

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RJ000471/2025  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 14/02/2025  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR003597/2025  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 13041.201115/2025-41  
**DATA DO PROTOCOLO:** 27/01/2025

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

SINDICATO DAS INDUSTRIAS DE CONFECÇOES DE ROUPAS E CHAPEUS D, CNPJ n. 31.169.311/0001-02, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ADDISON FREITAS MENESES;

E

SIND DOS TRAB NAS IND DO VESTUARIO DE PETROPOLIS, CNPJ n. 31.169.519/0001-21, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JORGE LUIZ MUSSEL;

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

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores nas Indústrias de alfaiatarias, confecções de roupas, estamparias, materiais serigráficos, malharias e confecções, chapéus, bolsas, calçados, tamancos, guarda-chuvas, bengalas, luvas, peles de resguardo, pente, botões, material de segurança, e proteção ao trabalho, confecção de material canino, oficina de consertos de calçados e similares**, com abrangência territorial em **Petrópolis/RJ**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO ADISSIONAL NORMATIVO**

Será assegurado o salário admissional normativo a partir de 1º de setembro de 2024, na seguinte forma:

- a) **R\$ 1.850,00** para as funções de costureira, estampador, cortador, overloquista, retista, colaretista e operador de Audaces.
- b) **R\$ 1.580,00** para a função de passadeira.
- c) **R\$ 1.558,00** como piso geral para todas as demais funções da categoria.

**REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**

## **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

As empresas representadas pelo Sindicato das Indústrias de Confecção de Roupas e Chapéus de Senhoras de Petrópolis, a partir de 01 de setembro de 2024, reajustarão os salários dos demais empregados integrantes da categoria profissional, representada pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias do Vestuário de Petrópolis, no percentual de 3,71% equivalente a 100% do INPC, (acumulado nos últimos 12 meses) que incidirá sobre os salários de 1º de setembro de 2023.

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

### **CLÁUSULA QUINTA - ANTECIPAÇÃO SALARIAL**

É obrigatório às empresas antecipar o valor de 40% (quarenta por cento) dos seus salários até o dia 20 (vinte) de cada mês, para os funcionários que assim o desejar.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS OUTRAS GRATIFICAÇÕES**

### **CLÁUSULA SEXTA - GARANTIA PARA APOSENTADORIA**

Ao empregado atingido por dispensa sem justa causa e que possua mais de 05 (cinco) anos de trabalho na mesma empresa, a quem concomitantemente e comprovadamente falta o máximo de 12 (doze) meses para se aposentar pelo prazo mínimo da Previdência Social, a empresa reembolsará as contribuições feitas por ele ao INSS, que tenham por base o último salário de contribuição, devidamente reajustado, enquanto não conseguir outro emprego, e no prazo máximo correspondente àqueles 12 (doze) meses.

## **OUTROS ADICIONAIS**

### **CLÁUSULA SÉTIMA - AUXÍLIO FUNERAL**

As empresas contribuirão com o valor equivalente a 02 (dois) salários mínimos como auxílio funeral, em caso de falecimento do empregado que não possui seguro ou qualquer plano funerário, pagos na rescisão aos dependentes devidamente comprovados.

### **CLÁUSULA OITAVA - PRÊMIO ASSIDUIDADE**

As empresas que desejarem, poderão criar regras e critérios tangíveis para o fornecimento de prêmio assiduidade aos empregados que não apresentarem faltas ou atrasos no período.

Parágrafo único: O prêmio assiduidade não integra a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário, na forma do artigo 457 da CLT, parágrafo 2º e 4º."

## **PRÊMIOS**

### **CLÁUSULA NONA - CONCESSÃO DE PRÊMIOS**

As empresas, a seu critério, poderão conceder prêmios em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício das atividades, pago em dinheiro ou depósito ou através de qualquer meio eletrônico ao

empregado, sendo para isto necessária a definição de regras claras e de conhecimento do empregado.

Parágrafo único: As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário, na forma do artigo 457 da CLT, parágrafo 2º e 4º.”

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES ESTÁGIO/APRENDIZAGEM**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - CONTRATAÇÃO DE APRENDIZ**

As empresas que desejarem contratar aprendizes, neste caso compreendidas aquelas pessoas que não tiverem comprovação da função em carteira, o poderão fazer pelo período máximo de seis meses, e pelo salário mínimo nacional de acordo com o definido pela lei do aprendiz.

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - CARGOS E SALÁRIOS**

As empresas que desejarem dar oportunidades a seus funcionários para exercerem funções superiores, neste caso compreendidas aquelas pessoas que não tiveram comprovação da função em carteira, o poderão fazer pelo prazo máximo de seis meses e pelo salário normativo constante na letra “c” da cláusula terceira da presente Convenção Coletiva, sendo que após esse período de aprendizagem, as empresas obrigatoriamente terão que pagar o salário normativo referente à função exercida.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - FERIADO NO SÁBADO JÁ COMPENSADO**

Quando o feriado coincidir com o sábado já compensado durante a semana, a empresa poderá, alternativamente, reduzir a jornada de trabalho ou pagar o excedente como horas extraordinárias, nos termos desta convenção. As empresas que assim desejarem poderão usar estas horas, também, na compensação de dias prensados

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - BANCO DE HORAS**

Fica convencionado neste instrumento a adoção pelas empresas e trabalhadores ora representados, do sistema de “BANCO DE HORAS”, nos moldes em que dispõe a Lei nº 9.601, de 21.01.98, regulamentada pelo decreto nº 2.490 de 04.02.98, pelo que as empresas poderão, a seu critério, implantar o sistema “BANCO DE HORAS”, onde o excesso de horas em um dia seja compensado pela diminuição em outro (ou vice-versa), dispensando o pagamento de adicionais de horas extras, no período máximo de cento e oitenta dias.

Parágrafo primeiro: A soma das jornadas normais não poderá ultrapassar o limite máximo de dez horas diárias de trabalho, ficando proibida a compensação no domingo e férias.

Parágrafo segundo: No caso de haver crédito ao final do período de cento e oitenta dias, a empresa se obriga a quitar de imediato as horas extras trabalhadas, com o adicional de 50% (cinquenta por cento).

Parágrafo terceiro: Na hipótese de rescisão de contrato de trabalho, sem que tenha havido a compensação integral das horas de trabalho, fará jus o empregado ao pagamento das horas devidas, com adicional de horas extras de 50% (cinquenta por cento), calculadas sobre o salário base de cálculo das verbas rescisórias.

Parágrafo quarto: O regime de “banco de horas” deverá ser negociado previamente com os trabalhadores, e deverá abranger os trabalhadores de um ou mais setores ou departamentos da empresa.

Parágrafo quinto: Deverá a empresa que adotar o “banco de horas”, observar e respeitar os horários de intervalos para refeição e descanso entre uma jornada e outra.

Parágrafo sexto: No caso de demissão do funcionário com débito de banco de horas negativo, o desconto obedecerá à regra geral dos descontos rescisórios, sem exceder ao equivalente a um mês de remuneração do empregado.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - HORAS EXTRAS**

As horas extraordinárias de 2ª a sábado serão acrescidas do percentual de 50% (cinquenta por cento), sendo aos domingos e feriados o acréscimo de 100% (cem por cento).

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - FÉRIAS**

A concessão de férias pelas empresas deverá observar as seguintes condições:

- a) O início das férias, individuais ou coletivas, deverá coincidir, preferencialmente, com o primeiro dia útil da semana e será vedado no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado. (Art. 134, §3º, da lei 13.467/17).
- b) Quando os dias compensados recaírem no período de gozo de férias, estas deverão ser prorrogadas pelo mesmo número de dias já compensados;
- c) A concessão das férias será comunicada por escrito ao empregado, com antecedência de 30 (trinta) dias, cabendo a este assinar a respectiva notificação.
- d) As empresas poderão conceder férias coletivas a seus empregados bastando, para tanto, enviar comunicação a posteriori à Delegacia Regional do Trabalho e ao Sindicato Profissional num prazo de 10 (dez) dias após o retorno ao trabalho.
- e) De acordo com o que estabelece o art. 138 da CLT, durante as férias, o empregado não poderá prestar serviço a outro empregador, salvo se estiver obrigado a fazê-lo em virtude de contrato de trabalho regularmente mantido com aquele.

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - SINDICALIZAÇÃO**

As empresas facilitarão no que for possível, o trabalho de sindicalização que for desenvolvido pelo Sindicato Profissional, desde que não prejudique o trabalho.

### **LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS**

Serão abonadas as faltas dos empregados para comparecimento a Congressos Sindicais, desde que membros efetivos da Diretoria do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias do Vestuário de Petrópolis, um por empresa, até

10 (dez) dias totais por ano, para firmas com mais de 80 (oitenta) empregados.

## CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS TRABALHADORES

Seguindo o entendimento do STF, no qual todos os trabalhadores da mesma categoria devem pagar uma taxa assistencial ao respectivo sindicato, no período de sua data base, sendo sindicalizados ou não, foi decidido em assembleia realizada em 21/08/2024 que será descontada uma taxa assistencial, uma única vez, no valor de 1% (um por cento) do salário mensal de cada trabalhador associado ao sindicato e 2% (dois por cento) para os trabalhadores não associados, uma vez que todos são beneficiados por todas as cláusulas da Convenção Coletiva de Trabalho. Esses descontos serão destinados à assistência social dos órgãos de classe, de acordo com o estabelecido no art. 8º, inciso IV, da Constituição Federal, e em conformidade com o estabelecido na Assembleia Geral Extraordinária do Sindicato dos Trabalhadores.

Parágrafo Único:

Esta taxa subordina-se a oposição do trabalhador, manifestada pessoalmente pelo mesmo, onde deverá escrever uma carta de próprio punho, em duas vias, na sede do sindicato laboral, no período de segunda a sexta feira, das 08h30 às 12h30, conforme decidido e aprovado em assembleia realizada em 21/08/2024, no prazo de 15 dias corridos, a contar da data da assinatura da referida Convenção Coletiva de Trabalho.

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - MENSALIDADE SINDICAL

O valor do desconto mensal será de 4% (quatro por cento) sobre o salário mínimo vigente. As empresas se comprometem a recolher as mensalidades dos funcionários associados ao Sindicato dos Trabalhadores, repassando os valores até o décimo dia útil de cada mês.

**Parágrafo único:** Considerando ser um assunto que diz respeito aos trabalhadores e o seu sindicato, as empresas ficarão isentas de qualquer responsabilidade; cabendo a estas somente efetuarem os descontos e repassarem ao sindicato, conforme o aprovado em Assembleia.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

Por decisão da Assembleia Geral Extraordinária (AGE), realizada em 06 de setembro de 2024, da qual participaram as empresas da categoria econômica representadas pelo Sindicato das Indústrias de Confecções de Roupas e Chapéus de Senhoras de Petrópolis – Sindcon - Petrópolis, estas deverão recolher para o Sindicato, a Contribuição Assistencial Patronal, também conhecida como Contribuição Negocial, da seguinte forma: a) a contribuição será recolhida para o Sindcon - Petrópolis até o dia 10 de novembro de 2024, através de guia a ser disponibilizada pelo Sindcon ou mediante recibo diretamente na sede do Sindcon; b) a contribuição é devida por estabelecimento pertencente à categoria econômica, e será calculada de acordo com o capital social de cada empresa, conforme tabela abaixo:

CAPITAL SOCIAL	VALOR DA CONTRIBUIÇÃO
Micro e empresas de pequeno porte que comprovem estar inscritas no supersimples e empresas com capital social até R\$ 10.000,00	<b>R\$ 150,00</b>
De R\$ 10.000,01 a R\$ 20.000,00	<b>R\$ 170,00</b>
De R\$ 20.000,01 a R\$ 50.000,00	<b>R\$ 190,00</b>
De R\$ 50.000,01 a R\$ 150.000,00	<b>R\$ 210,00</b>
De R\$ 150.000,01 em diante	<b>R\$ 230,00</b>

## **DISPOSIÇÕES GERAIS OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - COMPENSAÇÃO DE ADIANTAMENTOS**

Serão compensados, salvo acordo expresso em contrário, todos os adiantamentos, abonos e antecipações salariais, concedidos espontânea ou compulsoriamente, entre 01 de setembro de 2023 a 31 de agosto de 2024.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - UNIFORMES**

As empresas que, por regulamento, Lei ou Convenção Coletiva de Trabalho, exigir o uso de uniformes ou calçados inerentes às atividades profissionais do trabalhador, bem como equipamentos de proteção individual e de segurança do trabalhador, deverão fornecê-los gratuitamente aos trabalhadores, os quais se obrigarão ao uso no local de trabalho.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ATESTADOS MÉDICOS**

As empresas aceitarão, para o fim de justificação de ausência, os atestados médicos e/ou odontológicos, desde que oriundos do SUS, serviço médico da empresa, ou ainda os originários de médicos conveniados com o sindicato dos trabalhadores, no prazo de até 48h após a emissão. Declarações de comparecimento não serão consideradas para abono de faltas ou horas.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - VALE TRANSPORTE**

O Vale Transporte deverá ser concedido na forma da lei, sendo que o empregado para receber o Vale-Transporte deverá informar ao empregador, por escrito: Seu endereço residencial e ser atualizado sempre que houver alteração de domicílio; os serviços e meios de transporte mais adequados ao seu deslocamento residência-trabalho e vice-versa; Número de vezes utilizados no dia para o deslocamento residência/trabalho/residência.

Parágrafo Primeiro: O valor da parcela a ser suportada pelo beneficiário será descontado proporcionalmente à:

- Quantidade de Vale-Transporte concedida conforme dias trabalhados no período a que se refere o salário ou vencimento, e por ocasião de seu pagamento.
- Valor máximo de 6% do salário base, proporcional aos dias úteis;
- Quantidade de vales-transportes conforme dias úteis do período;
- Saldo existente, referente ao mês anterior.

Parágrafo Segundo: A empresa poderá, a seu critério e com base em regras pré-definidas, mas a pedido do empregado, fornecer vale combustível (ticket) ao trabalhador que desejar utilizar veículo próprio.

Parágrafo Terceiro: O fornecimento do vale combustível exclui a obrigatoriedade de fornecimento do vale transporte.

Parágrafo Quarto: Os empregados que assinarem declarações de desistência do benefício do vale transporte, optando pelo vale combustível, poderão rever a situação a qualquer momento, voltando a solicitar a concessão deste, havendo superveniência da necessidade de uso.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - VALE COMBUSTÍVEL**

Fica facultado às empresas que assim desejarem a concessão de um vale combustível aos empregados que utilizem veículo próprio para deslocamento entre suas residências e o local de trabalho.

**Parágrafo Primeiro:** A empresa que optar pela concessão do vale combustível poderá definir livremente os critérios de elegibilidade, os valores, as condições de pagamento, a forma de utilização e os mecanismos de controle do benefício, sempre respeitando a legislação vigente e os princípios da boa-fé.

**Parágrafo Segundo:** Cada empresa deverá, ao aderir ao benefício, criar suas próprias regras internas, definindo as condições específicas para a concessão e utilização do vale combustível, observando os critérios de transparência e igualdade entre seus empregados. As regras internas sobre o vale combustível deverão ser amplamente divulgadas pela empresa aos seus empregados, garantindo a ciência e o acesso de todos aos critérios estabelecidos.

**Parágrafo Terceiro:** As empresas que concederem o vale combustível poderão, a qualquer tempo, ajustar ou revisar os critérios e as condições de concessão do benefício, conforme suas necessidades e políticas internas, observando o devido processo de comunicação aos empregados.

**Parágrafo Quarto:** A concessão do vale combustível, quando adotada pela empresa, não gera direito adquirido e poderá ser alterada ou suspensa a qualquer momento, respeitadas as disposições legais e contratuais aplicáveis.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CASAMENTO**

Para o caso de casamento de funcionários, a licença remunerada será de 3 (três) dias úteis contados a partir da data do casamento.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DATA DA VALIDADE LEGAL DO ACORDO**

A presente Convenção Coletiva do Trabalho, terá, para efeitos legais, impreterivelmente o cumprimento a partir da data de assinatura pelos representantes legais, com vigência a partir de 01/09/2024.

**Parágrafo único:** A ausência de comprovação de registro da Convenção no órgão competente não invalida as cláusulas negociadas e assinadas por ambas as partes, pois o depósito no Ministério do Trabalho tem como objetivo apenas conferir e dar publicidade à negociação coletiva. Trata-se de aspecto meramente formal a ser observado para que se dê, também, conhecimento aos interessados e a terceiros.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - REEXAME DA CONVENÇÃO**

As partes se comprometem a realizar nova reunião para reexame da presente convenção no mês de março de 2025, inclusive com vistas à possibilidade de se rever os valores ajustados para o salário normativo previsto na cláusula terceira.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO**

A primeira parcela do 13º (décimo terceiro) salário será paga impreterivelmente até o dia 30(trinta) do mês de novembro e a segunda até o dia 20(vinte) do mês de dezembro.

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA - AVISO PRÉVIO

Em Conformidade com a lei Nº 12.506 de 11 de Outubro de 2011, Que institui o Aviso Prévio de que trata o capítulo VI do título IV da Consolidação das Leis do Trabalho, CLT, Ficam estabelecidos os seguintes critérios:

- a) Quando por iniciativa do empregador, após o período de experiência, será concedido o aviso prévio na proporção de 30(trinta) dias aos empregados que contem até 1(Um) ano de serviço na mesma empresa;
- b) O Aviso Prévio previsto na alínea anterior, serão acrescidos de 3(três) dias por ano completo de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias perfazendo um total de 90 (noventa) dias;
- c) Fica ajustado que o aviso prévio, de iniciativa do empregador, quando na modalidade de aviso prévio trabalhado, fica o trabalhador na obrigação de cumprir trinta dias do aviso, sendo que poderá optar por sair sete dias antes ou duas horas mais cedo, sem prejuízo no salário, e o empregador na obrigação de lhe indenizar os dias excedentes no Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho - TRCT.
- d) Fica acordado que o Aviso Prévio, de iniciativa do empregador para o empregado, quando, o empregado não poderá trabalhar mais de 30 (trinta) dias. O excedente deverá ser indenizado pelo empregador no ato da quitação das verbas rescisórias.

**Parágrafo único:** A aplicação desta cláusula deverá obedecer à Norma Técnica nº 184/2012 de 07 de maio de 2012, do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE.

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - HOMOLOGAÇÃO

As partes estabelecem que a quitação de verba rescisória de contrato de trabalho de empregados, sindicalizados ou não, poderá ser realizada perante o Sindicato Profissional. No ato da homologação da rescisão, a empresa deverá apresentar cópia do extrato analítico do FGTS e comprovante de depósito da multa quando devida.

Parágrafo único: Deverá ser realizada a homologação no Sindicato dos Trabalhadores, quando os empregados solicitarem a assistência.

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - USO DE APARELHO CELULAR

Os empregadores de posse do poder diretivo, poderão proibir aos seus empregados o uso do aparelho celular, smartphone, tablet e dispositivos similares durante o período que estiverem laborando na empresa, minimizando a possibilidade de acidente de trabalho.

Parágrafo único. Em sendo proibido o uso de aparelho celular, a empresa se obriga a transmitir ao empregado, imediatamente, os recados urgentes ou graves, e no final do turno ou expediente os recados comuns.

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer divergências surgidas em decorrência da aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

}

**ADDISON FREITAS MENESES**



**PRESIDENTE  
SINDICATO DAS INDUSTRIAS DE CONFECÇOES DE ROUPAS E CHAPEUS D**

**JORGE LUIZ MUSSEL  
PRESIDENTE  
SIND DOS TRAB NAS IND DO VESTUARIO DE PETROPOLIS**

**ANEXOS  
ANEXO I - ATA SIND. TRABALHADORES**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO II - ATA SINDCON**

[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>.

