

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2019/2021

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RS003490/2019  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 17/12/2019  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR067997/2019  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 10264.101995/2019-04  
**DATA DO PROTOCOLO:** 06/12/2019

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

SINDICATO DAS INDUSTRIAS TEXTEIS DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL, CNPJ n. 92.954.049/0001-00, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ERVINO IVO RENNEN;

E

SIND DOS TRAB NA IND DE FIAÇAO 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 2019 a 28 de fevereiro de 2021 e a data-base da categoria em 01º de março.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores na indústria de fiação e tecelagem**, com abrangência territorial em **André da Rocha/RS, Boqueirão do Leão/RS, Camargo/RS, Campestre da Serra/RS, Casca/RS, Caseiros/RS, Dois Lajeados/RS, Encantado/RS, Estrela/RS, Gentil/RS, Guabiju/RS, Guaporé/RS, Imigrante/RS, Ipê/RS, Lagoa Vermelha/RS, Lajeado/RS, Linha Nova/RS, Marau/RS, Mato Castelhanos/RS, Montauri/RS, Nicolau Vergueiro/RS, Nova Araçá/RS, Nova Bassano/RS, Progresso/RS, Protásio Alves/RS, Relvado/RS, Sananduva/RS, Santa Clara do Sul/RS, Santo Antônio do Palma/RS, São Domingos do Sul/RS, São Jorge/RS, São Valentim do Sul/RS, Serafina Corrêa/RS, Sérico/RS, União da Serra/RS, Vacaria/RS, Vale Real/RS, Vanini/RS, Vila Maria/RS e Vista Alegre do Prata/RS.**

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

### CLÁUSULA TERCEIRA - REMUNERAÇÃO NORMATIVA MÍNIMA

Fica estabelecido uma "remuneração normativa mínima", como substitutiva de Piso Salarial ou Salário Normativo, a vigorar a partir de 1º.11.2019, para os empregados em geral, no valor de R\$1.240,80 (um mil duzentos e quarenta reais e oitenta centavos) por mês, na proporcionalidade de 220 (duzentas e vinte) horas/mês, a vigorar no mês seguinte ao que o empregado completar 90 (noventa) dias no emprego com validade a contar de 1º de novembro de 2019.

**03.1.** Em casos de admissão ou demissão no curso do mês e de ausências injustificadas ao serviço, será paga proporcionalmente ao número de dias ou de horas trabalhados no curso do mês, acrescido do número de dias ou horas de descanso semanal a que o empregado fez jus no mesmo período, ressalvadas situações preexistentes, mais favoráveis aos trabalhadores.

**03.2.** Para os fins desta cláusula, entende-se como "remuneração normativa mínima" a soma dos valores consignados nos comprovantes de pagamento de salários exclusivamente como "Salário Normal" (horas normais e de repouso), "Adicional de Periculosidade" e "Prêmios, de Produção e/ou Assiduidade", observada a proporcionalidade de 220 (duzentas e vinte) horas/mês.

**03.2.1.** Os valores de eventual "Adicional de Insalubridade" e de "Adicional de Tempo de Serviço" (cláusula 12ª) não serão considerados para os fins do disposto nesta cláusula.

**03.3.** As empresas que não mantenham sistema de pagamento de Adicional de Periculosidade, Prêmio de Produção e/ou Assiduidade deverão observar os valores supra como salários nominais.

**03.4.** Esta "Remuneração Normativa Mínima", na vigência desta Convenção, somente poderá ser modificada por meio de aditivo ou nova Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho, salvo em decorrência de valor maior do Salário Mínimo Nacional.

**03.5.** Nos termos da Lei Complementar Federal nº 103, de 14.07.2000, a fixação nesta Convenção de "Remuneração Normativa Mínima", bem como do adiantamento previsto no "caput", afasta a aplicação de eventual Lei do Estado do Rio Grande do Sul que estabeleça "piso salarial estadual".

**03.6.** Como forma de evitar dúvidas, ao aprendiz, na condição de quotista do SENAI, fica estabelecido, com exclusão de qualquer outro, um "salário normativo", a ser devido já na admissão, no valor de R\$4,60 (quatro reais e sessenta centavos), por hora. Este valor será elevado, em 1º de janeiro de 2020, para R\$4,72 (quatro reais e setenta e dois centavos), por hora.

**03.06.01.** O salário mensal será resultante da multiplicação do valor da hora pela quantidade de horas ajustadas no contrato do aprendiz, incluindo as horas destinadas ao aprendizado teórico e as horas correspondentes ao repouso remunerado.

## **REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**

### **CLÁUSULA QUARTA - MAJORAÇÃO SALARIAL**

Os empregados enquadrados na categoria profissional representada pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Fiação e Tecelagem de Caxias do Sul e com atuação nas empresas localizadas nos municípios mencionados na Cláusula Segunda, enquadradas na categoria econômica representada pela Entidade Patronal conveniente, admitidos até 1º de novembro de 2018, terão a parcela de até R\$4.180,00 (quatro mil cento e oitenta reais) por mês ou o seu correspondente por hora de R\$19,00 (dezenove reais), na data base de 01.11.2018, de seus salários efetivamente percebidos em 1º de novembro de 2018, reajustados em 1º de novembro de 2019 em 2,70% (dois inteiros e setenta centésimos por cento). Os salários superiores a R\$4.180,00 (quatro mil cento e oitenta reais) por mês ou R\$19,00 (dezenove reais) por hora, receberão majoração fixa, máxima, de R\$112,86 (cento e doze reais e oitenta e seis centavos) nos salários mensais ou R\$0,51 (cinquenta e um centavos) nos salários por hora.

**04.1.** Os empregados admitidos após 1º de novembro de 2018 terão seus respectivos salários admissionais majorados de forma proporcional a data de admissão e ao índice de majoração e observados os valores limites, antes estabelecidos, de acordo com a seguinte tabela:

<b>Admissão</b>	<b>Meses</b>	<b>% em 1º de novembro de 2019</b>	<b>Limite R\$/mês</b>
até 16.11.2018	12	2,70%	R\$ 112,86
17.11.2018 17.12.2018	11	2,48%	R\$ 103,46
18.12.2018 17.01.2019	10	2,25%	R\$ 94,05
18.01.2019 15.02.2019	9	2,03%	R\$ 84,65
16.02.2019 17.03.2019	8	1,80%	R\$ 75,24
18.03.2019 16.04.2019	7	1,58%	R\$ 65,84
17.04.2019 17.05.2019	6	1,35%	R\$ 56,43
18.05.2019 16.06.2019	5	1,13%	R\$ 47,03
17.06.2019 16.07.2019	4	0,90%	R\$ 37,62
17.07.2019 17.08.2019	3	0,68%	R\$ 28,22

18.08.2019	16.09.2019	2	0,45%	R\$ 18,81
17.09.2019	17.10.2019	1	0,23%	R\$ 9,41

**04.2.** Serão compensadas todas as majorações salariais concedidas após 1°.11.2018, não se compensando as definidas como incomensuráveis pela antiga Instrução Normativa nº 4/1993, do Tribunal Superior do Trabalho.

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

**04.4.** Os salários resultantes do ora estabelecido serão arredondados, se for o caso, para a unidade de centavo de real imediatamente superior.

**04.5.** Em hipótese alguma, decorrente do antes clausulado, poderá o salário de empregado mais novo na empresa, independentemente de cargo ou função, ultrapassar o de mais antigo.

**04.6.** Fica perfeitamente esclarecido que a majoração salarial pactuada foi estabelecida de forma transacional e contempla a variação da inflação verificada até 31.10.2019.

**04.7.** O salário que servirá de base para a complementação prevista na cláusula 40ª (quadragésima) para ocorrer em 1°.03.2020, será o resultante do estabelecido no "caput" desta cláusula ou em sua subcláusula nº 04.1, conforme for o caso.

**04.8.** O salário que servirá de base para a revisão da presente, prevista para ocorrer em 1°.03.2021, será o resultante da subcláusula anterior (nº 04.7).

## **CLÁUSULA QUINTA - DIFERENÇAS REMUNERATÓRIAS**

As empresas efetuarão o pagamento das diferenças remuneratórias decorrentes do estabelecido nesta Convenção Coletiva de Trabalho juntamente com os salários do mês de novembro de 2019, ou o mais tardar do mês de dezembro de 2019.

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

### **CLÁUSULA SEXTA - ADIANTAMENTO DE SALÁRIOS**

As empresas anteciparão, até o dia 20 de cada mês, 40% (quarenta por cento) do salário mensal, já reajustado, descontadas as faltas não justificadas registradas no período, salvo manifestação contrária do empregado.

### **CLÁUSULA SÉTIMA - RECIBOS DE PAGAMENTO**

As empresas fornecerão aos seus empregados cópias dos recibos por estes firmados, contendo a identificação da empresa e a discriminação das importâncias pagas e dos descontos efetuados.

## **SALÁRIO PRODUÇÃO OU TAREFA**

### **CLÁUSULA OITAVA - 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.

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

## **DESCONTOS SALARIAIS**

### **CLÁUSULA NONA - DESCONTOS AUTORIZADOS**

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.

**09.1.** 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.

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

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - FÉRIAS - GRATIFICAÇÃO NATALINA**

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

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

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

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

**10.4.** Não poderá ocorrer o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

**10.5.** Para os empregados que requeiram, até o momento em que receberem o "aviso de férias" individuais, as empresas concederão, juntamente com o pagamento relativo, o adiantamento correspondente à primeira parcela da gratificação natalina (13º salário), adiantamento este previsto na Lei nº 4.749 e que dirá respeito apenas à gratificação natalina correspondente ao ano em que tiver início o gozo do período de férias, ainda que esse ocorra no mês de janeiro.

**10.6.** Excepcionalmente para o ano de 2019, considerando que os feriados de Natal e de Ano Novo recaem em quarta-feira e ante o disposto no parágrafo 3º do artigo 134 da CLT, as empresas ficam autorizadas a conceder férias, individuais ou coletivas, com início nos dias 23 e/ou 30 de dezembro (segunda-feira), respectivamente.

## **ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - REPOUSOS E FERIADOS TRABALHADOS**

As horas extraordinárias serão remuneradas com o adicional de 50% (cinquenta por cento), salvo as que ultrapassam a 10 (dez) horas ao dia (entre normais e extras) que serão remuneradas com o adicional de 100% (cem por cento).

**11.1.** As horas extras realizadas em sábados já compensadas serão remuneradas da mesma maneira prevista no "caput".

**11.02.** Os serviços prestados pelos empregados em dias destinados ao repouso semanal e/ou feriados, sem a correspondente compensação com outra folga, deverão ser remunerados com adicional de 100% (cem por cento), independentemente do pagamento do repouso.

## **ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO**

A partir do mês seguinte ao que o empregado completar 5 (cinco) anos de serviços prestados à mesma empregadora, mesmo que descontínuos, ser-lhe-á devido, mensalmente, um “ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO (ATS)” correspondente a 5% (cinco por cento) do salário percebido, assim considerados os valores pagos a título de “salário mensal” ou a soma dos valores pagos a título de “horas normais e as de repouso semanal”.

**12.1.** Este “ATS” de 5% (cinco por cento) será devido por cada quinquênio (5 anos) e tem por limites máximos 4 (quatro) quinquênios, ou seja, 20% (vinte por cento), e o valor de R\$366,21 (trezentos e sessenta e seis reais e vinte e um centavos) por mês.

## **AUXÍLIO TRANSPORTE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - TRANSPORTE - TEMPO DE TRAJETO**

O Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Fiação e Tecelagem de Caxias do Sul, como forma de estímulo às empresas para que estabeleçam modos de transportes para os locais de trabalho mais adequados e benéficos para seus empregados, declara e reconhece, de modo expresso, que nenhuma das empresas, integrantes da categoria econômica representada pelo Sindicato das Indústrias Têxteis do Estado do Rio Grande do Sul, localizadas na sua respectiva base territorial, se encontram em locais de difícil acesso e que todas são servidas por transporte regular público. Deste modo fica pactuado entre as entidades sindicais convenientes que:

**13.1** – a concessão de vale transporte com subsídio maior que o previsto em lei, ou mesmo sem custo para os empregados ou a concessão de transporte, público ou privado, sem custos para o empregado, não caracteriza, para todo e qualquer efeito, como salário ou remuneração.

**13.2** – poderão as empresas empregadoras colocar à disposição de seus empregados, para opção de cada um, alternativa de transporte próprio ou conveniado, com empresas, públicas ou privadas, de transporte de passageiros, em pontos de embarques e desembarques pré-determinados, arcando o empregado com, no máximo, 50% (cinquenta por cento) do custo máximo deste transporte alternativo, sem que o valor subsidiado seja considerado, para todo e qualquer efeito, como salário ou remuneração.

**13.3** – em qualquer das opções de transporte oferecidas aos trabalhadores, nas localidades e nas condições supra, o tempo dispendido no trajeto não será considerado, em nenhuma hipótese, como de trabalho ou à disposição da empregadora.

**13.4** – as empresas que concederem a seus empregados sistema de transporte, próprio ou conveniado, poderão a qualquer momento extinguir esta concessão, desde que os empregados sejam pré-avisados com uma antecedência mínima de 30 (trinta) dias.

## **AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

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

No caso de falecimento do empregado, por motivo de acidente de trabalho ocorrido no estabelecimento da empresa, a empregadora pagará à sua esposa ou aos dependentes habilitados perante a Previdência Social, mediante a apresentação de comprovante fornecido por este órgão, importância igual a 6 (seis) vezes o valor da Remuneração Normativa Mínima prevista no “caput”, da cláusula nº 03, em vigor na data do pagamento, a título de “auxílio-funeral”.

**14.1.** As empresas poderão, desde logo, desobrigarem-se desta responsabilidade, instituindo e pagando integralmente seguro de vida a favor de seus empregados, com pecúlio em valor mínimo igual ao antes fixado. Neste caso, o pagamento respectivo ficará sujeito às normas e condições estabelecidas na respectiva apólice de seguro.

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ANOTAÇÕES NA CTPS**

As empresas, na forma da legislação em vigor, deverão manter atualizadas as anotações da CTPS de seus empregados, desde seu ingresso na empresa.

**15.1.** As empresas não poderão anotar na CTPS dos empregados os atestados médicos.

## **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - RESCISÃO CONTRATUAL - ANOTAÇÃO NA CTPS**

A empresa anotará a saída na CTPS do empregado até o momento do pagamento das parcelas da rescisão, desde que essa lhe seja entregue com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - COMUNICAÇÃO DOS MOTIVOS DA DESPEDIDA**

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

## **AVISO PRÉVIO**

## **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AVISO PRÉVIO - DISPENSA DO CUMPRIMENTO**

Quando, no curso do aviso prévio, na rescisão de iniciativa da empregadora, o empregado solicitar o seu imediato desligamento e obtiver a concordância da empresa, esta restará desobrigada do pagamento do período não trabalhado.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES NORMAS DISCIPLINARES**

## **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - EMPREGADOS PROFISSIONAIS**

As empresas não poderão exigir, dos empregados profissionais, serviços de faxina nos locais de trabalho.

## **ESTABILIDADE MÃE**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA - GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE**

Fica assegurada à gestante a estabilidade provisória por 5 (cinco) meses após o parto.

## **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIA DE EMPREGO AO APOSETANDO**

O empregado com mais de 10 (dez) anos de serviços prestados a mesma empregadora terá garantia de emprego, no período de 12 (doze) meses que antecede à aquisição do direito à aposentadoria, que, se não vier a ocorrer no prazo previsto, implicará na extinção do direito a essa garantia.

**21.1.** A critério exclusivo da empresa, o benefício outorgado no "caput" desta cláusula poderá ser substituído pelo reembolso de 50% (cinquenta por cento) das contribuições que o ex-empregado efetuar ao INSS, como desempregado.

**21.2.** Estão excluídos dos benefícios previstos nesta cláusula os empregados que não requererem a aposentadoria, embora tenham condições para aposentarem-se, integral ou proporcionalmente.

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

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

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.

**22.1.** Uma vez estabelecido o regime de compensação previsto no "caput" desta cláusula, as empresas somente poderão alterá-lo com a expressa concordância do empregado.

**22.2.** 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, o Sindicato conveniente o estabelece 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.

**22.3.** Exclusivamente neste regime de compensação do trabalho aos sábados, as empresas pagarão os feriados, e da mesma forma os atestados médicos, que ocorrerem de segundas a sextas-feiras, como mais um repouso semanal de 7:20 (7,33) horas normais e, em compensação, quando ocorrerem feriados em sábados já compensados durante a semana, deverão reduzir, em um ou mais dias a carga horária da respectiva semana em 7:20 (7,33) horas, ou, alternativamente:

**a** - pagar estas horas (7:20 ou 7,33) como extras, com o adicional de 50% (cinquenta por cento);

**b** - de comum acordo com seus empregados utilizar a faculdade prevista na cláusula seguinte (COMPENSAÇÃO PARA GOZO DE FOLGAS), na proporção de 1 (uma) por 1 (uma) hora.

**22.4.** Em relação aos empregados que tenham seus salários fixados por mês – MENSALISTAS – a empresa deverá acordar com os mesmos, de modo individual ou plúrimo, uma das seguintes opções:

**a** - adotar o mesmo critério, como antes estabelecido para os demais empregados;

**b** - adotar, o critério de que, independentemente do dia em que ocorra feriado, o empregado com frequência integral na respectiva semana, receberá o salário fixo mensal e usufruirá dos feriados que ocorrerem de segundas a sextas-feiras e, quando o feriado ocorrer em sábado já compensado, não terá remuneração compensatória, recebendo sempre o salário fixo mensal.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - JORNADA DE TRABALHO FLEXÍVEL**

Além daquela prevista na cláusula anterior, poderão as empresas promover a compensação de horas prestadas em mais de 44 (quarenta e quatro) horas por semana, pela correspondente diminuição ou supressão de jornada em outros dias, dentro do período correspondente a 1 (um) ano, 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.

**23.01.** 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.

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

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

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

**23.02.** 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.

**23.03.** 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.

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

Poderá haver supressão do trabalho, em determinado dia ou dias, 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.

**24.1.** Para a adoção da faculdade ora estabelecida, deverá haver:

**a)** requerimento, endereçado à empregadora, por, pelo menos, 75% (setenta e cinco por cento) do número total de empregados em atividades na respectiva empresa.

**b)** concordância expressa da empregadora e do Sindicato dos Trabalhadores, aposta no mesmo documento.

**24.2.** 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 subcláusula anterior.

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

**24.4.** 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.

**24.5.** No próprio requerimento de compensação serão estipuladas as condições para a sua efetivação.

**24.6.** Quando a iniciativa de estabelecimento de compensação for da empresa, esta deverá fazer comunicação prévia ao Sindicato dos Trabalhadores.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - COMPENSAÇÕES CUMULATIVAS**

As possibilidades e faculdades estipuladas nas cláusulas 22<sup>a</sup> a 24<sup>a</sup> poderão ser adotadas simultânea e complementarmente, inclusive nas atividades de que trata a NR15 da Portaria nº 3.214, de 08.06.78, do Ministério do Trabalho e suprida, assim a exigência do art. 60 da CLT.

## **INTERVALOS PARA DESCANSO**

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

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

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

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

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

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

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

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ATRASOS DE HORÁRIO - REPOUSO SEMANAL**

Quando o empregado se apresentar atrasado para o serviço e lhe for permitido trabalhar, inobstante perca o direito à remuneração do período não trabalhado, não poderá haver desconto do repouso semanal e/ou feriados da respectiva semana.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - REGISTRO DE HORÁRIO**

As empresas manterão relógio, livro ponto ou sistema eletrônico para registro de entrada e saída dos respectivos empregados.

## **JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - EMPREGADO ESTUDANTE**

As empresas abonarão as faltas ao trabalho, sem nenhum desconto nos salários, para os empregados estudantes prestarem exames, desde que o horário coincida com o horário de serviço na empresa e haja solicitação do empregado, com posterior comprovação, em tempo hábil, da realização da prova.

**29.1.** As empresas procurarão facilitar, de acordo com suas possibilidades, a todo o empregado estudante, um horário de trabalho que seja compatível com sua necessidade de freqüência às aulas.

## **FÉRIAS E LICENÇAS LICENÇA REMUNERADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - LICENÇA PATERNIDADE**

É concedida licença de 5 (cinco) dias consecutivos ao pai, pelo nascimento do filho.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ARMÁRIOS**

As empresas comprometem-se a fornecer armários com chave a todos os empregados.

## **EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL E UNIFORME**

As empresas fornecerão gratuitamente a seus empregados os equipamentos de segurança obrigatórios, nos termos da legislação específica sobre higiene e segurança do trabalho, bem como deverão fornecer, também gratuitamente, uniformes, quando exigido o uso em serviço.

**32.1.** Os empregados obrigam-se a, por ocasião de seu desligamento da empresa, devolver à empregadora o material fornecido, sob pena de indenizá-lo pelo preço de custo vigente em tal data.

## **RELAÇÕES SINDICAIS SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ASSOCIAÇÃO SINDICAL**

As empresas colocarão à disposição do empregado, ao ser admitido, proposta para se associar ao respectivo Sindicato Profissional.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DESCONTO ASSISTENCIAL**

As empresas, de conformidade com a 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 Sindicato, o valor equivalente a 1 (um) dia de trabalho (8 horas do salário fixo) do mês de novembro de 2019, já reajustado, limitado à importância de R\$65,00 (sessenta e cinco reais), em parcela única até o dia 29.02.2020.

**34.01.** Fica estabelecido que os empregados poderão se manifestar contrários ao desconto até o dia 31.12.2019, individualmente, nas seguintes modalidades:

- a) presencialmente, na sede do Sindicato de Trabalhadores;
- b) via carta, endereçada à Entidade Sindical Profissional; ou
- c) via e-mail, no seguinte endereço eletrônico: sindtextilcaxias@gmail.com.

**34.02.** O Sindicato de Trabalhadores se compromete a informar ao respectivo empregador a listagem dos trabalhadores que apresentaram oposição ao desconto, com prazo até 31.01.2020.

**34.03.** O atraso no recolhimento 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.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO ESPECIAL**

As empresas, conforme o número de seus empregados ativos, recolherão aos cofres do Sindicato Patronal, a título de "contribuição especial", as seguintes importâncias por empregado existente na empresa no mês de novembro de 2019, conforme GFIP-FGTS:

<b>Nº DE EMPREGADOS NA EMPRESA</b>	<b>VALOR POR EMPREGADO, EM R\$</b>
<b>EM NOVEMBRO/2019</b>	
De 001 até 050 funcionários	52,53/funcionário
De 051 até 100 funcionários	49,44/funcionário
De 101 até 250 funcionários	46,35/funcionário
De 251 até 500 funcionários	42,23/funcionário
Acima de 500 funcionários	38,11/funcionário

**35.1.** O valor decorrente da aplicação da tabela supra será dividido em 2 (duas) parcelas, devendo a primeira ser recolhida até 15.02.2020 e a segunda até 15.06.2020.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ATRASOS NOS RECOLHIMENTOS**

O recolhimento dos valores de que tratam as duas cláusulas anteriores, fora dos respectivos prazos, implicará na incidência de correção monetária pela variação do INPC/IBGE, juros de 1% (um por cento) ao mês, no período de atraso, e mais multa de 2% (dois por cento), incidente sobre o total corrigido.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - CONDIÇÕES DA CONCILIAÇÃO - PRINCÍPIOS DA COMUTATIVIDADE E DO CONGLOBAMENTO**

Esta Convenção Coletiva de Trabalho foi resultado de ampla negociação coletiva, em momento de muitas dificuldades para as categorias convenientes e visou o equilíbrio destas dificuldades. Assim, o disposto nas cláusulas 3ª a 6ª, 10ª a 12ª, 14ª, 20ª, 21ª, 27ª, 29ª a 31ª e 34 se constituem em vantagens não previstas em lei aos integrantes da categoria profissional e as cláusulas 22ª a 26ª e 35ª se constituem em contrapartida às empresas da categoria econômica, em sintonia com os princípios da comutatividade e do conglobamento.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS**

# REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DECLARAÇÕES

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

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DEPÓSITO PARA FINS DE REGISTRO E ARQUIVO

Compromete-se o primeiro convenente (Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Fiação e Tecelagem de Caxias do Sul) a promover o depósito de uma via do requerimento de registro (Sistema Mediador) da presente Convenção Coletiva de Trabalho, para fins de registro e arquivo, na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego – SRTE/RS no Estado do Rio Grande do Sul, consoante dispõe o art. 614, da Consolidação das Leis do Trabalho e o art. 13º da IN/SRT/MTE nº 16, de 15 de outubro de 2013.

## CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ALTERAÇÃO DA DATA BASE - AJUSTES

As partes estabelecem a mudança da data base de 1º de novembro para 1º de março. Assim, para adequação, a vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho será de 1º de novembro de 2019 a 28 de fevereiro de 2021 e observando-se as seguintes regras decorrentes desta mudança e para esta transição:

- a) em 1º de março de 2020 as empresas concederão a seus empregados, com incidência sobre os salários de 1º de novembro de 2019, resultantes do disposto na Cláusula Quarta da presente Convenção, um reajustamento salarial correspondente à variação dos índices de INPC/FGV no período de 01.11.2019 a 29.02.2020;
- b) na aplicação do reajustamento previsto para 01.03.2020 se observarão as regras contidas na cláusula Quarta e seus parágrafos desta Convenção e a proporcionalidade, para os admitidos após 01.11.2019;
- c) o reajustamento salarial referido na alínea “a” supra incidirá exclusivamente sobre os salários dos trabalhadores abrangidos pela presente Convenção Coletiva e admitidos antes de 1º de novembro de 2019;
- d) as Entidades convenentes firmarão Circular Conjunta para divulgação e orientação aos integrantes das respectivas categorias para aplicação e execução do disposto nesta cláusula e efetivarão aditamento a esta Convenção Coletiva de Trabalho.

## MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DIVERGÊNCIAS

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

## APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DIREITOS E DEVERES

As partes convenentes deverão zelar pela observância do disposto nesta convenção.

## DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - PENALIDADES

No caso de descumprimento do contido nesta, inclusive pelos empregados beneficiados, haverá a incidência da multa que houver sido especificada nas cláusulas supra.

## RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - PROCESSO DE PRORROGAÇÃO E REVISÃO

Eventual revisão desta convenção deverá observar os mesmos critérios para sua elaboração.

**ERVINO IVO RENNER  
PRESIDENTE  
SINDICATO DAS INDUSTRIAS TEXTEIS DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL**

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

**ANEXOS  
ANEXO I - ATA**

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério da Economia na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.