

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS003171/2024
DATA DE REGISTRO NO MTE: 18/09/2024
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR047320/2024
NÚMERO DO PROCESSO: 19958.210886/2024-01
DATA DO PROTOCOLO: 17/09/2024

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

SIND DAS INDS DO VESTUÁRIO DO ESTADO DO RS, CNPJ n. 92.954.007/0001-60, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JULIANA FRACCARO;

E

SINDICATO DOS TRAB NAS IND CALCADISTAS DE TEUTONIA, CNPJ n. 89.356.935/0001-19, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ROBERTO MULLER;

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 agosto de 2024 a 31 de julho de 2025 e a data-base da categoria em 01º de agosto.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores nas Indústrias do Vestuário**, com abrangência territorial em **Paverama/RS, Poço das Antas/RS, Teutônia/RS e Westfália/RS**.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIOS NORMATIVOS

Aos empregados admitidos após a data de 1º de agosto de 2024 e aos que vierem a ser admitidos durante a vigência da presente convenção, fica assegurado um salário de ingresso de R\$ 1.540,00 (Hum mil, quinhentos e quarenta reais) mensais ou equivalente em hora, diário ou semanal, valor vigente a partir de 01 de agosto de 2024 e que formará base para procedimento coletivo futuro de qualquer natureza.

Aos empregados que contarem ou completarem 90 (noventa) dias de contrato de trabalho na mesma empresa, será assegurado um salário normativo mínimo de R\$ 1724,80 (Hum mil, setecentos e vinte e quatro reais e oitenta centavos) mensais, ou equivalente em hora, diário ou semanal, valor vigente a partir de 01 de agosto de 2024 e que formará base para procedimento coletivo futuro de qualquer natureza.

Fica estabelecido que os salários acima previstos não serão considerados como salário profissional ou substitutivo do salário mínimo legal.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - VARIAÇÃO SALARIAL

As empresas concederão aos seus empregados com salário de até R\$ 5.983,00 (Cinco mil e novecentos e oitenta e três reais), admitidos até 01 de agosto de 2024, uma variação salarial para efeito da revisão de convenção coletiva, correspondente ao percentual de **6,00% (seis por cento)**, a incidir sobre os salários resultantes de convenção coletiva anterior.

01. Para os empregados com salário superior a R\$ 5.983,00 (Cinco mil e novecentos e oitenta e três reais), para a parcela salarial que superar tal limite será assegurada a livre negociação do reajuste salarial com as empresas.

02. Os empregados admitidos entre 01 de agosto de 2023 e 31 de julho de 2024 terão seus salários alterados pelo único critério da tabela de escalonamento abaixo, 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 (01 de agosto de 2024), percentuais incidentes sobre o salário de admissão.

TABELA DE PROPORCIONALIDADE

Admissão	Percentual	Admissão	Percentual
Agosto/2023	6,00%	Fevereiro/2024	3,00%
Setembro/2023	5,50%	Março/2024	2,50%
Outubro/2023	5,00%	Abril/2024	2,00%
Novembro/2023	4,50%	Mai/2024	1,50%
Dezembro/2023	4,00%	Junho/2024	1,00%
Janeiro/2024	3,50%	Julho/2024	0,50%

03. 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 ao daquele.

04. O salário dos empregados vinculados as empresas pertencentes ao sindicato econômico são legalmente considerados atualizados e compostos pela presente transação até a data base da categoria situada em 01 de agosto de 2024.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO E COMPENSAÇÃO VARIAÇÕES PERÍODO REVISANDO

A variação salarial acima prevista será paga até e/ou juntamente com a folha do mês de setembro de 2024 ou em até 15 (quinze) dias a contar do depósito da presente no órgão competente, restando assegurado, em qualquer hipótese, que quaisquer aumentos concedidos entre 1º de agosto de 2023 e 31 de julho de 2024, poderão ser utilizados para compensação com os aumentos concedidos nesta convenção, 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 agosto de 2024.

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

CLÁUSULA SEXTA - 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 agosto de 2023 a 31 de julho de 2024 ficando estipulado que o salário resultante da aplicação dos percentuais acima previstos (04 e subitens) formarão base para eventual procedimento coletivo futuro.

CLÁUSULA SÉTIMA - COMPENSAÇÃO VARIAÇÕES FUTURAS

Os aumentos espontâneos ou coercitivos, com exceção dos concedidos na cláusula 04 (zero quatro), praticados a partir de 1º de agosto de 2024 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.

CLÁUSULA OITAVA - RELAÇÃO DE SALÁRIOS

Quando da rescisão do contrato de trabalho e para fins de benefício previdenciário, a empresa entregará ao empregado que requeira a relação dos últimos 48 (quarenta e oito) meses de salários.

CLÁUSULA NONA - ADIANTAMENTOS DE SALÁRIOS

As empresas se comprometem a conceder aos funcionários com no máximo uma falta não justificada no respectivo período, mediante solicitação, adiantamento quinzenal de até 40% sobre o salário do mês, entre os dias 15 a 20 de cada mês, excetuado os meses de novembro e dezembro, em caso de pagamento da gratificação natalina.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional de Tempo de Serviço

CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO - QÜINQÜÊNIO

As empresas concederão a seus empregados, na vigência da presente convenção, um adicional por tempo de serviço de 3% (três por cento) incidente sobre o salário fixo, por quinquênio de serviços prestados pelo empregado na mesma empresa.

Ajuda de Custo

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - MANUTENÇÃO DE PROGRAMA DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

As empresas farão uma doação ao Sindicato Profissional no valor de RS 17,89 (dezesete reais e oitenta e nove centavos) por empregado constante de seus quadros funcionais em 01 de agosto de 2024, até o dia 30 de novembro de 2024, devendo dito valor, por conta e responsabilidade da Entidade Profissional, ser destinado pelo mesmo para custear material escolar para os seus associados.

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AUXILIO FUNERAL

As empresas, cujos empregados não estiverem abrangidos por seguro de vida em grupo ou outros benefícios equivalentes, pagarão aos herdeiros do empregado que venha a falecer na vigência desta convenção uma indenização equivalente a 02 (dois) salários normativos mínimos da categoria profissional previsto na cláusula 3 (três) supra.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PAGAMENTO DAS PARCELAS RESCISÓRIAS - HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÕES

Como modo de equacionar dúvidas e unificar procedimentos, fica definido que, quando da rescisão ou extinção de contratos de trabalho, devem ser observados os seguintes prazos, para pagamento das "parcelas rescisórias", junto ao sindicato profissional, de forma gratuita, quando o trabalhador contar com mais de 12 meses de contrato:

a) Aviso prévio concedido pela empresa:

a.1) Com dispensa do cumprimento: pagamento em 10 (dez) dias, contados da data da comunicação ao empregado;

a.2) Indenizado: pagamento em 10 (dez) dias, contados da data da comunicação ao empregado;

a.3) Trabalhado: pagamento no dia seguinte ao término do contrato (31° dia, contado da data da comunicação ao empregado);

b) Aviso concedido pelo empregado:

b.1) Trabalhado: pagamento no dia seguinte ao término do contrato (31° dias), contado da data da comunicação à empregadora);

b.2) Com pedido de dispensa:

b.2.1) Não atendido: pagamento no dia seguinte ao término do contrato (31° dia, contado da data da comunicação à empresa);

b.2.2) Atendido: pagamento em 10 (dez) dias, contados da data do pedido do empregado;

c) Demissão com justa causa: pagamento em 10 (dez) dias, contados da data da demissão;

d) Contratos por prazo determinado, inclusive de experiência:

d.1) Término do prazo pactuado: pagamento no dia seguinte ao término do contrato;

d.2) Rescisão antecipada: pagamento em 10 (dez) dias, contados da data da comunicação ao empregado ou à empresa, não podendo ocorrer em data posterior àquela em que seria efetuado o pagamento, se não houvesse a rescisão antecipada do contrato.

13.1. Na necessidade de homologação de rescisões contratuais, serão observadas as seguintes regras e procedimentos:

a) Na hipótese de recusar-se a homologar alguma rescisão contratual, o Sindicato dos Trabalhadores deverá informar à empresa, por escrito, sua decisão.

b) A homologação de rescisões contratuais por justa causa não implicará em admissão, pelo empregado, da falta que lhe é imputada.

c) Não comparecendo, o empregado, para receber as parcelas rescisórias, na data e hora marcadas, o Sindicato dos Trabalhadores atestará, por escrito, a presença da empresa e a ausência do empregado.

Aviso Prévio

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AVISO PRÉVIO - DISPENSA DE CUMPRIMENTO

O empregado demitido sem justa causa ou que pedir demissão será dispensado do cumprimento total ou parcial do aviso prévio quando obtiver um novo emprego no prazo do mesmo, provado por escrito pelo novo empregador, mesma penalidade prevista no art. 487, §§ 1º e 2º da Consolidação das Leis do Trabalho.

1. Em caso de rescisão do contrato de trabalho, o pagamento dos direitos resultantes da rescisão deverá ser feito pela empresa, dentro do prazo legal, sob pena de pagamento de multa correspondente ao valor de remuneração por dia de atraso, ficando, entretanto, a empresa isenta de multa se não puder pagar as verbas rescisórias pelo não comparecimento oportuno do empregado ou por impedimento legal.

2. As empresas deverão comunicar aos empregados por escrito e antecipadamente, no documento de aviso prévio, a data, hora e local onde será procedido o pagamento dos direitos rescisórios e prestada assistência à rescisão contratual.

3. O empregado demitido com justa causa será cientificado por escrito dos motivos da demissão.

4. O empregado que pedir demissão ficará dispensado do cumprimento do aviso prévio e da sua indenização, desde que comprove a obtenção de novo emprego.

5. A empresa poderá, contudo, exigir o cumprimento, ou indenização de um aviso prévio máximo de sete dias, desde que comprovada a obtenção de um novo emprego.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AVISO PRÉVIO - REDUÇÃO DE HORÁRIO

A redução de duas horas diárias, durante o prazo do aviso prévio, na forma do art. 488 da Consolidação das Leis do Trabalho poderá ser concedido no início da jornada, conforme opção do empregado.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - COMUNICAÇÃO DA JUSTA CAUSA

As empresas obrigam-se a comunicar, por escrito, ao empregado, os motivos da despedida por justa causa.

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

Igualdade de Oportunidades

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - IGUALDADE SALARIAL

As empresas abrangidas pela presente convenção comprometem-se a pagar salário igual à mulher que exercer trabalho idêntico ao executado por homem.

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CONDIÇÕES ESPECIAIS DA TRABALHADORA GESTANTE

Será assegurada a estabilidade provisória no emprego à empregada gestante, desde a concepção até 60 (sessenta) dias após o término do afastamento compulsório.

18.01. A empregada que, quando demitida, julgar estar em estado gravídico, deverá apresentar-se à empregadora para ser reintegrada, se for o caso, até o prazo máximo de 90 (noventa) dias após a concessão do aviso prévio, sob pena de nada mais poder postular em termos de reintegração, salários correspondentes ou estabilidade provisória, entendendo-se a última inexistente se não efetuada a apresentação no prazo antes previsto.

18.02. A empresa que, injustificadamente, se recusar a reintegrar a empregada dentro das previsões da presente cláusula, deverá pagar-lhe os salários até a efetiva reintegração.

18.03. Será facultada à empregada gestante a mudança de setor desde que comprovada a necessidade por atestado médico oficial.

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - APOSENTANDO - ESTABILIDADE

O empregado da categoria suscitante que estiver a doze (12) meses de sua possível aposentadoria por tempo de serviço terá, durante este período, garantia de emprego condicionada a:

19.01. O empregado deverá ter uma efetividade mínima de 10 (dez) anos ininterruptos na mesma empresa;

19.02. Comunique o início do período de 12 (doze) meses, em forma de ofício, comprovando o tempo de serviço, assinado por si e assistido pela federação suscitante em duas vias de igual teor, uma das quais deverá, para ter validade, constar o obrigatório ciente datado da empresa;

19.03. 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 ser concedida a aposentadoria, não sendo em nenhuma hipótese prorrogável a garantia de emprego em causa.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Compensação de Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO

As empresas, respeitado o número de horas de trabalho contratual semanal, 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 XIII da Consolidação das Leis do Trabalho, com a redação dada pela Lei nº 13.467, de 13.07.2017

§ 1º Uma vez estabelecido o regime de compensação previsto no “caput” desta cláusula, as empresas somente poderão alterá-lo com a expressa concordância do empregado.

§ 2º 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, os Sindicatos convenientes o estabelecem 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - COMPENSAÇÃO DE FERIADÕES

Poderão as empresas integrantes da categoria econômica, mediante manifestação aprovada, por um mínimo de 60% (sessenta por cento) dos empregados integrantes da categoria profissional, estabelecerem compensações de horários de trabalho especiais, quando da ocorrência de feriadões, inclusive para os empregados que exerçam atividades insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho, nos termos do art. 611-A, XIII, da CLT.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - COMPENSAÇÃO EXTRAORDINÁRIA DA JORNADA DE TRABALHO

Ratificada a compensação de horário semanal prevista na clausula 20 (dezenove) supra e a compensação de feriadões prevista na cláusula 21 (vinte) acima, as empresas adotarão a compensação extraordinária da jornada de trabalho, inclusive para os empregados que exerçam atividades insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho, nos termos dos artigos 59 e 611-A, XIII, da CLT, de modo que será dispensado o acréscimo de salário se o excesso ou diminuição de horas em um dia forem compensados pela correspondente diminuição ou acréscimo em outro dia, de maneira que não exceda, em períodos máximos de até 12 meses (365 dias).

a)s, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, assegurando o repouso semanal remunerado, ressalvadas as hipóteses do art. 61 da CLT.

22.01. 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, mediante assembleia dos trabalhadores.

22.02. A compensação extraordinária da jornada de trabalho poderá ser efetuada de segundas a sextas-feiras até um mínimo de 02 (duas) horas diárias e aos sábados até o limite de 10 (dez) horas, sendo vedada a compensação em domingos, feriados e no sábado imediatamente seguinte ao dia do pagamento mensal dos salários, ressalvadas as hipóteses do art. 61 da CLT.

22.03. A empresa obriga-se a comunicar aos empregados, com uma antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, os dias em que os mesmos serão dispensados do trabalho, bem como os dias em que será realizada jornada suplementar, ressalvadas as hipóteses do art. 61 da CLT.

22.04. A empresa manterá o empregado informado, mensalmente, dos totais de horas a compensar a fim de que o mesmo possa acompanhar a evolução do acordado.

22.05. Para a adoção da compensação da jornada de trabalho, nos termos desta cláusula, as empresas deverão implementar o registro de horário de seus empregados, quer de forma manual, mecânica ou eletrônica.

22.06. A presente cláusula tem sua validade condicionada à concordância de, no mínimo, 60% (sessenta por cento) dos empregados em atividade na empresa, devendo ser remetida, à Entidade Profissional, a relação com a concordância antes referida.

Intervalos para Descanso

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AMAMENTAÇÃO

As empregadas que estiverem amamentando poderão optar por transformar os 02 (dois) intervalos para amamentação em um único intervalo de 01:00 (uma) hora durante o dia, nos mesmos moldes do art. 396, da CLT.

Controle da Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - TOLERÂNCIA

Fica estabelecido que não será considerado como horário extraordinário e, conseqüentemente, como tempo de serviço a disposição do empregador, os 05 (cinco) minutos que antecederem e sucederem ao início e término da jornada de trabalho.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DISPENSA DE MARCAÇÃO DE PONTO

As empresas poderão dispensar a marcação do ponto no horário de final de expediente do turno da manhã.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - JORNADA DE TRABALHO HÍBRIDA

Observadas as disposições sobre compensação de jornada, as empresas poderão estabelecer com seus empregados condições de flexibilização do local de trabalho (trabalho à distância, remoto, home office, híbrido e/ou teletrabalho), de todas as áreas, departamentos ou setores específicos da empresa cujas atividades sejam compatíveis com tal regime, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação.

1. As regras, inclusive de segurança e saúde do trabalho, deverão ser estabelecidas de comum e expreso acordo através do contrato de trabalho ou aditivo contratual onde constará a modalidade, as responsabilidades de cada parte e se haverá eventual reembolso ou ajuda de custo de natureza indenizatória que, todavia, não deverá integrar a remuneração do empregado.

2. O trabalho híbrido poderá ser utilizado de modo alternado, inclusive no mesmo dia, sendo um turno presencial e outro remoto, conforme ajustado ou determinado pelo empregador.

3. O empregado deverá desempenhar suas atividades de acordo com a determinação e com as atribuições ajustadas pelo empregador, sendo que na eventual utilização de sistema, login e logout não serão considerados para apuração de horas extras, tampouco como caracterização de regime de sobreaviso, prontidão ou tempo à disposição.

4. Como forma de resguardo às normas de medicina e segurança do trabalho, o empregado deverá observar:

- a) a limitação do trabalho a sua jornada contratual;
- b) o cumprimento dos intervalos intrajornada e interjornada;
- c) o descanso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas.

5. O empregador poderá requerer alteração do regime estabelecido para presencial mediante comunicação, por qualquer meio, com 48 (quarenta e oito horas) de antecedência.

Faltas

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ABONO DE FALTAS PARA LEVAR FILHO AO MÉDICO

As empresas abonarão a ausência de seus empregados para que os mesmos levem seus filhos menores de 14 (quatorze) anos a médico credenciado oficialmente pelo INSS, comprovando tal fato por via de atestado fornecido pelo mesmo profissional médico.

01. O empregado deverá comprovar posteriormente o fato em até 48 (quarenta e oito) horas, sob pena de não ter abonada a sua ausência.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - INTERNAÇÃO HOSPITALAR

Durante a vigência da presente convenção, as empresas deverão considerar falta justificada, exclusivamente para fins da remuneração do repouso semanal e cálculo de férias, a ausência de até 01 (um) dia por semestre, de suas empregadas em caso de internação hospitalar de filho seu de até 06 (seis) anos de idade, sem que haja obrigação de pagamento pela empresa das horas não laboradas, comprovado o fato em até 48 horas (quarenta e oito), através de documento emitido pelo hospital.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - FÉRIAS - INÍCIO

As férias que forem concedidas aos integrantes da categoria profissional conveniente não poderão iniciar em véspera de feriados e/ou sextas-feiras.

Férias Coletivas

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - FÉRIAS COLETIVAS

As empresas poderão conceder férias coletivas, por antecipação, aos empregados que ainda não contarem com o respectivo período aquisitivo completo, considerando-se, na hipótese, como quitado o respectivo período, observados os critérios legais no que se refere a adoção de férias coletivas.

Saúde e Segurança do Trabalhador

CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CIPA - COMUNICAÇÃO DOS ELEITOS

As empresas deverão comunicar ao Sindicato Profissional em até 20 (vinte) dias após a eleição para a CIPA, a relação dos eleitos para a referida Comissão Interna de Prevenção de Acidentes.

Exames Médicos

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - EXAMES ADMISSIONAIS E DEMISSIONAIS

Os exames determinados pelas empresas, por ocasião da admissão e demissão dos empregados, ocorrerão por conta das mesmas sem quaisquer ônus para os trabalhadores.

Relações Sindicais

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DESCONTO ASSISTENCIAL PARA A ENTIDADE PROFISSIONAL

Por expressa exigência negocial e sob inteira responsabilidade do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Calçadistas de Teutônia, as empresas descontarão de todos os seus empregados, integrantes da categoria profissional representada pelo Sindicato dos Trabalhadores, associados ou não, beneficiados ou não pelo disposto nesta Convenção Coletiva de Trabalho, independente da forma de percepção salarial e da data de admissão, com o valor correspondente a 4,5% (quatro e meio por cento) do salário já reajustado no mês de agosto de 2024.

As quantias assim descontadas serão recolhidas aos cofres do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Calçadistas de Teutônia, sob expressa exigência negocial e a inteira responsabilidade deste, até 10 (dez) dias após a efetivação do desconto.

Os empregadores ficam obrigados a encaminhar ao sindicato suscitante a relação nominal dos empregados distinguindo-se nome, a função e o salário percebido - base para o cálculo da contribuição assistencial -, no prazo mesmo prazo dos repasses.

O descumprimento dos prazos de recolhimento obriga a empresa inadimplente ao pagamento de 5% de acréscimo sobre o valor descontado e não recolhido, por mês de atraso, que será atualizado até o efetivo pagamento, com juros e correção monetária igual a dos débitos trabalhistas.

O desconto aqui ajustado não incidirá sobre os salários dos trabalhadores que apresentaram oposição ao mesmo, no período compreendido entre a data da assembleia geral extraordinária convocada para fins de instalação da campanha salarial (18/06/2024) e o último dia útil do mês de junho de 2024, em total conformidade com a decisão daquela assembleia.

Eventual oposição de qualquer empregado será comunicada à respectiva empregadora, até, no máximo, 48 horas do protocolo da presente CCT pelo Sindicato dos Trabalhadores, permitida a comunicação por meio eletrônico.

Caso as empresas sejam condenadas a devolver os valores descontados dos empregados após o trânsito em julgado de ação condenatória, o sindicato dos trabalhadores se declara devedor solidário pela quantia objeto da respectiva condenação.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - MENSALIDADES SINDICAL

As empresas ficam obrigadas a recolherem aos cofres do sindicato suscitante, as mensalidades sindicais devidas pelos integrantes da categoria, devendo, para tanto, o sindicato enviar a cada empresa, até o dia 15 (quinze) de cada mês, relação dos associados ou os cupons ou “tickets” de mensalidades e, através de uma pessoa autorizada, comparecer nos cinco dias subseqüentes a data de efetivação do desconto, para o

recebimento, facultado, porém, o sindicato dos Trabalhadores estabelecer com cada empresa o depósito bancário das importâncias recolhidas.

34.01. no caso do empregador não proceder ao desconto e ao repasse no prazo acima estipulado, passará a ser devida multa de 20% (vinte por cento) nos primeiros 30 (trinta) dias, mais um adicional de 5% (cinco por cento) a cada mês subsequente de atraso, e mais juros capitalizados de 1% (um por cento) ao mês, valores estes corrigidos pelo ICV - DIEESE.

34.02. exclusivamente no mês em que ocorrer o desconto assistencial previsto na cláusula 31, ficam, os associados que efetuarem o referido desconto assistencial, dispensados do recolhimento da mensalidade sindical.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DO SINDICATO ECONÔMICO

As empresas representadas pelo Sindicato das Indústrias do Vestuário do Estado do Rio Grande do Sul, na base territorial referente à presente convenção, recolherão, com base no disposto no item “e” do art. 513 da Consolidação das Leis do Trabalho, para manutenção e suporte operacional de sua entidade, em favor da mesma, mensalmente, a partir de agosto de 2024, até o último dia do mês, os valores relacionados na tabela abaixo:

TABELA DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL MENSAL

NÚMERO DE EMPREGADOS	VALOR R\$
Empresas com mais de 500 empregados	570,00
Empresas com efetivo entre 200 e 499 empregados	428,00
Empresas com efetivo entre 100 e 199 empregados	262,00
Empresas com efetivo entre 50 e 99 empregados	247,00
Empresas com efetivo entre 30 e 49 empregados	158,00
Empresas com efetivo entre 11 e 29 empregados	86,00
Empresas com efetivo entre 1 e 10 empregados	62,00
Empresas com efetivo entre 0 empregados	36,00

As empresas que efetuarem o recolhimento fora do prazo, ao feito do disposto no art. 600 da CLT, além de juros e correção monetária incorrem em multa de 10% (dez por cento) nos trinta primeiros dias e 2% (dois por cento) por mês subsequente de atraso além de 1% (um por cento) de juros ao mês e correção monetária.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL ESPECIAL DO SINDICATO

As empresas compreendidas na base territorial delimitada pela presente convenção, pagarão ao Sindicato Econômico, por conta da presente Convenção Coletiva de Trabalho, o equivalente a um dia de salário (30 avos), do número total de funcionários, levando-se em conta para o cálculo, um salário normativo previsto na cláusula 3, alínea "2" até o dia 30 de Setembro do corrente ano.

§ 1º - Eventuais oposições poderão ser apresentadas pelo e-mail sivergs@sivergs.org.br no período de 15 a 20 de agosto de 2024, mediante qualificação completa da empresa e do representante legal.

§ 2º - Em caso de atraso no pagamento, incidem as mesmas cominações do parágrafo 1º do artigo antecedente.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL

As empresas integrantes da categoria econômica da indústria do Vestuário, representadas pelo SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL, pagarão a este a Contribuição Confederativa, de que trata o inciso IV, do artigo 8ª, da Constituição Federal, na forma e valores estabelecidos em Assembleia do Sindicato.

Disposições Gerais

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - CATEGORIAS SINDICAIS ABRANGIDAS

A presente convenção abrange as indústrias de vestuário, bem como seus respectivos empregados na base territorial acima definida, excluídas as empresas que firmaram ou venham a firmar acordos coletivos de trabalho visando beneficiar seus empregados, com as garantias mínimas do presente instrumento, na forma estipulada pelo Art. 620 da CLT.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ACORDOS E CONVENÇÕES COLETIVAS

A presente Convenção Coletiva de Trabalho não prejudicará, tampouco prevalecerá sobre Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho firmadas e depositadas antes ou depois da data base, desde que assistidas pelas Entidades Profissional e Econômica.

Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - QUADRO DE AVISOS

As empresas afixarão em local visível, quadro para avisos oficiais do Sindicato dos Trabalhadores, que deverão, para serem afixadas, vir com a assinatura da direção das empresas.

Outras Disposições

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - RECEBIMENTO DO PIS

As empresas representadas concederão, na vigência da presente convenção, licença não remunerada pelas horas necessárias e até o limite de 04 (quatro) horas anuais, para que o empregado possa receber as parcelas do PIS. Para tanto, o empregado deverá comprovar tal recebimento, quando, então, lhe será assegurado o não desconto do repouso remunerado.

01. As empresas que eventualmente procedam o pagamento das parcelas do PIS no próprio estabelecimento, ficarão dispensadas da concessão prevista nesta cláusula.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DIVERGÊNCIAS

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

}

JULIANA FRACCARO
Presidente
SIND DAS INDS DO VESTUARIO DO ESTADO DO RS

ROBERTO MULLER
Presidente
SINDICATO DOS TRAB NAS IND CALCADISTAS DE TEUTONIA

ANEXOS

ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA TRABALHADORES

[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>.