

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2026

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS005074/2025
DATA DE REGISTRO NO MTE: 27/11/2025
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR067932/2025
NÚMERO DO PROCESSO: 47979.277062/2025-81
DATA DO PROTOCOLO: 19/11/2025

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

SINDICATO DAS INDUSTRIAS DE FIACAO, TECELAGEM E MALHARIAS DA, CNPJ n. 87.815.452/0001-00, neste ato representado(a) por seu Vice-Presidente, Sr(a). ROGERIO BRIDI;

E

SIND DOS TRAB NA IND DE FIACAO 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 outubro de 2025 a 30 de setembro de 2026 e a data-base da categoria em 01º de outubro.

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 NORMATIVO MÍNIMO

Salário Normativo Mínimo - Aos empregados admitidos após a data desta negociação coletiva (1º de outubro) e aos que vierem a ser admitidos durante a vigência da presente **Convenção Coletiva de Trabalho**, fica assegurado um **Salário Normativo Mínimo** de **R\$ 1.800,00** (um mil e oitocentos reais) mensais para uma jornada de 220 (duzentas e vinte) horas, ou equivalente em salário hora, dia ou semana. O Salário Normativo Mínimo não será considerado salário profissional ou substitutivo do salário mínimo legal.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

As empresas representadas pelo Sindicato das Indústrias de Fiação, Tecelagem e Malharias da Região Nordeste do Rio Grande do Sul – FITEMASUL, na **BASE TERRITORIAL**, conforme Cláusula Segunda, concederão a todos os seus empregados admitidos até **1º de Outubro de 2024**, até a base de cálculo máximo da quota salarial de **R\$ 6.235,00** (seis mil duzentos e trinta e cinco reais), um **Reajuste Salarial** de **5,50%** (cinco vírgula cinquenta por cento) para efeito de revisão da Convenção Coletiva de Trabalho do ano anterior.

Aos empregados que recebem salário superior a **R\$ 6.235,00** (seis mil duzentos e trinta e cinco reais), receberão o índice de **Reajuste Salarial** de **5,50%** (cinco vírgula cinquenta por cento) apenas sobre esse valor. Sobre o valor do salário que ultrapassar a **R\$ 6.235,00** (seis mil duzentos e trinta e cinco reais), não será objeto de base de cálculo do reajuste salarial aqui previsto, podendo ser livremente negociado entre empregador e empregado.

CLÁUSULA QUINTA - TABELA DE PROPORCIONALIDADE - REAJUSTE SALARIAL

ADMISSÃO	REAJUSTE	ADMISSÃO	REAJUSTE
Outubro/2024	5,50%	Abril/2025	2,71%
Novembro/2024	5,03%	Maio/2025	2,26%
Dezembro/2024	4,56%	Junho/2025	1,80%
Janeiro/2025	4,10%	Julho/2025	1,35%
Fevereiro/2025	3,63%	Agosto/2025	0,90%
Março/2025	3,17%	Setembro/2025	0,45%

01. Os empregados admitidos entre **1º de outubro de 2024 e 30 de setembro de 2025**, terão seus salários reajustados pelo único critério da tabela de escalonamento acima, 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 outubro), percentuais incidentes sobre o salário de admissão.

02. Com a concessão das variações acordadas, fica integralmente cumprida pelas empresas integrantes da Categoria Econômica toda a legislação aplicável no período de 1º de outubro de 2024 até 30 de setembro de 2025, inclusive, zerando quaisquer índices inflacionários da Categoria até 1º de outubro de 2025.

03. 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 a perceber, por força do ora estabelecido salário superior ao daquele.

04. Os aumentos concedidos entre 1º de outubro de 2024 e 30 de setembro de 2025, 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 outubro de 2024 a 30 de setembro de 2025.

Pagamento de Salário Formas e Prazos

CLÁUSULA SEXTA - DISCRIMINATIVO E PAGAMENTO DE SALÁRIOS

As empresas disponibilizarão aos seus empregados, de forma física ou eletrônica, demonstrativo da folha de pagamento mensal, contendo as parcelas pagas e descontadas, 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, através de documento físico ou por meio eletrônico, 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 convenente, 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 convenente.

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\$ 60,95** (sessenta reais e noventa e cinco 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 04 (zero 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 9.528, de 10 de dezembro de 1997 e legislação em vigor, e dentro do permissivo do art. 7º, da Constituição Federal, um **Auxílio Escolar**, para os empregados em efetiva atividade na Empresa quando do pagamento do benefício e que percebam, às datas nesta cláusula previstas para concessão, um salário igual ou inferior a 03 (três) salários normativos mínimos estabelecidos na presente revisão, sem que tal benefício integre a remuneração do empregado ou seja considerado como salário "in natura", dentro das seguintes condições:

01. A ajuda de custo também será atribuída aos filhos dependentes dos empregados.

02. A ajuda de custo será paga exclusivamente na hipótese de estarem cursando o **Ensino Fundamental**.

03. O valor será de **R\$ 249,86** (duzentos e quarenta e nove reais e oitenta e seis centavos) pagos em duas parcelas:

03.01. A primeira parcela correspondente ao valor de **R\$ 124,93** (cento e vinte e quatro reais e noventa e três centavos) será paga até o dia 10 de março de 2026, desde que entregues a empresa concedente até a data de 20 de fevereiro de 2026 o certificado de matrícula.

03.02. A segunda e última parcela correspondente ao valor de **124,93** (cento e vinte e quatro reais e noventa e três centavos) será paga até o dia 10 de agosto de 2026, se até 20 de julho de 2026 for entregue o certificado de frequência relativo ao primeiro semestre.

04. 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 igual ou superior ao acima estabelecido.

05. Aos empregados com efetividade inferior a 12 (doze) meses na mesma empresa, a ajuda prevista nesta cláusula será paga proporcionalmente e calculado à razão de 1/12 (um duodécimo) por mês de efetivo trabalho e pago nos prazos acima previstos.

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA DÉCIMA - AUXÍLIO FUNERAL

01. As empresas pagarão aos dependentes do empregado que venha a falecer na vigência da presente convenção um **Auxílio Funeral** no valor de **R\$ 1.873,17** (um mil, oitocentos e setenta e três reais dezessete centavos) por **Morte Natural**, e no valor de **R\$ 3.268,16** (três mil, duzentos e sessenta e oito reais e dezesseis centavos) quando vítima de **Acidente de Trabalho**.

02. 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.

03. Na hipótese da empresa fazer seguro de vida para seus empregados a teor do estabelecido no item anterior, 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.

Auxílio Creche

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO CRECHE

01. As empresas que não possuem creches, ou aquelas que possuem e não atenderem na totalidade as suas empregadas, ou ainda, que não mantenham convênios particulares, pagarão como ajuda de custo um auxílio mensal no valor de **R\$ 203,42** (duzentos e três reais e quarenta e dois centavos) por filho de empregada sua com idade de até 06 (seis) anos, limitado a 02 (dois) benefícios por empregada.

02. O pagamento do auxílio creche será efetivado mediante apresentação de Nota Fiscal, com registro no CNPJ, diretamente à creche devidamente credenciada à prestação do serviço. Para tanto, a empregada beneficiada deverá entregar a correspondente Nota Fiscal no setor de Recursos Humanos da empresa até o dia 10 (dez) do mês correspondente.

03. 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 o seu fundamento jurídico, segundo a previsão contida 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 do aviso prévio, 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

Adaptação de função

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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. Tal movimentação não poderá gerar direito adquirido, nem servirá para proposição de equiparação salarial (da gestante ou de outro trabalhador no setor para onde ocorrer a movimentação), direito a acúmulo ou desvio de função.

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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 DÉCIMA NONA - 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 - 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ASSISTÊNCIA JURÍDICA - VIGIAS

A empresa prestará assistência jurídica ao seu empregado que no exercício da função de vigia praticar ato que o leve a responder ação penal, uma vez demonstrado, via inquérito judicial, que o empregado estava na defesa do patrimônio da mesma empresa.

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.
3. A compensação de horas dos feriados aqui prevista poderá também abranger as horas não trabalhadas pelo empregado em feriados que recaem durante a semana.
4. Considera-se, para fins do previsto nesta cláusula, a carga horária de um dia de trabalho como sendo 7h20min, inclusive aos sábados compensados, salvo se houver expressa previsão em contrário no contrato de trabalho.

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 subcláusula 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(ão) considerado(s) como domingo ou feriado e o dia, ou os dias, destinados a trabalho compensado será(ão) considerado(s) 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - FERIADÕES - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO

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 50% (cinquenta por cento) dos empregados em atividade, mediante votação secreta apurada por 03 (três) escrutinadores e homologação do Sindicato Profissional, em até 48 (quarenta e oito) horas da data do feriado.

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 60% (sessenta por cento) dos empregados em efetivo exercício, mediante votação secreta apurada por 03 (três) escrutinadores e homologação do Sindicato Profissional, em até 48 (quarenta e oito) horas da data do feriado.

Intervalos para Descanso

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - INTERVALO INTRAJORNADA

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ABONO DE FALTAS - ATESTADO MÉDICO - PRAZO PARA ENTREGA

Os empregados afastados por motivo de doença ou por justificativa válida, deverão comprovar os motivos em até 48 (quarenta e oito) horas após seu afastamento do trabalho.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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 feito extraordinário 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 PRIMEIRA - FÉRIAS - PROPORCIONAIS OU POR ANTECIPAÇÃO

As empresas poderão conceder férias proporcionais, por antecipação, aos empregados que ainda não contem com período aquisitivo completo, inclusive os contratados há mais de 12 (doze) meses, sem que isso interfira no cômputo do período aquisitivo. A concessão da antecipação aqui prevista fica limitada a 02 (duas) oportunidades por ano.

01. As férias, individuais ou coletivas, poderão ter seu início nos dias 23/12/2025 ou 30/12/2025.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Equipamentos de Segurança

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DIRIGENTE SINDICAL - LIVRE ACESSO

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

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

03. No caso de tumulto, será imediatamente cancelada a concessão de que trata esta cláusula.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL AO SINDICATO PATRONAL

- 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;

- 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;

Assim por deliberação da **Assembleia Geral Extraordinária** 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 em favor do Sindicato Patronal, mediante guia a ser fornecida por este, a **Contribuição Assistencial Patronal** para a assistência a todos e não somente a associados, conforme estabelecido na seguinte tabela:

01. 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 ao número de empregados, da seguinte forma:

1.01. Até **25 de Fevereiro de 2026**, recolherão o valor de **R\$ 50,00** (cinquenta reais) por empregado constante da folha de pagamento do mês de **Janeiro de 2026**;

1.02. Até **25 de Abril de 2026**, recolherão o valor de **R\$ 50,00** (cinquenta reais) por empregado constante da folha de pagamento do mês de **Março de 2026**;

1.03. Até **25 de Junho de 2026**, recolherão o valor de **R\$ 50,00** (cinquenta reais) por empregado constante da folha de pagamento do mês de **Mai de 2026**;

1.04. Até **25 de Agosto de 2026**, recolherão o valor de **R\$ 50,00** (cinquenta reais) por empregado constante da folha de pagamento do mês de **Julho de 2026**;

1.05. Qualquer atraso nos recolhimentos acima importará em correção monetária, acrescida de juros legais e multa de 2,00% (dois por cento).

02. 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL AO SINDICATO PROFISSIONAL

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 - SindtextilCaxias**, 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\$ 15,00** (quinze reais) mensalmente na folha de pagamento de **Outubro de 2025 a Setembro de 2026**.

01. 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.

02. 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.

03. Fica estabelecido que os empregados poderão, se manifestar contrários ao desconto no prazo de **20 (vinte) dias** a partir da data da assinatura da Convenção Coletiva de Trabalho, de preferência por escrito, na Entidade Sindical Profissional, que se encarregará de informar ao respectivo empregador.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 NONA - 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 do Ministério do Trabalho e Emprego.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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.

}

ROGERIO BRIDI
Vice-Presidente
SINDICATO DAS INDUSTRIAS DE FIACAO, TECELAGEM E MALHARIAS DA

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

ANEXOS
ANEXO I - ATA GERAL DA ASSEMBLEIA

[Anexo \(PDF\)](#)

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