

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

A presente Convenção Coletiva de Trabalho é celebrada com amparo no inciso XXVI do art. 7º da Constituição Federal e de conformidade com as normas regradoras do instituto insertas no art. 611 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho, pelo que promovem a revisão das condições econômicas e sociais estabelecidas em Convenção coletiva de Trabalho anterior, mediante a adoção das seguintes cláusulas:

I - CONVENENTES:

1.1. **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE FIAÇÃO E TECELAGEM DE CAXIAS DO SUL**, entidade sindical legalmente constituída e sediada à Rua Pinheiro Machado, nº 1640, na cidade de Caxias do Sul, Estado do Rio Grande do Sul, inscrita no CNPJ sob nº 88.662.366/0001-77, Registro Sindical nº 46.000.003427/97, no ato representado por seu Presidente Adão Elenir Rodrigues de Oliveira, devidamente autorizado por Assembleia Geral extraordinária convocada para o efeito, no fim assinado.

O conveniente aqui qualificado passará a ser designado simplesmente como "**Sindicato Profissional**" e representará os adiante denominados "**empregados**".

1.2. **SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE FIAÇÃO E TECELAGEM DE FARROUPILHA**, entidade sindical também legalmente constituída, com sede na Rua República, nº 425, 6º andar, na cidade de Farroupilha, Estado do Rio Grande do Sul, inscrita no CNPJ sob nº 90.983.586/0001-44, Registro Sindical nº 001.171.04417-5, aqui representada por seu Presidente Itacir Ari Marmentini, devidamente autorizado e assistido pelo Advogado ao final identificado, todos com assinatura no final.

Este conveniente, a seguir, será denominado unicamente "**Sindicato Econômico**" e representará as adiante designadas "**empresas**".

II- BASE TERRITORIAL

A base territorial é compreendida pelo **município de Farroupilha**, no Estado do Rio Grande do Sul.

III - CATEGORIAS SINDICAIS ABRANGIDAS

Serão aquelas representadas pelos Sindicatos Convenientes na base territorial acima definida.

IV - AUTORIZAÇÃO

Os Sindicatos Convenientes, profissional e econômico, foram autorizados expressamente a formalizar a presente convenção em seus termos.

V - VIGÊNCIA

A eficácia das condições estabelecidas na presente Convenção Coletiva de Trabalho, por definição e condição também do clausulado, será de 12 (doze) meses, a contar de 01 de janeiro de 2026 a 31 de dezembro de 2026.

VI - CONDIÇÕES

1. SALÁRIO NORMATIVO

Aos empregados admitidos após a data base desta negociação coletiva (1º de janeiro) e aos que vierem a ser admitidos durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, fica assegurado um **salário normativo mínimo de R\$ 1.800,00 (um mil e oitocentos reais)** mensais, para uma jornada de 220 (duzentos e vinte) horas ou

equivalente em salário hora, dia ou semana.

2. VARIAÇÃO SALARIAL

Em janeiro de 2026, as empresas concederão a todos os seus empregados em atividade nas empresas na data de concessão, admitidos até 01 de janeiro de 2026, até a base de cálculo máximo da quota salarial de R\$ 7.200,00 (sete mil e duzentos reais), uma variação salarial para efeito da revisão de convenção coletiva, correspondente ao percentual de 4,5% (quatro vírgula cinco por cento), a incidir sobre os salários resultantes do procedimento coletivo anterior.

2.1. Os empregados receberão o reajuste de 4,5% (quatro vírgula cinco por cento), sendo que para os empregados que receberem salário superior a 4 (quatro) vezes o piso normativo (R\$ 7.200,00) o valor limite do reajuste salarial é de R\$ 480,00 (quatrocentos e oitenta reais). O reajuste sobre o excedente do salário limite, poderá ser objeto de livre negociação entre empregador e empregado.

2.2. Aos empregados admitidos no período compreendido entre os dias 1º de janeiro de 2025 a 31 de dezembro de 2025 e em atividade nas empresas na data de concessão, terão seus salários alterados nas épocas definidas na tabela abaixo e pelo único critério de proporcionalidade abaixo, tomando-se por base, para esse fim, os meses efetivamente trabalhados no período e o critério utilizado para concessão do reajuste, entendido como mês completo, para os efeitos desta cláusula, a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de efetividade em cada um dos referidos meses, contados da data da admissão até a data da presente revisão (01.01.2026) e incidentes sobre o salário de admissão e compensando o previsto para janeiro de 2026 em todos os casos.

TABELA DE PROPORCIONALIDADE

Admissão	Percentual
Janeiro/2025	4,5%
Fevereiro/2025	4,12%
Março/2025	3,75%
Abril/2025	3,37%
Maiio/2025	3,00%
Junho/2025	2,62%
Julho/2025	2,25%
Agosto/2025	1,87%
Setembro/2025	1,50%
Outubro/2025	1,12%
Novembro/2025	0,75%
Dezembro/2025	0,37%

2.3. Em hipótese alguma resultante da variação proporcional supra, 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 aodaquele.

2.4. O salário dos empregados vinculados às empresas pertencentes ao sindicato econômico é legalmente considerado atualizados e compostos pela presente transação até a data base da categoria situada em 01/01/2026.

2.5. As variações previstas acima não se estendem às remunerações variáveis percebidas com base em comissões percentuais, aplicando-se tão somente à parte fixa do salário misto pelo empregado assim remunerado.

3. QUITAÇÃO DO PERÍODO REVISANDO

Com a concessão das variações mencionadas acima fica integralmente cumprida pelas empresas integrantes da categoria econômica toda a legislação aplicável de 01 de janeiro de 2025 a 31 de dezembro de 2025, incluindo todos os diplomas legais pertinentes à política salarial do aludido período aplicáveis até o mês de janeiro de 2026, ficando estipulado que o salário resultante da aplicação dos percentuais previstos nas cláusulas de variação salarial formarão base para eventual procedimento coletivo futuro revisional.

4. PAGAMENTO/COMPENSAÇÃO VARIAÇÕES PERÍODO REVISANDO

No caso de atraso na formalização e conclusão da CCT, as variações até agora previstas serão praticados até e /ou juntamente com a folha de pagamento do mês de janeiro de 2026, ou em até 30 (trinta) dias após o protocolo da presente no órgão competente, e quaisquer aumentos concedidos entre 1º de janeiro de 2025 e 31 de dezembro de 2025, até alcançar o percentual estabelecido na cláusula que trata sobre a variação salarial, poderão ser utilizados para compensação com os mesmos, de vez que os percentuais de aumento ora concedidos incorporam todos os reajustes salariais espontâneos, coercitivos, acordados ou abonados no período revisando, inclusive, zerando quaisquer índices inflacionários até 01 de janeiro de 2026.

5. COMPENSAÇÃO VARIAÇÕES FUTURAS

Os aumentos espontâneos ou coercitivos, com exceção dos concedidos na cláusula que trata sobre a variação salarial, praticados a partir de 1º de janeiro de 2026 e na vigência da presente convenção poderão ser utilizados como antecipações e para compensação em procedimento coletivo, inclusive futuro, de natureza legal ou não, de feitiço revisional ou ainda decorrentes de política salarial.

6. QUINQUÊNIO

As empresas concederão a seus empregados, a partir de 01 de janeiro de 2026, que a tanto e pela presente disposição façam jus, uma remuneração adicional por tempo de serviço por quinquênio trabalhado, prestado pelo mesmo empregado ao mesmo empregador de R\$ 61,81 (sessenta e um reais e oitenta e um centavos) mensais.

6.1. Não terão direito ao quinquênio, os empregados que tiverem mais de 15 (quinze) dias consecutivos de faltas no mês, justificadas ou não, ou estejam afastados percebendo benefício previdenciário por doença ou acidentário, restabelecendo-se o pagamento do quinquênio quando a prestação de serviços for retomada pelo empregado.

7. EMPREGADO ESTUDANTE - ABONO DE FALTAS

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

7.1. O empregado estudante, para gozar do benefício de abono de faltas deverá avisar ao empregador com uma antecedência mínima de setenta e duas (72) horas, obrigando-se, ainda, a comprovar posteriormente o fato.

8. AUXÍLIO CRECHE

As empresas que não possuírem creches, ou aquelas que possuírem e não atenderem na totalidade as suas empregadas, ou ainda, que não mantenham convênios

particulares, pagarão, a partir de janeiro de 2026, como ajuda de custo um auxílio mensal no valor de R\$ 326,79 (trezentos e vinte e seis reais e setenta e nove centavos), por filho de empregada sua com idade de até seis (06) anos, limitando-se tal benefício ao máximo de 02 (dois) por empregada.

8.1. O pagamento da verba denominada auxílio creche será feito pela empresa diretamente à creche que preencher os requisitos previstos em lei.

9. AUXÍLIO EDUCACIONAL PARA ENSINO FUNDAMENTAL

Fica instituído, inclusive e expressamente para a previsão do disposto na legislação em vigor, e dentro do permissivo do art. 7º, da Constituição Federal, o seguinte plano educacional para os empregados em atividade nas empresas no dia 01 de fevereiro de 2026, dentro dos seguintes critérios:

a) O auxílio será pago exclusivamente na hipótese de estarem cursando o ensino fundamental escolar.

b) Somente será devido o pagamento do auxílio educacional para os empregados que percebam, na época do pagamento do mesmo, um salário igual ou inferior a 03 (três) salários normativos mínimos estabelecidos nesta convenção;

c) Os empregados deverão comprovar, perante as empresas, a sua aprovação, ou de seus dependentes legais, maiores de 06 (seis) anos, como tal aqueles que estão cadastrados para fins de Previdência Social, nas provas de cursos de ensino oficial, relativos ao ano ou semestre anterior à data de pagamento do auxílio educacional aqui previsto;

d) Poderá ser substituída a comprovação da aprovação logo acima referida pelo certificado de, no mínimo, 75% (setenta e cinco por cento) de frequência no ano ou semestre anterior à data de pagamento do auxílio educacional aqui previsto;

e) Deverá, ainda, ser apresentado às empresas a comprovação de matrícula em estabelecimento de ensino oficial e referente ao ano ou semestre em curso na data de pagamento do auxílio educacional aqui previsto;

9.1. Mediante o atendimento integral das condições acima previstas, as empresas pagarão a seus empregados estudantes, ou que tenham filho dependente, nos termos da alínea “b” da cláusula que trata do Auxílio Educacional para Ensino Fundamental, um auxílio educacional, vedada qualquer possibilidade de integração do mesmo para qualquer fim ou título, no valor único de R\$ 407,41 (quatrocentos e sete reais e quarenta e sete centavos).

9.1.1. A primeira parcela correspondente ao valor de R\$ 203,70 (duzentos e três reais e setenta centavos) será paga até o dia 11 de março de 2026, desde que entregues a empresa concedente até a data de 20 de fevereiro de 2026 o certificado de matrícula e atendidos os requisitos previstos nesta cláusula.

9.1.2. A segunda e última parcela correspondente ao valor de R\$ 203,70 (duzentos e três reais e setenta centavos) será paga até o dia 12 de agosto de 2026, se até 22 de julho de 2026 for entregue o certificado de frequência relativo ao primeiro semestre e atendidos os requisitos previstos nesta cláusula.

9.2. Ficam isentas do pagamento da ajuda de custo mencionada no item imediatamente anterior as empresas que mantêm fundações e que já destinam doações deste gênero, em montante anual igualou superior ao acima estabelecido.

10. COMPROVANTES DE PAGAMENTO

As empresas fornecerão 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.

11. COMPENSAÇÃO DE JORNADA

As empresas, respeitado o número de horas de trabalho contratual e semanal, poderão ultrapassar a duração diária normal de 8 (oito) horas, até o máximo legal permitido, em qualquer atividade, visando a compensação das horas não trabalhadas em algum dia da semana, inclusive aos sábados, 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.

11.1. 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.

12. FÉRIAS - COMUNICAÇÃO DO INÍCIO

As empresas comunicarão aos empregados, com trinta (30) dias de antecedência, o início das férias, cujo início deverão anteceder em 2 (dois) o dia feriado ou o dia de repouso semanal.

As férias poderão ser fracionadas, nos termos do § 1º do artigo 134 da CLT, desde que exista concordância do empregado.

13. ANOTAÇÃO DE FUNÇÃO

As empresas anotarão as funções exercidas pelo empregado na sua CTPS, de conformidade com o CBO.

14. AVISO PRÉVIO - DISPENSA DO CUMPRIMENTO

Dispensa por parte das empresas do restante do prazo do Aviso Prévio, quando o empregado despedido e pré-avisado comunicar por escrito, interesse no afastamento, sendo responsabilidade das empresas somente os dias trabalhados no período do aviso.

15. COMPENSAÇÃO - FERIADÕES

Sempre que ocorrer a hipótese de um dia útil recair entre feriados ou dias de repouso, as empresas ficam autorizadas a promover a compensação das horas deste dia em outras datas, de acordo com a conveniência do trabalho, desde que haja concordância mínima de cinquenta por cento (50%) dos empregados em atividade, mediante votação secreta apurada por 03 (três) escrutinadores e homologação do sindicato profissional.

15.1. 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 sessenta por cento (60%) dos empregados em efetivo exercício, mediante votação secreta apurada por 03 (três) escrutinadores e homologação do sindicato profissional.

15.2. Esta compensação será comunicada ao sindicato profissional, com antecedência de quarenta e oito (48) horas.

16. AUXÍLIO FUNERAL

As empresas pagarão aos dependentes de empregado que venha a falecer na vigência da presente convenção um auxílio funeral no valor de R\$ 2.440,20 (dois mil

quatrocentos e quarenta reais e vinte centavos), por morte natural e de R\$ 4.524,37 (quatro mil quinhentos e vinte e quatro reais e trinta e sete centavos) , quando vítima de acidente de trabalho.

16.1. As empresas que mantenham seguro de vida para seus empregados em valor igual ou superior ao do auxílio estipulado nesta cláusula, ficam dispensadas do seu pagamento, correndo, por sua conta, porém, o pagamento do pecúlio mínimo ou seu prêmio.

16.2. Na hipótese de a empresa fazer seguro de vida para seus empregados a teor do estabelecido neste item, se o contrato permitir, poderá o empregado optar, por sua exclusiva conta e responsabilidade, por um valor maior, bem como ampliar por seu critério o número de beneficiários.

16.3. Caso a empresa contrate por sua conta, com seguradora, seguro contra acidentes do trabalho, fica convencionado que o valor da indenização recebido pelo empregado da seguradora no caso de acidente, será compensado em eventual diferença de indenização a que o empregado faça jus.

17. RESCISÕES - HOMOLOGAÇÃO

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

Em caso de homologações de empregados demitidos por justa causa, o Sindicato não se furtará em procedê-la, podendo consignar em ressalva o termo de quitação restrita.

18. ABONO DE FALTAS

As empresas abonarão, durante a vigência da presente convenção, um (01) dia de serviço para o caso de doença de filho menor de 12 (doze) anos de idade.

18.1. As empresas abonarão, durante a vigência da presente convenção, um (01) dia de serviço para o caso de falecimento de sogro ou sogra.

18.2. Abonarão, ainda, as empresas, durante a vigência da presente convenção, dois (02) dias de serviço para o caso de internação hospitalar de filho menor de 12 (doze) anos de idade.

18.3. Para ocorrer o abono das faltas estabelecidos nesta cláusula deverá haver comprovação dos fatos em até 48 (quarenta e oito) horas após o evento.

19. GESTANTE - GARANTIA DE EMPREGO

É assegurada às empregadas gestantes, durante a vigência da presente convenção, garantia de emprego até sessenta (60) dias após a licença maternidade.

19.1. A empregada que, quando demitida, julgar estar em estado gravídico deverá apresentar-se à empregadora para ser readmitida, se for o caso, até o prazo de sessenta dias após a concessão do aviso prévio, sob pena de nada mais poder postular em termos de readmissão, reintegração, salários correspondentes ou garantia de emprego provisória entendendo-se a última inexistente se não efetivada a apresentação no prazo máximo antes previsto.

20. UNIFORMES E EPI'S

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.

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

21. CONTRIBUIÇÃO PARA CUSTEIO DE DESPESAS DO SINDICATO ECONÔMICO

As empresas que não possuem empregados, ou que possuem até 10 (dez) empregados, recolherão aos cofres do Sindicato das Indústrias de Fiação e Tecelagem de Farroupilha, o valor de R\$ 293,81 (duzentos e noventa e três reais e oitenta e um centavos) em duas (02) parcelas, sendo a primeira no valor de R\$ 146,90 (cento e quarenta e seis reais e noventa centavos) e a segunda parcela no valor R\$ 146,90 (cento e quarenta e seis reais e noventa centavos), com vencimento nos dias 17 (dezesete) de abril e 19 (dezenove) de junho de 2026, respectivamente.

21.1. As empresas que possuem mais de 10 (dez) empregados, recolherão aos cofres do Sindicato das Indústrias de Fiação e Tecelagem de Farroupilha e de conformidade com sua Assembleia, a importância de R\$ 28,26 (vinte e oito reais e vinte e seis centavos) **por empregado** constante da folha de pagamento do mês de janeiro de 2026.

21.2. O valor acima estabelecido deverá ser pago pelas empresas em duas parcelas, com vencimento nos dias 17 de abril e 19 de junho de 2026.

21.3. O atraso nos recolhimentos acima importará em acréscimo de juros legais e multa de 20% (vinte por cento).

22. JUSTA CAUSA - COMUNICAÇÃO

As empresas comunicarão por escrito aos seus empregados as demissões por justa causa, capitulando os itens de seu enquadramento constantes do artigo 482 da CLT. Tal comunicação deverá ser feita com cópia para o Sindicato Profissional.

23. APOSENTANDO - GARANTIA DE EMPREGO

Aos 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:

23.1. Tenham uma efetividade mínima de 07 (sete) anos na mesma empresa;

23.2. Comuniquem 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;

23.3. 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;

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

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

24. DESCONTO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL PARA O SINDICATO PROFISSIONAL

A fim de promover o fortalecimento da entidade sindical profissional, as empresas descontarão em folha de pagamento, **uma vez autorizado por escrito pelos empregados**, o valor de sua contribuição negocial em favor da entidade profissional, no valor fixo correspondente a R\$ 16,80 (dezesseis reais e oitenta centavos) a ser descontado do salário base do empregado, **mensalmente**, a partir da folha de pagamento do mês de janeiro de 2026.

24.1. As autorizações deverão ser realizadas por escrito de próprio punho e entregues pelo empregado, pessoalmente, À EMPRESA que as encaminhará à entidade profissional, que a receberá sem qualquer oposição. A carta de autorização do desconto poderá ser impressa através do link: <http://www.sindtextilcaxias.com.br/pdfs/autorizacao-de-desconto.pdf> ou pelo site <http://sindtextilcaxias.com.br>.

O empregado que não autorizar o desconto diretamente à empresa, **deverá manifestar sua oposição ao desconto, mediante carta de oposição, escrita de próprio punho e entregue pessoalmente à EMPRESA que comunicará a empresa por e-mail ou à entidade sindical profissional, que a receberá sem qualquer oposição.**

24.2. As empresas procederão o registro e documentação relativos às autorizações de desconto ou oposições recebidas e, em seguida, informarão à entidade sindical. Ato contínuo, a entidade sindical profissional documentará e informará às empresas a relação de empregados que concederam à autorização ou apresentaram carta de oposição ao desconto da contribuição.

24.3. As empresas deverão afixar nos murais e quadros de informações a necessidade de comparecimento do empregado ao departamento pessoal da empresa ou à entidade profissional para apresentar por escrito e pessoalmente a autorização para o desconto assistencial ou apresentar carta de oposição ao desconto.

24.4. Esta autorização de desconto corresponderá de 1º de janeiro de 2026 até 31 de dezembro de 2026, período de validade desta Convenção Coletiva de Trabalho, **restando, desde já estabelecido que o empregado, a qualquer momento, poderá opor-se à autorização dada, mediante carta de oposição, escrita de próprio punho e entregue pessoalmente à entidade sindical profissional, que a receberá sem qualquer oposição.**

24.5. Os recolhimentos serão efetuados aos cofres do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Fiação e Tecelagem de Caxias do Sul, até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao desconto.

24.6. Qualquer atraso no recolhimento acima importará em correção monetária acrescida de juros legais e multa de dez por cento (10%) até 10 (dez) dias de atraso e 20% (vinte por cento) acima de dez (10) dias.

24.7. Os recolhimentos serão acompanhados de relação nominal com os valores descontados em cada recolhimento.

25. ABONO NA APOSENTADORIA

As empresas pagarão aos seus empregados quando do efetivo desligamento para aposentadoria, e desde que nela trabalhem há pelo menos cinco (5) anos, um abono especial em valor correspondente a um (01) único salário base mensal nominal vigente à época da aposentadoria.

26. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA NA READMISSÃO

Aos empregados que forem readmitidos na mesma empresa no prazo inferior a 01 (um) ano da data de sua demissão, desde que tenham uma efetividade mínima de 06 (seis) meses na função a que forem admitidos e não tenham sido anteriormente demitidos por justa causa, fica estabelecido que o contrato de experiência será de no máximo 30 (trinta) dias.

27. DIRIGENTES SINDICAIS - LICENÇA REMUNERADA

Será assegurada licença remunerada de 03 (três) dias na vigência da presente convenção, aos dirigentes sindicais regularmente eleitos e limitando-se a liberação de apenas um dirigente sindical por empresa em cada dia de convocação, desde que o Sindicato Profissional faça o requerimento requisitando o dirigente para a empresa com uma antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas antes da ausência do mesmo. Ficando obrigado a remeter para o Sindicato Econômico e para a Empresa a relação dos empregados convocados sempre que isso ocorrer.

28. GESTANTE - LIBERAÇÃO ANTECIPADA

As empresas representadas liberarão suas empregadas gestantes, a partir do 8º (oitavo) mês de gravidez, 05 (cinco) minutos antes do término de cada turno de trabalho, sem perda de remuneração, desde que haja disponibilidade de transporte compatível com a saída.

28.1. A época a partir da qual ocorrerá a liberação deverá ser determinada por médico da empresa e, na sua falta, por médico de órgão oficial, e nesta qualidade.

29. FERIADO COMPENSADO - PAGAMENTO

Quando o dia compensado for feriado, as empresas deverão fazer o pagamento das horas antecipadamente compensadas acrescidas de adicional de horas extras de 100% (cem por cento); desde que não tenham procedido com a redução da jornada correspondente à compensação, dispensando o empregado mais cedo durante a semana.

30. 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 dos mesmos pela empresa.

31. DISTRIBUIÇÃO DE PANFLETOS

As empresas representadas garantirão o acesso de 01 (um) dirigente sindical empregado da própria empresa, na porta do refeitório da mesma, em data previamente acordada pela empresa com o Sindicato Profissional, para distribuir panfletos, também, previamente aprovados pela direção da empresa.

31.1. Nas empresas que não possuem refeitório, os panfletos acima citados serão distribuídos em local e data a ser determinado pela empresa.

31.2. Fica estabelecido que no caso de tumulto, será imediatamente cancelada a concessão de que trata esta cláusula.

32. RELAÇÃO COM NÚMERO DE EMPREGADOS

As empresas deverão informar ao Sindicato Profissional nos meses de janeiro ou fevereiro e julho de 2026, o número de empregados constantes na empresa naqueles meses.

33. PAGAMENTO DE SALÁRIOS

O pagamento dos salários quando feito no 5º (quinto) dia útil e este recair em sexta-feira ou véspera de feriado, deverá ser efetuado até as 12:00 (doze horas), se o pagamento for em cheque e, após aquele horário, deverá ser feito em moeda corrente ou crédito em conta corrente bancária.

34. REFEIÇÃO - PERÍODO DE INTERVALOS

As empresas vinculadas ao Sindicato Econômico que mantiverem refeitório ou local destinado a refeições de seus empregados 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 2/3 (dois terços) dos empregados em efetiva atividade, em votação secreta que deverá ser assistida por um membro da diretoria do Sindicato Profissional.

34.1. Este procedimento, caso aceito, deverá ser comunicado ao Sindicato Profissional.

34.2. Se o Sindicato Profissional, convocado com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência, não comparecer em horário de 1ª (primeira) convocação, a Assembleia será procedida em 2ª (segunda) mesmo sem a sua presença.

35. CARTÃO-PONTO - TOLERÂNCIA

Não será considerado como trabalho extraordinário os registros feitos 05 (cinco) minutos antes e após os limites inicial e final da jornada de trabalho, salvo quando o empregado for convocado para serviço extraordinário.

36. FÉRIAS PROPORCIONAIS - ANTECIPAÇÃO

A empresa fica autorizada a conceder antecipação de férias individuais, isto é, antes que se complete o período aquisitivo do trabalhador, inclusive aos contratados há mais de 12 (doze) meses. Poderão ocorrer sucessão de períodos aquisitivos de férias, desde que respeitados os períodos mínimos previstos na legislação.

A concessão de férias individuais e a antecipação de períodos ainda não adquiridos não implicarão o início de novo período aquisitivo.

36.1. FÉRIAS COLETIVAS

Em caso de concessão de férias coletivas, as empresas poderão conceder o período proporcional, bem como antecipar período ainda não adquirido, a todos os empregados, inclusive aos contratados há mais de 12 (doze) meses. Para completar o período de férias coletivas determinado pela empresa, um período aquisitivo poderá suceder o outro, respeitando-se os períodos mínimos previstos na legislação.

A concessão de férias coletivas e a antecipação de períodos ainda não adquiridos não implicarão o início de novo período aquisitivo.

36.1.1. O período de férias coletivas, proporcional ou antecipado, será pago com o adicional do terço constitucional, conforme dispõe o art. 7º, XVII, da CF e será limitado dois períodos anuais, sendo que nenhum deles poderá ser inferior a 10 (dez) dias, nos

termos do artigo 139, § 1º, da CLT.

36.1.2. Em caso de rescisão do contrato de trabalho, o empregado que, à época da fruição, teve período de férias antecipado superior ao período adquirido, não sofrerá quaisquer descontos.

36.1.3. As empresas comunicarão as datas de início e fim das férias ao Sindicato Profissional, com uma antecedência mínima de 10 (dez) dias.

36.1.4. Na hipótese de o empregado possuir saldo de férias superior ao período estabelecido para as férias coletivas, poderá usufruir do período integral correspondente, caso não seja possível a concessão do saldo remanescente em momento posterior, em razão da vedação legal de fracionamento em períodos inferiores aos previstos no art. 134, § 1º, da CLT.

37. FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

As empresas poderão, em situação de dificuldades, flexibilizar a jornada de trabalho de seus empregados, nas seguintes condições:

37.1. Quando da decisão de flexibilização da jornada de trabalho as empresas comunicarão com uma antecedência mínima de 15 (quinze) dias o Sindicato Profissional;

37.2. 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;

37.2.1. Se o Sindicato Profissional, convocado com 15 (quinze) dias de antecedência, não comparecer em horário de 1ª (primeira) convocação, a Assembleia será procedida em 2ª (segunda) convocação mesmo sem a sua presença.

37.3. As empresas poderão suprimir dias de trabalho e os respectivos salários, sempre limitado ao máximo de 05 (cinco) dias por mês;

37.4. As empresas comprometem-se a pagar 50% (cinquenta por cento) das horas suprimidas;

37.5. Ocorrendo a demissão do empregado em até 02 (dois) meses após o término do regime de jornada flexível, as empresas pagarão os 50% (cinquenta por cento) restantes das horas suprimidas;

37.6. No caso de pedido de demissão pelo empregado será descontado do mesmo os dias não trabalhados e eventualmente pagos pela empresa;

37.7. O prazo de duração do referido regime será de 75 (setenta e cinco) dias, podendo ser prorrogado, mediante nova votação, por apenas uma oportunidade de igual período (75 dias), durante a vigência da presente Convenção;

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

37.9. 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;

37.10. A redução decorrente da jornada flexível não implicará em prejuízos aos empregados relativos a décimo-terceiro salário, férias e repouso semanais remunerados;

37.11. As empresas darão atenção especial às empregadas que tenham filhos em creches e para as empregadas gestantes.

38. COMPENSAÇÃO EXTRAORDINÁRIA DA JORNADA DE TRABALHO

Ratificada a compensação de horário semanal prevista na cláusula que trata sobre a Flexibilização da Jornada de Trabalho, 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.

38.1. A compensação realizada nestes termos não acarretará qualquer modificação no salário mensal do empregado.

38.2. As empresas que optarem pela implantação da compensação extraordinária aqui prevista deverão comunicar, com antecedência mínima de 05 (cinco) dias, ao Sindicato Profissional.

38.3. As empresas enviarão para o Sindicato Profissional, a cada 90 (noventa) dias, uma relação, por empregado, das horas em compensação.

38.4. 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 dada pela Lei nº 13.467/2017.

38.5. 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.

38.6. Na hipótese de demissão por iniciativa da empresa, não haverá quaisquer descontos do empregado de eventuais horas pagas e não compensadas.

38.7. 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.

38.8. 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.

38.9. 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.

38.10. A hora suplementar não compensada ingressará na folha de pagamento do mês onde ocorrer o término do prazo de compensação.

38.11. 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.

38.12. As empresas darão atenção especial às empregadas que tenham filhos em creches e para as empregadas gestantes, além dos empregados matriculados em cursos profissionalizantes.

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

38.14. 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;

38.15. 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.

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

VII - EFICÁCIA DA CONVENÇÃO

A eficácia da presente Convenção Coletiva de Trabalho fica condicionada a prévio depósito de uma via no órgão Regional do Ministério do Trabalho, o que as partes se comprometem a fazê-lo conjuntamente.

VIII - DIVERGÊNCIAS

Quaisquer divergências na aplicação das normas da presente Convenção deverão ser resolvidas 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.

IX - COMINAÇÕES

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.

Farroupilha/RS, 19 de janeiro de 2026.

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE FIAÇÃO E TECELAGEM DE
CAXIAS DO SUL**

Adão Elenir Rodrigues de Oliveira
Presidente

SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE FIAÇÃO E TECELAGEM DE FARROUPILHA

Itacir Ari Marmementini
Presidente

Maurício Bianchi
Advogado
OAB/RS nº 39.314