogações serão efetuadas em duas vias de igual teor, uma das quais será fornecida ao empregado mediante recibo, tendo eficácia tão somente para o futuro, respeitados os compromissos já assumidos e/ou cumpridos pelos empregados.

05. Terá, para todos os efeitos, a mesma validade da autorização ou revogação impressa, aquela que for firmada por meios eletrônicos, desde que a assinatura se enquadre nos requisitos legais vigentes ao tempo da sua formalização.

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

CLÁUSULA OITAVA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS E VERBAS RESCISÓRIAS

01. O pagamento dos salários, quando o 5º (quinto) dia útil recair em sexta-feira ou véspera de feriado, se realizado em cheque, deverá ser efetuado até às 12hs (doze horas); se o pagamento for realizado após aquele horário, deverá ser feito em moeda corrente ou crédito em conta corrente bancária.

02. O pagamento das verbas rescisórias, quando o último dia do prazo recair em sexta-feira ou véspera de feriado, se efetuado em cheque, deverá ser realizado até às 12hs (doze horas); após aquele horário, deverá ser feito em moeda corrente ou crédito em conta corrente bancária.

03. As empresas fornecerão aos seus empregados demonstrativos dos pagamentos mensais, contendo desritivo das parcelas pagas e descontadas, seja em meio físico ou eletrônico, servindo



o comprovante de depósito bancário de titularidade do empregado como recibo de pagamento e quitação dos valores discriminados.

04. Os Sindicatos Convenentes adotam a data de **1º de Outubro** para fins do cômputo do Trintídio que antecederá a data base, nos termos do art. 9º da Lei 7.238/84,

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional de Tempo de Serviço

CLÁUSULA NONA – QUINQUÊNIO

A partir de 1º de outubro de 2024, os empregados passarão a perceber o valor de R\$ 80,15 (oitenta reais e quinze centavos) por período de 05 (cinco) anos de serviço efetivo contínuo prestado pelo empregado na mesma empresa, a título de adicional por **Tempo de Serviço – Quinquênio**, respeitado para fins de cálculo o máximo de 05 (cinco) quinquênios, correspondente a 25 (vinte e cinco) anos de serviço.

Auxílio Educação

CLÁUSULA DÉCIMA - AUXÍLIO ESCOLAR

Fica instituída, inclusive e expressamente para a previsão do disposto na alínea "t", do § 9º, do art. 28, da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, e dentro do permissivo do art. 7º, da Constituição Federal, o seguinte plano educacional para os empregados que percebam um salário igual ou inferior a 3 (três) salários normativos mínimos estabelecidos na presente revisão, sem que tal benefício integre a remuneração do empregado ou seja considerado como salário "in natura", dentro das seguintes condições:

01. Para os trabalhadores que estejam cursando o **Ensino Fundamental ou Ensino Médio**, será pago uma ajuda de custo para material escolar no valor de R\$ 242,02 (duzentos e quarenta e dois reais e dois centavos) até 10 de outubro de 2025, mediante comprovante de matrícula e frequência.

02. Ficam isentas do pagamento deste auxílio as empresas que mantém fundações e que já destinam doações deste gênero em montante anual igual ou superior a R\$ 242,02 (duzentos e quarenta e dois reais e dois centavos) por beneficiário acima especificado.

03. Aos empregados com efetividade inferior a 12 (doze) meses na mesma empresa no momento do pagamento do benefício, a ajuda prevista nesta cláusula será paga proporcionalmente e calculado à razão de 1/12 (um duodécimo) por mês de efetivo trabalho e pago no prazo acima previsto.

04. O empregado que estiver repetindo o mesmo ano letivo não fará jus ao benefício aqui previsto.

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO FUNERAL

As empresas cujos empregados não estiverem abrangidos por seguro de vida em grupo ou outros benefícios equivalentes, pagarão aos herdeiros do empregado que venha a falecer durante a vigência da presente convenção uma indenização equivalente a 1,5 (um e meio) Salário Normativo Mínimo da categoria vigente à época do falecimento a título de **Auxílio Funeral**.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades



Desligamento/Demissão

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO - ASSISTÊNCIA

Os empregados que contarem com 12 (doze) ou mais meses de efetividade funcional, terão suas rescisões contratuais assistidas pelo Sindicato Profissional, o que poderá ser efetuado através de uma das seguintes formas:

- a) Presencialmente, na Sede do Sindicato Profissional, mediante prévio agendamento, ou;
- b) Caso as partes não possam comparecer na Sede do Sindicato Profissional, as empresas enviarão ao Sindicato Profissional, podendo ser por e-mail, o Termo de Rescisão Contratual, a ficha registro do empregado, cópias da CTPS do trabalhador, e o comprovante de depósito bancário das verbas rescisórias, até o décimo dia contado da comunicação do aviso prévio, acompanhado do endereço eletrônico e do telefone do trabalhador. O Sindicato Profissional, de posse dessas informações, fará a conferência do Termo de Rescisão Contratual e entrará em contato com o trabalhador, certificando-se de que não há nenhuma dúvida sobre os lançamentos existentes. Com isso, o empregado poderá comparecer diretamente na sede da empresa para assinar a documentação, e o Sindicato Profissional fará a assistência na cópia do Termo de Rescisão Contratual que lhe foi encaminhado, certificando os fatos acima narrados, devolvendo a via assinada para a empresa.

01. Os contratos de aprendizagem ficam dispensados da assistência na rescisão contratual, independentemente do tempo de contratação.

Aviso Prévio

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AVISO PRÉVIO - DISPENSA DE CUMPRIMENTO

As empresas dispensarão o empregado do cumprimento do restante do aviso prévio, quando o empregado despedido e pré-avisado comprovar, por escrito, a obtenção de novo emprego, sendo responsabilidade das empresas somente os dias trabalhados no período do aviso.

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

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - PERÍODO PRÉ-APOSENTADORIA – ESTABILIDADE

Os empregados que estiverem a 12 (doze) meses de sua possível aposentadoria, por idade ou tempo de serviço, terão neste período garantia de emprego condicionada a:

01. Percebam remuneração mensal não superior a 2,5 (dois e meio) salários normativos mínimos, na época da comunicação prevista no subitem 03 (zero três) abaixo.
02. Tenham uma efetividade mínima de 10 (dez) anos na mesma empresa.
03. Comuniquem e comprovem o início do período de 12 (doze) meses, em forma de ofício assinado por si, assistido pelo Sindicato Profissional, em duas vias de igual teor e forma, numa das quais deverá constar, para validade, o obrigatório ciente da empresa.
04. A garantia estabelecida na presente cláusula cessará na hipótese do empregado não se aposentar na data prevista para tal e mencionada no ofício ou não lhe for concedida a aposentadoria, não sendo em nenhuma hipótese prorrogável a garantia de emprego em causa.



05. A garantia de emprego só poderá ser solicitada em uma única oportunidade, não sendo viável renová-la.

06. O empregado que receber aviso prévio, a partir desta data não poderá usar do presente dispositivo.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - JORNADA COMPENSATÓRIA DE 12 X 36

Os Sindicatos convenentes, considerando a escassez de transporte público regular aos trabalhadores em horário noturno e a falta de segurança pública, atendendo ao interesse dos representados das respectivas categorias profissional e patronal, acordam que os empregados vigilantes poderão trabalhar em escala de jornada de trabalho de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso, sem que as horas excedentes à oitava de cada jornada sejam consideradas extraordinárias, mesmo na hipótese de atividade insalubre.

Compensação de Jornada

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO

Confirmado uso e costume já estabelecido, respeitando, ainda, o número de horas de trabalho contratual e mensal, poderão as empresas, ultrapassar a jornada normal até o máximo legal permitido, inclusive em atividade insalubre e com a realização de horas extras, visando a compensação das horas não trabalhadas em algum dia da semana, inclusive aos sábados, sem que este acréscimo seja considerado como horas extras, garantindo o repouso semanal remunerado de um dia, independentemente de feriados, e observados os critérios adotados na cláusula "Compensação Extraordinária da Jornada de Trabalho" prevista nesta Convenção.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO – FERIADÕES

01. Sempre que ocorrer a hipótese de um dia útil recair entre feriados ou dias de repouso, as empresas ficam autorizadas a promover compensação das horas deste dia em outras datas, de acordo com a conveniência do trabalho, desde que haja concordância, mediante votação secreta, de no mínimo de 50% (cinquenta por cento) "mais um", dos empregados em atividade laboral no dia da votação.

02. Caso os empregados optem por não trabalhar nesses dias, e sendo também de interesse da empresa, com perda do respectivo salário do dia e, por consequência, sem compensação do horário suprimido, a adesão deverá ser no mínimo de 60% (sessenta por cento) sendo, neste caso, descontado do salário do empregado o valor máximo equivalente a 50% (cinquenta por cento) do valor correspondente aos dias não trabalhados.

03. Será permitido o trabalho em dias de feriados religiosos ou civis, sejam regionais, estaduais ou federais, com exceção dos dias de Natal, Ano Novo, Sexta-feira Santa e 1º de Maio, desde que haja concordância, mediante votação secreta, de no mínimo de 50% (cinquenta por cento) "mais um", dos empregados em atividade laboral no dia da votação. Nessa hipótese, o trabalho realizado em feriados será compensado com o descanso em outro dia ou remunerado com o adicional legal, não sendo permitido lançar estas horas em Banco de Horas.

04. Esta compensação será comunicada ao Sindicato Profissional com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - COMPENSAÇÃO EXTRAORDINÁRIA DA JORNADA DE TRABALHO - BANCO DE HORAS

Ratificada a compensação de horário semanal prevista na cláusula “Compensação de Horário”, as empresas poderão adotar a compensação extraordinária da jornada de trabalho (sistema de débito e crédito de horas de trabalho), nos termos da legislação vigente, observada a jornada diária máxima de 10 (dez) horas e assegurado o repouso semanal remunerado, ressalvadas as hipóteses do art. 61 da CLT:

01. A compensação realizada nestes termos não acarretará qualquer modificação no salário mensal do empregado.
02. As empresas que optarem pela implantação da compensação extraordinária aqui prevista deverão comunicar, com antecedência mínima de 05 (cinco) dias, ao Sindicato Profissional.
03. As empresas enviarão para o Sindicato Profissional, a cada 90 (noventa) dias, uma relação, por empregado, das horas em compensação, bem como manterão os empregados informados nos mesmos termos.
04. Ocorrendo rescisão do contrato de trabalho sem que 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 lei e na forma do § 3º, do art. 59, da CLT, com a redação adotada pelo art. 6º, da Lei nº 9.601/98.
05. No caso de rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do empregado serão descontados do mesmo os dias não trabalhados e eventualmente pagos pela empresa.
06. Na hipótese de demissão por iniciativa da empresa, não haverá quaisquer descontos do empregado de eventuais horas pagas e não compensadas.
07. Em qualquer hipótese, a compensação somente poderá ser feita no máximo durante 02 (duas) horas diárias de segunda a sexta-feira, ou aos sábados, sempre assegurando um sábado livre por mês, de preferência aquele após o pagamento mensal, ressalvadas as previsões do art. 61 da CLT.
 - 07.01. Para os empregados que não laboram normalmente aos sábados, a jornada para efeitos da compensação extraordinária aqui prevista, será de no máximo 08 (oito) horas.
08. As empresas comunicarão, por escrito, aos empregados e ao Sindicato Profissional, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, a dispensa do trabalho para efeitos de compensação, exceção feita às previsões do art. 61 da CLT.
 - 08.01. O empregado que justificar, por escrito, com antecedência mínima de 24 (vinte e quatro) horas, sua ausência no horário definido para compensação, poderá compensá-lo em outra oportunidade. Não havendo possibilidade de compensação em outra oportunidade, a empresa fica autorizada a descontar do empregado em folha de pagamento as horas não compensadas.
09. 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.
10. A hora suplementar não compensada até o final do prazo de compensação ingressará na folha de pagamento do mês onde ocorrer o término do prazo de compensação.
 - 10.01. Na hipótese de eventuais horas pagas e não compensadas (crédito para a empresa) não haverá quaisquer descontos do empregado, ressalvada a previsão do subitem 08.01 supra.

10.02. Na hipótese de eventuais horas suplementares realizadas e não compensadas (crédito para o empregado) o pagamento das mesmas deverá ser feito com o adicional de 50% (cinquenta por cento).

11. As empresas não prejudicarão as empregadas que tenham filhos em creches, escolinhas e as gestantes, além dos empregados estudantes matriculados em estabelecimentos de ensino oficial ou reconhecidos ou em cursos profissionalizantes.

11.01. Na hipótese de trabalho suplementar de empregadas com filhos em creches ou escolinhas, das gestantes e de empregados estudantes, deverá haver requerimento expresso do empregado, assistido pelo Sindicato Profissional.

12. O cancelamento desta jornada flexível poderá ser feito a qualquer momento mediante comunicação ao Sindicato Profissional e aos empregados.

13. A compensação extraordinária aqui prevista poderá ser adotada em toda a empresa, em unidades fabris, em linhas de atividades, ou individualmente de forma alternada para os empregados que desempenham a mesma função, de conformidade com a conveniência das empresas.

14. A compensação extraordinária da jornada de trabalho aqui prevista não implicará em prejuízos aos empregados relativos à décimo terceiro salário, férias e repousos semanais remunerados.

15. Será nula a presente compensação extraordinária na hipótese de descumprimento de qualquer dos itens anteriores.

Intervalos para Descanso

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - INTERVALO PARA ALIMENTAÇÃO – REDUÇÃO

Será permitido adotar intervalos para repouso e alimentação com períodos a partir de 30 (trinta) minutos.

01. Nenhum outro intervalo para repouso será devido aos trabalhadores da categoria, além dos previstos no art. 71 da CLT.

Faltas

CLÁUSULA VIGÉSIMA - ABONO DE FALTAS - FALECIMENTO E INTERNAÇÃO HOSPITALAR

01. As empresas abonarão, durante a vigência da presente convenção, 01 (um) dia de serviço para o caso de falecimento de sogro ou sogra, contado a partir do exato momento da morte.

02. Abonarão, ainda, as empresas, durante a vigência da presente convenção, 03 (três) dias de serviço para o caso de internação hospitalar de filho menor de 10 (dez) anos de idade, comprovado os fatos em até 48 (quarenta e oito) horas após o evento.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CÔMPUTO DOS DIAS PREVISTOS NO ART. 473 DA CLT

A contagem dos dias de faltas justificadas, previstos no art. 473 da CLT, será computada de forma a excluir os domingos e feriados.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - TRANSPORTE - PERÍODO DE TRAJETO

Na hipótese das empresas fornecerem ou subsidiarem, total ou parcialmente, transporte aos seus empregados para e do local de trabalho, em qualquer horário, o tempo gasto nos períodos de espera e no trajeto não será considerado de disponibilidade, nem poderá gerar quaisquer efeitos na contratualidade laboral.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

As empresas poderão, em situação de dificuldades, flexibilizar a jornada de trabalho de seus empregados, cumprindo a previsão legal e adotando as seguintes condições:

01. A jornada flexível poderá ser adotada em toda a empresa, em unidades fabris ou em linhas de atividades, de conformidade com a conveniência das empresas com a concordância dos empregados e a participação do Sindicato Profissional;
02. Quando da decisão de flexibilização da jornada de trabalho as empresas comunicarão com uma antecedência mínima de 10 (dez) dias o Sindicato Profissional;
03. A flexibilização da jornada de trabalho será adotada por votação secreta acompanhada por 01 (um) membro do Sindicato Profissional, mediante aprovação de 60% (sessenta por cento) dos empregados em efetivo exercício e que sejam atingidos pela flexibilização;
04. As empresas poderão suprimir dias de trabalho e os respectivos salários, sempre limitado ao máximo de 05 (cinco) dias por mês;
05. O cancelamento desta jornada flexível poderá ser feito a qualquer momento mediante comunicação ao Sindicato Profissional e aos empregados;
06. A redução decorrente da jornada flexível não implicará em prejuízos aos empregados relativos a décimo terceiro salário, férias e repousos semanais remunerados;
07. Demais cláusulas do acordo de flexibilização no que tange a proteção do empregado não estando aqui especificadas, serão objeto de livre negociação entre as partes, reitere-se Empresa e Sindicato Profissional.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - FÉRIAS INDIVIDUAIS – ANTECIPAÇÃO

As férias individuais do empregado poderão ser parcial ou totalmente concedidas pelo empregador antes de completado o período aquisitivo, sem que isso altere o cômputo do período aquisitivo.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Condições de Ambiente de Trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - GESTANTES - DESLOCAMENTO PARA LOCAIS SALUBRES

As empresas vinculadas ao Sindicato Patronal poderão deslocar as empregadas gestantes de suas respectivas funções sempre que for constatado por atestado médico, fornecido por



profissional da empresa ou conveniado com a empresa, que suas funções estão sendo desempenhadas em ambiente insalubre prejudicial à gestação. Tal movimentação não poderá gerar direito adquirido, nem servirá para proposição de equiparação salarial (da gestante ou de outro trabalhador do setor para onde ocorrer a movimentação), direito a acúmulo ou desvio de função.

Equipamentos de Segurança

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO E SEGURANÇA – FORNECIMENTO

As empresas fornecerão gratuitamente uniformes aos seus empregados, em número não inferior a 02 (dois) anuais, quando obrigatório seu uso. Os uniformes deverão ser devolvidos quando do rompimento do contrato.

CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CIPA - RELAÇÃO DOS ELEITOS

As empresas enviarão ao Sindicato Profissional, no prazo de 20 (vinte) dias após a eleição, a relação dos empregados eleitos na Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA).

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ATESTADOS MÉDICOS – VALIDADE

As empresas reconhecerão validade aos atestados médicos fornecidos pelos médicos do Sindicato Profissional, credenciados pelo INSS, desde que sejam visados pelo médico da empresa e não atestem períodos superiores a 01 (um) dia de ausência ao serviço.

01. Os atestados médicos poderão ser enviados para as empresas por meio do aplicativo WhatsApp, através de número previamente informado para tanto, preferencialmente no prazo de até 48 (quarenta e oito) horas após a sua emissão.

Relações Sindiciais

Contribuições Sindiciais

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL AO SINDICATO PATRONAL

As empresas que possuírem mais de **03 (três) empregados** em seu quadro funcional, recolherão para o Sindicato das Indústrias de Fiação, Tecelagem e Malharias da Região Nordeste do Rio Grande do Sul – FITEMASUL, o valor correspondente ao número de empregados, da seguinte forma:

01. Até **25 de Março de 2025**, recolherão o valor de R\$ 48,00 (quarenta e oito reais) por empregado constante da folha de pagamento do mês de **Fevereiro de 2025**.
02. Até **25 de Maio de 2025**, recolherão o valor de R\$ 48,00 (quarenta e oito reais) por empregado constante da folha de pagamento do mês de **Abril de 2025**.
03. Até **25 de Julho de 2025**, recolherão o valor de R\$ 48,00 (quarenta e oito reais) por empregado constante da folha de pagamento do mês de **Junho de 2025**.
04. Até **25 de setembro de 2025**, recolherão o valor de R\$ 48,00 (quarenta e oito reais) por



empregado constante da folha de pagamento do mês de **Agosto de 2025**.

05. As empresas que **Não Possuírem Empregados** ou com até 03 (três) **Empregados**, recolherão a favor do Sindicato Patronal, **04 (quatro) parcelas de R\$ 138,00** (cento e trinta e oito reais) **cada parcela**, até os dias **25 de março, 25 de maio, 25 de julho e 25 de setembro de 2025**, respectivamente.

- Qualquer atraso nos recolhimentos acima importará em correção monetária, acrescida de juros legais e multa de 2% (dois por cento).

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS NEGOCIADOS PELO SINDICATO DOS TRABALHADORES

Conforme estabelecido no Art. 513 letra "e" da CLT, e aprovado pela Assembleia Geral da Categoria Profissional, no primeiro mês do reajuste salarial postulado, as empresas descontarão de todos os trabalhadores integrantes da Categoria Profissional representada pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Fiação e Tecelagem do Distrito de Galópolis, sindicalizados ou não, o valor equivalente ao índice de **4,90%** (quatro vírgula noventa por cento) que o Sindicato supracitado negociou a título de PRNS – Participação nos Resultados Negociados pelo Sindicato, em favor desta Entidade Sindical para custeio da atual revisão e para manter a estrutura necessária ao cumprimento da lei pertinente às homologações dos acordos firmados entre a categoria econômica e profissional durante a vigência do período revisando.

01. Aos empregados cujos salários são superiores a **R\$ 6.819,00** (seis mil, oitocentos e dezenove reais) mensais, fica autorizado o desconto no percentual de **4,90%** (quatro vírgula noventa por cento) até o limite de **R\$ 6.819,00** (seis mil, oitocentos e dezenove reais), que corresponde ao valor máximo de **R\$ 334,00** (trezentos e trinta e quatro reais).

02. Fica estabelecido o prazo de 15 (quinze) dias a contar da data da assinatura do Protocolo Resultante das Negociações entre as categorias Econômica e Profissional, para o trabalhador não sindicalizado que discordar manifestar-se individualmente e por escrito na Sede deste Sindicato.

03. Os valores correspondentes aos descontos acima citados deverão ser repassados aos cofres do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Fiação e Tecelagem do Distrito de Galópolis, até o 5º (quinto) dia útil subsequente ao do desconto.

Disposições Gerais

Mecanismos de Solução de Conflitos

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA – DIVERGÊNCIAS

Quaisquer divergências na aplicação das normas da presente **Convenção Coletiva de Trabalho**, deverá ser resolvida em reunião convocada pela parte interessada, mediante prévia comunicação à parte adversa com 10 (dez) dias de antecedência. Permanecendo a divergência quanto à aplicabilidade desta Convenção, a parte poderá recorrer à Justiça do Trabalho.

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - EFICÁCIA DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

As previsões contidas nesta Convenção Coletiva de Trabalho abrangem todos os contratos de trabalho dos trabalhadores da categoria, mesmo os contratos que se iniciaram antes desta data base. A eficácia da presente **Convenção Coletiva de Trabalho** fica condicionada ao depósito de uma via no Sistema de Negociações Coletivas de Trabalho - Mediador, do Ministério do Trabalho



e Emprego, o que as partes comprometem-se a fazê-lo conjuntamente.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - COMINAÇÕES E INTERPRETAÇÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Na vigência da presente **Convenção Coletiva de Trabalho** as cominações para eventuais infrações das condições aqui estabelecidas serão aquelas previstas nas cláusulas próprias e/ou que tenham previsão legal.

As partes declaram que esta Convenção Coletiva de Trabalho foi fruto de negociação, havendo concessões recíprocas, embora não individualizadas, decorrentes dos interesses das respectivas categorias. Desta forma, nenhuma cláusula poderá ser analisada individualmente, adotando-se o princípio do conglobamento.



ROGÉRIO BRIDI
Presidente

SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE FIAÇÃO, TECELAGEM E MALHARIAS
DA REGIÃO NORDESTE DO RIO GRANDE DO SUL – FITEMASUL



RENATO JOÃO DALLAGNOL
Presidente

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE FIAÇÃO E TECELAGEM
DO DISTRITO DE GALÓPOLIS