

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020/2021

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS003151/2020  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 24/11/2020  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR060704/2020  
NÚMERO DO PROCESSO: 11080.102230/2020-38  
DATA DO PROTOCOLO: 20/11/2020

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

SINDICATO DAS INDUSTRIAS DE FIAÇÃO, TECELAGEM E MALHARIAS DA REGIAO NORDESTE DO RIO GRANDE DO SUL, CNPJ n. 87.815.452/0001-00, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ELIAS REGINATO BIONDO;

E

SIND DOS TRAB NA IND DE FIAÇÃO E TECELAGEM DE CX SUL, CNPJ n. 88.662.366/0001-77, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ADAO ELENIR RODRIGUES DE OLIVEIRA;

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 novembro de 2020 a 31 de outubro de 2021 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 Bento Gonçalves/RS, Canela/RS, Carlos Barbosa/RS, Cotiporã/RS, Fagundes Varela/RS, Flores da Cunha/RS, Garibaldi/RS, Gramado/RS, Monte Belo do Sul/RS, Nova Pádua/RS, Nova Petrópolis/RS, Nova Prata/RS, Picada Café/RS, Santa Tereza/RS, São Marcos/RS, Veranópolis/RS e Vila Flores/RS.

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

### CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO DE INGRESSO E NORMATIVO MÍNIMO

O valor do Salário de Ingresso Mínimo será de R\$ 1.191,14 (um mil, cento e noventa e um reais e quatorze centavos) por mês ou seu equivalente por hora, para vigorar na admissão e como Salário Normativo Mínimo o valor será de R\$ 1.223,35 (um mil, duzentos e vinte e três reais e trinta e cinco centavos) por mês ou seu equivalente por hora, para vigorar no primeiro dia do mês seguinte ao que o empregado complete 60 (sessenta) dias no emprego:

- Os valores antes estabelecidos somente poderão ser corrigidos por expressa disposição de Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho, ou, ainda, por aditivo a esta Convenção;
- Fica estabelecido que os salários acima previstos não serão considerados, em nenhuma hipótese, salário profissional ou substitutivo do salário mínimo legal.

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

As empresas representadas pelo **Sindicato Econômico na Base Territorial**, cláusula 2ª (segunda), concederão a todos os seus empregados admitidos até **1º de novembro de 2019**, até a base de cálculo máximo da **quota salarial de R\$ 4.000,00 (quatro mil reais)**, um **Reajuste Salarial Total**, para efeito de revisão da **Convenção Coletiva de Trabalho** correspondente a **4,77% (quatro vírgula setenta e sete por cento)**, a incidir sobre os salários resultantes da **Convenção Coletiva de Trabalho** do ano anterior, devido a partir de **1º de Novembro de 2020**.

**01.** A quota salarial superior aos **R\$ 4.000,00 (quatro mil reais)** não será objeto de base de cálculo do reajuste salarial aqui previsto, podendo ser livremente negociado entre empregador e empregado.

## **CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE SALARIAL - TABELA DE PROPORCIONALIDADE**

Os empregados admitidos entre 1º de novembro de 2019 e 31 de outubro de 2020, terão seus salários reajustados pelo critério da tabela de escalonamento abaixo, observando as datas e valores referidos na cláusula 5ª (quinta) **“Reajuste Salarial”**, entendido para o efeito, exclusivamente, 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 novembro), percentuais incidentes sobre o salário de admissão conforme a **TABELA DE PROPORCIONALIDADE** abaixo:

<b>ADMISSÃO EM</b>	<b>REAJUSTE</b>	<b>ADMISSÃO EM</b>	<b>REAJUSTE</b>
Novembro/2019	4,77%	Maio/2020	2,36%
Dezembro/2019	4,36%	Junho/2020	1,96%
Janeiro/2020	3,96%	Julho/2020	1,57%
Fevereiro/2020	3,56%	Agosto/2020	1,17%
Março/2020	3,16%	Setembro/2020	0,78%
Abril/2020	2,76%	Outubro/2020	0,39%

1. Em hipótese alguma resultante do reajustamento proporcional, poderá o salário do empregado mais novo no emprego ultrapassar o salário do empregado mais antigo na empresa exercentes 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 perceber, por força do ora estabelecido salário superior ao daquele;

2. Com a concessão das variações acordadas, fica integralmente cumprida pelas empresas integrantes da Categoria Econômica toda a legislação aplicável no período de 1º de novembro de 2019 até 31 de outubro de 2020, inclusive, zerando quaisquer índices inflacionários da Categoria até 1º de novembro de 2020;

3. Os aumentos concedidos entre 1º de novembro de 2019 e 31 de outubro de 2020, poderão ser utilizados para compensação com as variações previstas acima, de vez que os percentuais de variações, ora concedidos, incorporam todos os reajustes salariais, espontâneos, coercitivos, acordados ou abonados no período de 1º de novembro de 2019 a 31 de outubro de 2020;

4. Os aumentos espontâneos ou coercitivos, com exceção dos concedidos neste acordo, cláusula 5ª (quinta), praticados a partir de 1º de novembro de 2020 e na vigência do presente, poderão ser utilizados como antecipações e para compensação, em procedimento coletivo futuro, de natureza legal ou não.

## **PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

### **CLÁUSULA SEXTA - DISCRIMINATIVO E PAGAMENTO DE SALÁRIOS**

As empresas deverão fornecer aos seus empregados envelopes de pagamento com demonstrativo das parcelas pagas e descontadas em documento com timbre ou carimbo da empresa, bem como o valor da contribuição mensal ao FGTS - Fundo de Garantia por Tempo de Serviço.

### **DESCONTOS SALARIAIS**

### **CLÁUSULA SÉTIMA - AUTORIZAÇÃO DE DESCONTOS EM FOLHA**

As empresas somente poderão efetuar descontos nos salários de seus empregados quando expressamente autorizados e quando se referirem a empréstimos bancários, na forma da Lei nº 10.820/2003, associações, fundações, cooperativas, clubes, seguros, previdência privada, transporte, refeições, compras no próprio estabelecimento e convênios com médicos, dentistas, clínicas, ópticas, funerárias, farmácias, hospitais, casas de

saúde, laboratórios, lojas e supermercados, bem como pelo fornecimento de ranchos e compras intermediadas pelo SESI:

1. As empresas descontarão, em folha de pagamento, as mensalidades dos associados ao sindicato de trabalhadores conveniente, recolhendo as importâncias assim descontadas aos cofres desse, mediante cheque nominal da mesma praça ou em moeda corrente. Esses descontos serão efetuados sob inteira responsabilidade do sindicato de trabalhadores conveniente.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO**

### **CLÁUSULA OITAVA - QUINQUÊNIO**

As empresas concederão a seus empregados um adicional por tempo de serviço – **Quinquênio**, no valor fixo de **R\$ 54,31** (cinquenta e quatro reais e trinta e um centavos) mensais, por cada quinquênio ou 5 (cinco) anos de trabalho prestado pelo empregado à mesma empresa:

1. A vantagem será devida a partir do dia primeiro do mês seguinte ao que o empregado completar 5 (cinco) anos de efetivo serviço, ou múltiplo de 5 (cinco) anos;
2. A vantagem é limitada a um máximo de 4 (quatro) quinquênios;
3. Na apuração do tempo de serviço, para efeito desta vantagem, será computado o tempo de serviço apenas do contrato em vigor e excluídos os períodos de suspensão, não se computando períodos anteriormente trabalhados na empresa;
4. No caso de a empregadora já conceder vantagem semelhante, com base no tempo de serviço, se observará a que for mais benéfica aos empregados, bem como a compensabilidade, de modo que uma não se some à outra.

## **AUXÍLIO EDUCAÇÃO**

### **CLÁUSULA NONA - AUXÍLIO ESCOLAR**

Fica instituída, inclusive e expressamente para a previsão do disposto na alínea "t", do inciso "5", do § 9º, do art. 28, da Lei nº 8.212/91, e dentro do permissivo do art. 7º, da Constituição Federal, um **Auxílio Escolar**, para os empregados que estejam cursando o ensino fundamental escolar e que percebam, salário básico contratual igual ou inferior a 3 (três) vezes o valor do salário normativo, estabelecido nesta Convenção, sem que tal benefício integre a remuneração ou seja considerado como salário:

1. Caso o empregado não esteja estudando, este auxílio escolar poderá ser transferido a 1 (um) filho, declarado como seu dependente, com idade entre 7 (sete) e 14 (quatorze) anos e que esteja matriculado e frequentando o ensino fundamental escolar;
2. O auxílio escolar é restrito e exclusivamente ao **Ensino Fundamental**;
3. O **Auxílio Escolar é Anual** e será no valor de **R\$ 239,80** (duzentos e trinta e nove reais e oitenta centavos) pagos em duas parcelas: a primeira parcela será no valor de **R\$ 119,90** (cento e dezenove reais e noventa centavos) sendo paga até o dia 10 de março de 2021 e a segunda parcela será no valor de **R\$ 119,90** (cento e dezenove reais e noventa centavos) sendo paga até o dia 10 de agosto de 2021, desde que entregues à empregadora até 20 de fevereiro de 2021 e 20 de julho de 2021 respectivamente, a solicitação do auxílio e os comprovantes de matrícula e frequência;
4. Ficam isentas do pagamento deste auxílio as empresas que já destinam doações deste gênero, diretamente ou por entidade vinculada, em montante anual igual ou superior ao acima estabelecido.

## **AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - AUXÍLIO FUNERAL**

As empresas pagarão aos dependentes do empregado, assim habilitados perante o INSS, e que venha a falecer na vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, um único **Auxílio Funeral** no valor de **R\$ 1.430,97** (um mil quatrocentos e trinta reais e noventa e sete centavos) em caso de **Morte Natural** ou no valor de **R\$ 2.858,74** (dois mil oitocentos e cinquenta e oito reais e setenta e quatro centavos) em caso de **Morte por Acidente do Trabalho**.

1. As empresas poderão desobrigarem-se desta obrigação, mantendo seguro de vida para seus empregados em valor igual ou superior ao estipulado e desde que paguem o respectivo prêmio;

2. Na hipótese de a empresa optar por manter seguro de vida para seus empregados e a respectiva apólice permitir, poderá o empregado também optar por valor segurado maior, respondendo pelo prêmio correspondente ao valor adicionado.

## **AUXÍLIO CRECHE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO CRECHE**

As empresas que não possuem creches próprias ou em convênio com entidades públicas ou particulares, ou que, nestas condições, não atenderem a totalidade das solicitações, pagarão a título de **Auxílio Creche** o valor mensal de **R\$ 177,89** (cento e setenta e sete reais e oitenta e nove centavos), por filho de empregada sua com idade de até 06 (seis) anos, com limite a 02 (dois) auxílios mensais:

1. O pagamento do auxílio creche será efetivado mediante apresentação de Nota fiscal, com registro do CNPJ, diretamente à Creche devidamente credenciada à prestação do serviço;

2. Quando o poder público municipal oferecer o serviço de creches, a vantagem ora instituída somente será devida quando a empregada interessada comprovar a não obtenção da vaga.

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DISPENSA POR JUSTA CAUSA - COMUNICAÇÃO**

As empresas comunicarão o empregado, por escrito, a sua despedida por justa causa, indicando sua classificação na CLT - Consolidação das Leis do Trabalho.

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ASSISTÊNCIA ÀS RESCISÕES E HOMOLOGAÇÕES**

As partes ajustam que todas as rescisões de contrato de trabalho que já tiverem vigorado por mais de 180 (cento e oitenta) dias, serão assistidas pelo Sindicato Profissional, obrigando-se o Sindicato Profissional a manter uma pessoa habilitada e credenciada a proceder dita assistência.

1. Excluem-se da obrigatoriedade prevista nesta cláusula os contratos de aprendizagem, independentemente de seu tempo de vigência. Nesse caso, a assistência da rescisão contratual pelo Sindicato Profissional é uma faculdade do empregador.

## **AVISO PRÉVIO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AVISO PRÉVIO - DISPENSA DE CUMPRIMENTO**

Quando o empregado despedido e pré avisado comunicar interesse e solicitar o seu imediato afastamento do trabalho com a dispensa de cumprimento do restante do prazo, a empresa deverá atendê-lo, pagando-lhe, em consequência, tão somente os dias trabalhados no período do aviso.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - EMPREGADOS TAREFEIROS**

As empresas pagarão a seus empregados "tarefeiros" as horas em que as máquinas por estes operadas permanecerem paradas, por motivo de falta de matéria-prima, consertos e falta de energia elétrica:

1. O pagamento de tais horas será feito de acordo com a média de tarefas realizadas no mês em relação às horas efetivamente trabalhadas.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - READMISSÃO - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

Os empregados com mais de 06 (seis) meses de serviço ao serem demitidos, sem justa causa, e que venham a ser readmitidos a menos de 01 (um) ano do desligamento, na mesma função e na mesma empresa, fica estabelecido que o contrato de experiência será de no máximo 30 (trinta) dias.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ATRIBUIÇÕES DA FUNÇÃO/DESVIO DE FUNÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CTPS - ANOTAÇÃO DE FUNÇÃO**

As empresas se obrigam a anotar as funções exercidas pelo empregado na sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, de conformidade com a CBO - Classificação Brasileira de Ocupações.

### **ADAPTAÇÃO DE FUNÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - GESTANTE - DESLOCAMENTO PARA LOCAIS SALUBRES**

As empresas vinculadas ao Sindicato Econômico 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.

### **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - PERÍODO PRÉ APOSENTADORIA - ESTABILIDADE**

Aos empregados que estiverem a 12 (doze) meses de sua possível aposentadoria, por idade ou tempo de serviço, ainda que proporcional, terão neste período garantia de emprego condicionada a que tenham uma efetividade mínima de 07 (sete) anos na mesma empresa e que 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:

1. A garantia estabelecida na presente cláusula valerá por uma única vez e cessará na hipótese do empregado não se aposentar na data prevista para tal e mencionada no ofício ou não lhe for concedida a aposentadoria;
2. Esta garantia não se estende ao empregado que venha a comprovar estar em véspera de aposentadoria após receber eventual comunicação de aviso prévio.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - TRANSPORTE - PERÍODO DE TRAJETO**

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - JORNADA COMPENSATÓRIA DE 12 X 36**

Os sindicatos convenientes, considerando a escassez de transporte público regular aos trabalhadores em horário noturno e a falta de segurança pública atendendo o 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.

# **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO**

As empresas respeitando o número de horas de trabalho contratual e mensal, poderão ultrapassar a duração diária normal de 8 (oito) horas, até o máximo legal permitido, visando a compensação das horas não trabalhadas em algum dia da semana, inclusive aos sábados, mesmo que se trate de local insalubre ou que haja a realização de horas extras, sem que este acréscimo seja considerado como horas extras, ressalvada, quando se tratar de empregada ou empregado menor, a existência de autorização médica, garantido o repouso semanal remunerado de um dia independente de feriados, restando ratificado o horário adotado pela empresa:

1. A faculdade outorgada às empresas nesta cláusula restringe-se ao direito de estabelecer ou não o regime de compensação, sendo que uma vez estabelecido este regime, não poderão as empresas suprimi-lo sem prévia concordância do empregado;
2. Sempre que um feriado recair em dia compensado, o pagamento será feito em dobro, (adicional de 100% (cem por cento)) ou compensado em outro dia.

## **PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - COMPENSAÇÃO PARA GOZO DE FOLGAS**

Poderá haver supressão do trabalho, em determinado dia ou dias, mesmo em se tratando de feriado civil ou religioso, mediante compensação com trabalho em outro ou outros dias, com vista a alargamento de período de repouso semanais ou de feriados, bem como em épocas especiais como as de Natal, Ano Novo e Carnaval:

1. Para a adoção da faculdade ora estabelecida, deverá haver:
  - 1.1. Requerimento, endereçado à empregadora, por, pelo menos, 75% (setenta e cinco por cento) do número total de empregados em atividades na respectiva empresa;
  - 1.2. Concordância expressa da empregadora e do Sindicato dos Trabalhadores, aposta no mesmo documento;
2. O Sindicato dos Trabalhadores deverá, por qualquer membro de sua Diretoria, visar o referido documento, como modo de comprovação de atingimento do percentual mínimo estabelecido na letra "a", da sub cláusula anterior;
3. Estabelecida a compensação, ficarão os discordantes minoritários obrigados a cumpri-la, sob pena de aplicação, pela empresa, de sanções disciplinares;
4. Estabelecida a compensação, o dia, ou os dias, destinado a descanso será considerado como domingo ou feriado e o dia, ou os dias, destinados a trabalho compensado será considerado como dia de trabalho normal. Na eventualidade do dia, ou os dias, destinado a trabalho compensado recair em período em que o empregado estiver em gozo de férias, ficará ele desobrigado de cumprir a compensação;
5. No próprio requerimento de compensação serão estipuladas as condições para a sua efetivação;
6. Quando a iniciativa de estabelecimento de compensação for da empresa, esta deverá fazer comunicação prévia ao Sindicato dos Trabalhadores.
7. Não poderá haver trabalho no dia de Natal, Primeiro de Ano, Sexta-feira Santa e Primeiro de Maio.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO**

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

1. Quando da decisão de flexibilização da jornada de trabalho as empresas comunicarão com uma antecedência mínima de 10 (dez) dias o Sindicato Profissional;

2. A flexibilização da jornada de trabalho será adotada por votação secreta acompanhada por 01 (um) membro do Sindicato Profissional, mediante aprovação de 2/3 (dois terços) dos empregados em efetivo exercício;
- 2.1. Se o Sindicato Profissional, convocado com 10 (dez) dias de antecedência, não comparecer no horário da 1ª (primeira) convocação, será procedida após 30 (trinta) minutos, a 2ª (segunda) convocação, mesmo sem a sua presença;
3. As empresas poderão suprimir dias de trabalho e os respectivos salários, sempre limitado ao máximo de 05 (cinco) dias por mês;
4. No caso de pedido de demissão pelo empregado serão descontados do mesmo os dias não trabalhados e eventualmente pagos pela empresa;
5. O prazo de duração do referido regime será de 90 (noventa) dias, podendo ser prorrogado, mediante nova votação, por apenas uma oportunidade de igual período (90 dias);
6. O cancelamento desta jornada flexível poderá ser feito a qualquer momento mediante comunicação ao Sindicato Profissional e aos empregados;
7. 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;
8. A redução decorrente da jornada flexível não implicará em prejuízos aos empregados relativos a décimo terceiro salário, férias e repousos semanais remunerados.

## **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - COMPENSAÇÃO EXTRAORDINÁRIA DA JORNADA DE TRABALHO**

Ratificada a compensação de horário semanal prevista na cláusula 21ª (vigésima primeira) supra, 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:

1. A compensação realizada nestes termos não acarretará qualquer modificação no salário mensal do empregado;
2. As empresas que optarem pela implantação da compensação extraordinária aqui prevista deverão comunicar, com antecedência mínima de 05 (cinco) dias, ao Sindicato Profissional;
3. As empresas enviarão para o Sindicato Profissional, a cada 90 (noventa) dias, uma relação, por empregado, das horas em compensação;
4. 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;
5. 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;
6. Na hipótese de demissão por iniciativa da empresa, não haverá quaisquer descontos do empregado de eventuais horas pagas e não compensadas;
7. 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-se um sábado livre por mês, de preferência aquele após o pagamento mensal, ressalvadas as previsões do art. 61 da CLT;
8. As empresas comunicarão, com antecedência mínima de 24 (vinte e quatro) horas a dispensa do trabalho para efeitos de compensação, exceção feita às previsões do art. 61 da CLT;
9. 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 ingressará na folha de pagamento do mês onde ocorrer o término do prazo de compensação;

11. A prestação de horas suplementares para efeitos da compensação extraordinária da jornada de trabalho aqui prevista somente será exigida do empregado estudante quando não atingir o seu horário de aulas;
12. As empresas darão atenção especial às empregadas que tenham filhos em creches e para as empregadas gestantes, além dos empregados matriculados em cursos profissionalizantes;
13. O cancelamento desta jornada flexível poderá ser feito a qualquer momento mediante comunicação ao Sindicato Profissional e aos empregados;
14. A compensação extraordinária aqui prevista poderá ser adotada em toda a empresa, em unidades fabris ou em linhas de atividades, de conformidade com a conveniência das empresas;
15. A compensação extraordinária da jornada de trabalho aqui prevista não implicará em prejuízos aos empregados relativos a décimo terceiro salário, férias e repouso semanais remunerados;
16. Será nula a presente compensação extraordinária na hipótese de descumprimento de qualquer dos itens anteriores.

## **INTERVALOS PARA DESCANSO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - INTERVALO INTRAJORNADA**

Será permitido adotar intervalos para repouso e alimentação com períodos a partir de 30 (trinta) minutos, procedimento este que deverá ser aprovado por um mínimo de 50% (cinquenta por cento) mais um dos empregados em efetiva atividade, em votação secreta que deverá ser assistida por um membro da diretoria do Sindicato Profissional.

1. Se o Sindicato Profissional, convocado com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência, não comparecer, a votação será procedida sem a sua presença.
2. Nenhum outro intervalo para repouso será devido aos trabalhadores da categoria, além dos constantes da previsão contida no art. 71 da CLT.

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ABONO DE FALTAS - ESTUDANTE**

As empresas abonarão os períodos de ausência dos empregados estudantes, exclusivamente para a prestação de exames e vestibulares, desde que estejam matriculados em estabelecimentos de ensino oficial ou reconhecido e os exames se realizarem em horário total ou parcialmente conflitante com o seu turno de trabalho:

1. O empregado, para gozar deste benefício deverá avisar a empresa com uma antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas, obrigado, ainda, a comprovar posteriormente o fato.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ABONO DE FALTAS - DOENÇA E FALECIMENTO**

As empresas abonarão, durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, 01 (um) dia de serviço para o caso de doença de filho menor de 12 (doze) anos de idade e 01 (um) dia de serviço para o caso de falecimento de sogro ou sogra.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - TRABALHO AOS DOMINGOS**

As empresas pertencentes às **Categorias Econômicas da Indústria da Fiação, Tecelagem ou Malharias**, estão autorizadas a trabalhar aos domingos.

1. O empregado poderá trabalhar aos domingos nas seguintes situações:

a) quando for ajustado com o empregado que o trabalho aos domingos é parte de sua jornada normal de trabalho, será assegurado o repouso semanal remunerado a cada sete dias, sendo que a folga recairá aos domingos a cada sete semanas. Nessa modalidade contratual, na hipótese do empregado trabalhar em feitura extraordinária no dia destinado ao seu repouso semanal remunerado, as horas trabalhadas nesse dia serão remuneradas com o adicional de 100% (cem por cento).



b) sendo o empregado chamado a trabalhar aos domingos em feito extraordinário, as horas trabalhadas nesse dia serão remuneradas com o adicional de 100% (cem por cento), sem prejuízo da concessão da folga compensatória em outro dia da semana.

2. Não poderá haver trabalho aos domingos com o objetivo de compensar horas que deveriam ser laboradas em dia de feriado civil ou religioso.

3. Quando a empresa passar a adotar o trabalho aos domingos, deverá comunicar o Sindicato Profissional, por qualquer meio eletrônico, para que o mesmo fique ciente do procedimento.

## **FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - FÉRIAS - INÍCIO**

As empresas comunicarão aos empregados, com trinta 30 (trinta) dias de antecedência, a data de início do gozo das férias, nos termos da legislação vigente.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO E SEGURANÇA - FORNECIMENTO, USO E MANUTENÇÃO**

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, sendo que também fornecerão gratuitamente um uniforme por ano e seus acessórios quando exigidos seu uso obrigatório em serviço:

1. Os empregados obrigam-se ao uso, manutenção e limpeza adequados dos equipamentos e uniformes que receberem, independentemente do procedimento de limpeza necessário, e a indenizar as empresas por extravio ou dano, devolvendo os últimos por ocasião da rescisão contratual.

## **CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CIPA - RELAÇÃO DE ELEITOS**

As empresas enviarão ao Sindicato Profissional na época de eleição, no prazo previsto em lei, a convocação da CIPA.

## **RELAÇÕES SINDICAIS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL AO SINDICATO PROFISSIONAL - DESCONTO**

As empresas, de conformidade com aprovação da Assembleia Geral Extraordinária promovida pelo **Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Fiação e Tecelagem de Caxias do Sul**, por conta e responsabilidade do mesmo, descontarão de todos os seus trabalhadores, associados ou não, beneficiados ou não com a presente Convenção Coletiva de Trabalho, em favor do mesmo, o valor de **R\$ 13,60** (treze reais e sessenta centavos) mensalmente na folha de pagamento de **Novembro de 2020 à Outubro de 2021**.

1. Os recolhimentos serão efetuados até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao desconto, acompanhados de relação nominal com os valores descontados em cada recolhimento.

2. Qualquer atraso nos recolhimentos acima importará em correção monetária acrescida de juros legais e multa de 10% (dez por cento) até 10 (dez) dias de atraso e 20% (vinte por cento) acima de 10 (dez) dias.

3. Fica estabelecido que os empregados poderão se manifestar contrários ao desconto, a qualquer tempo e por qualquer forma, de preferência por escrito na Entidade Profissional, que se encarregará de informar ao respectivo empregador.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO PATRONAL PARA FAZER FACE AOS RECURSOS DA NOVA CONVENÇÃO**

a. Considerando o previsto no art. 611-A da CLT, prevalecerão sobre a lei todos os pontos objetos de Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho, ressaltados as vedações previstas no art. 611-B;

b. Considerado que o art. 611-B não veda a estipulação de contribuição decorrente de Convenção Coletiva para toda a categoria econômica, diante disso prevalece o negociado sobre o legislado;

c. Assim por deliberação da **Assembleia Geral do Sindicato Patronal** de acordo com o disposto no art. 8º, inciso III da Constituição Federal, todas as empresas que exercem atividades representadas pelo **Sindicato das Indústrias de Fiação, Tecelagem e Malharias da Região Nordeste do Rio Grande do Sul - FITEMASUL**, recolherão junto ao Banco do Brasil S/A, em favor do **Sindicato das Indústrias de Fiação, Tecelagem e Malharias da Região Nordeste do Rio Grande do Sul**, mediante guia a ser fornecida por este, a Contribuição Patronal para a assistência a todos e não somente a associados, conforme estabelecido na seguinte tabela:

- As empresas recolherão para o **Sindicato das Indústrias de Fiação, Tecelagem e Malharias da Região Nordeste do Rio Grande do Sul - FITEMASUL** - o valor correspondente a **10%** (dez por cento) do **Salário Normativo Mínimo** por empregado, da seguinte forma:

1. Até **28 de Fevereiro de 2021**, recolherão o valor correspondente a **2,50%** (dois vírgula cinquenta por cento) do salário normativo por empregado constante da folha de pagamento do mês de **Janeiro de 2021**;

2. Até **30 de Abril de 2021**, recolherão o valor correspondente a **2,50%** (dois vírgula cinquenta por cento) do salário normativo por empregado constante da folha de pagamento do mês de **Março de 2021**;

3. Até **30 de Junho de 2021**, recolherão o valor correspondente a **2,50%** (dois vírgula cinquenta por cento) do salário normativo por empregado constante da folha de pagamento do mês de **Maior de 2021**;

4. Até **30 de Agosto de 2021**, recolherão o valor correspondente a **2,50%** (dois vírgula cinquenta por cento) do salário normativo por empregado constante da folha de pagamento do mês de **Julho de 2021**;

As empresas que não possuem empregados estão isentas do recolhimento da Contribuição Assistencial, mas devem comunicar o Sindicato das Indústrias de Fiação, Tecelagem e Malharias da Região Nordeste do Rio Grande do Sul – FITEMASUL para atualização do cadastro financeiro.

A Contribuição Assistencial é estabelecida por expressa deliberação e autorização da Assembleia Geral Extraordinária e qualquer atraso nos recolhimentos acima importará em correção monetária, acrescida de juros legais e multa de 2,00% (dois por cento).

### **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - QUADRO DE AVISOS**

As empresas veicularão no quadro de avisos existentes na empresa comunicados e esclarecimentos fornecidos pelo Sindicato Profissional, devendo ditos comunicados e esclarecimentos serem aprovados, previamente, pela direção da empresa e veiculados em até 24 (vinte e quatro) horas após a aprovação pela empresa dos comunicados e esclarecimentos.

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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 com 10 (dez) dias de antecedência. Permanecendo a divergência quanto à aplicação desta Convenção Coletiva de Trabalho, a parte poderá recorrer à Justiça do Trabalho.

## **APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - EFICÁCIA DA CONVENÇÃO**

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 seu protocolo no sistema mediador da Secretaria de Trabalho do Ministério da Economia.

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - COMINAÇÕES**

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

**ELIAS REGINATO BIONDO  
PRESIDENTE**

**SINDICATO DAS INDUSTRIAS DE FIAÇAO, TECELAGEM E MALHARIAS DA REGIAO NORDESTE DO RIO GRANDE DO  
SUL**

**ADAO ELENIR RODRIGUES DE OLIVEIRA  
PRESIDENTE  
SIND DOS TRAB NA IND DE FIAÇAO E TECELAGEM DE CX SUL**