

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2011/2012

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RS001906/2011  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 30/09/2011  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR051024/2011  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46218.013375/2011-56  
**DATA DO PROTOCOLO:** 28/09/2011

SIND DOS TRABS NAS INDS DO VESTUARIO DE CX DO SUL E FAR, CNPJ n. 88.662.283/0001-88, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JANDIR ZACCARIA;

E

SINDICATO DAS INDUSTRIAS DO VESTUARIO E DO CALCADO DO NORDESTE GAUCHO, CNPJ n. 87.818.167/0001-42, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). THIARAJU VIEIRA BARBOSA;

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 1º de agosto de 2011 a 31 de julho de 2012 e a data-base da categoria em 1º de agosto.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **dos Trabalhadores nas Indústrias de Calçados e do Vestuário**, com abrangência territorial em **Bento Gonçalves/RS, Flores da Cunha/RS, Nova Prata/RS, São Marcos/RS e Veranópolis/RS**.

## Salários, Reajustes e Pagamento

### Piso Salarial

#### CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO E DE INGRESSO

- Aos empregados admitidos após a data de 1º de agosto de 2011 e aos que vierem a ser admitidos durante a vigência da presente Convenção, fica assegurado um **Salário de Ingresso** de **R\$ 602,67** (seiscentos e dois reais e sessenta e sete centavos) mensais ou equivalente em hora, diário ou semanal, até 90 (noventa) dias, valor vigente a partir de 1º de agosto de 2011 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\$ 634,70** (seiscentos e trinta e quatro reais e setenta centavos) mensais, ou equivalente em hora, diário ou semanal, valor vigente a partir de 1º de agosto de 2011 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 substitutivos do salário mínimo legal.

### Reajustes/Correções Salariais

#### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

As empresas concederão a todos os seus empregados, admitidos até 1º de agosto de 2010, uma variação salarial para efeito da revisão da Convenção Coletiva de Trabalho correspondente ao percentual de **8,00%** (oito por cento) a incidir sobre os salários resultantes de Convenção Coletiva de Trabalho do ano anterior.

#### CLÁUSULA QUINTA - PROPORCIONALIDADE DO REAJUSTE SALARIAL

Os empregados admitidos entre 1º de agosto de 2010 e 31 de julho de 2011 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 (1º de agosto de 2011), percentuais incidentes sobre o salário de admissão:

**TABELA DE PROPORCIONALIDADE**

<u>ADMISSÃO EM</u>	<u>PERCENTUAL</u>	<u>ADMISSÃO EM</u>	<u>PERCENTUAL</u>
Ago/2010	8,00%	Fev/2011	3,92%

Set/2010	7,31%	Mar/2011	3,26%
Out/2010	6,62%	Abr/2011	2,60%
Nov/2010	5,94%	Mai/2011	1,94%
Dez/ 2010	5,26%	Jun/2011	1,29%
Jan/2011	4,59%	Jul/2011	0,64%

01. 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;

02. 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 1º de agosto de 2011.

### **Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

#### **CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO E COMPENSAÇÃO DOS REAJUSTES NO PERÍODO REVISANDO**

As diferenças eventualmente existentes em decorrência das variações previstas acima serão pagas até e ou juntamente com a folha de pagamento do mês de setembro de 2011 ou até 15 (quinze) dias a partir do depósito da presente Convenção no órgão competente, restando assegurado que quaisquer aumentos concedidos entre 1º de agosto de 2010 e 31 de julho de 2011, 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 1º de agosto de 2011.

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - COMPENSAÇÃO DE REAJUSTES FUTUROS**

Os aumentos espontâneos ou coercitivos, com exceção dos concedidos nas cláusulas quarta, quinta e subitens, praticados a partir de 1º de agosto de 2011 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 feito revisional ou ainda decorrentes de política salarial.

#### **CLÁUSULA OITAVA - DISCRIMINATIVO DOS SALÁRIOS**

As empresas se obrigam a fornecer discriminativos dos pagamentos efetuados e dos respectivos descontos aos seus empregados, inclusive o valor do recolhimento ao FGTS - Fundo de Garantia por Tempo de Serviço.

## **Descontos Salariais**

### **CLÁUSULA NONA - DESCONTOS EM FOLHA - AUTORIZAÇÃO**

Será permitida a autorização individual para lançamento em folha de pagamento dos descontos, prévia e por escrito, autorizados pelos empregados, a teor de clausulamento já tradicional e existente em revisões anteriores:

01. A autorização poderá ser revogada a qualquer momento pelo empregado, sempre por escrito, ainda que sem justificativa;
02. Ressalva-se que qualquer reivindicação referente a esta cláusula corresponderá à ação de cumprimento de sentença normativa;
03. As autorizações e as revogações serão efetuadas em duas vias de igual teor, uma das quais será fornecida ao empregado mediante recibo.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA - 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 1º de agosto de 2010 a 31 de julho de 2011, ficando estipulado que o salário resultante da aplicação dos percentuais acima previstos formarão base para eventual procedimento coletivo futuro.

## **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

### **13º Salário**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 13º SALÁRIO - AUXÍLIO DOENÇA**

Aos empregados que contarem com mais de um ano de serviço efetivo na mesma empresa em 20 de dezembro, fica assegurado o pagamento da gratificação natalina (13º salário) ainda que tenha se ausentado do trabalho por mais de 15 (quinze) dias e menos de 185 (cento e oitenta e cinco) dias em gozo de auxílio doença, concedido pelo INSS.

### **Adicional de Hora-Extra**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - HORAS EXTRAS**

As horas extraordinárias que venham a ser prestadas durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho pelos integrantes da categoria profissional, serão remuneradas da seguinte forma:

01. As duas primeiras horas extras diárias sempre com percentual de 50% (cinquenta por cento) e a partir da terceira diária, sempre com percentual de 100% (cem por cento).

### **Adicional de Tempo de Serviço**

## **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - QUINQUÊNIO**

As empresas, a partir da data base, concederão a seus empregados que a tanto e pelas presentes disposições façam jus, para cada cinco anos de trabalho prestado ao mesmo empregador, computados, para tal fim, os períodos descontínuos cujos intervalos não tenham sido superiores a 06 (seis) meses, sob a forma de adicional por tempo de serviço - **Quinquênio**, uma remuneração adicional de **R\$ 41,92** (quarenta e um reais e noventa e dois centavos) mensais.

Esta remuneração adicional será efetuada em parcela destacada da remuneração mensal dos empregados que a recebam.

### **Auxílio Educação**

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - PLANO EDUCACIONAL PARA COLABORADORES**

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 dentro do permissivo do art. 7º, da Constituição Federal, o seguinte plano educacional para os empregados em atividade nas empresas na data de concessão do benefício.

### **DO PLANO:**

a) a ajuda educacional aqui prevista será concedida aos trabalhadores estudantes ou que tenham filho em idade escolar e que o solicitem de forma escrita;

b) somente será paga a ajuda educacional aqui estabelecida aos trabalhadores estudantes que estejam matriculados no 1º ou 2º graus, ou que tenham filho matriculado nas mesmas condições;

c) os empregados deverão comprovar, perante as empresas a sua aprovação, ou de seu dependente legal, como tal aquele que está cadastrado para fins da Previdência Social, nas provas de curso de ensino oficial, relativa ao ano ou semestre anterior à data de pagamento da ajuda educacional aqui prevista;

d) poderá ser substituída a comprovação da aprovação acima referida pelo certificado de, no mínimo, 75% (setenta e cinco por cento) de frequência no ano ou semestre anterior à data de pagamento desta ajuda;

e) deverá, ainda, ser apresentado às empresas a comprovação de matrícula em estabelecimento de ensino oficial referente ao ano ou semestre em curso na data do pagamento desta ajuda educacional.

### **DAS CONDIÇÕES:**

01. Mediante o atendimento dos requisitos previstos acima, as empresas concederão uma ajuda de custo, vedada sua integração ao salário para qualquer fim, no valor único e final de **R\$ 137,92** (cento e trinta e sete reais e noventa e dois centavos) por ano, para cada trabalhador ou a 01 (um) filho dependente que não tenha rendimentos de trabalho e que estiver cursando o 1º ou 2º graus.

02. Para os empregados que ingressarem na empresa após o pagamento da parcela única e que preencherem os requisitos previstos no plano acima, o pagamento será calculado conforme a proporcionalidade prevista no item 05;

03. O pagamento da referida ajuda poderá ser feito em 02 (duas) parcelas, sendo 50% (cinquenta por cento) no encerramento do 2º semestre escolar de 2011 e 50% (cinquenta por cento) no encerramento do 1º semestre escolar de 2012, mediante o atendimento dos requisitos previstos no PLANO acima;

04. Ficam isentas do pagamento deste auxílio, as empresas que mantém fundações e ou que já destinam doações deste gênero em montante anual igual ou superior aos previstos para pagamento nesta cláusula, por beneficiário acima especificado;

05. Aos empregados com efetividade inferior a 12 (doze) meses na mesma empresa em 1º de agosto de 2011, a ajuda prevista nesta cláusula será paga proporcionalmente e calculada à razão de 1/12 (um duodécimo) por mês de efetivo trabalho prestado até a data base de 1º de agosto, e paga em nos prazos acima previstos.

### **Auxílio Morte/Funeral**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXÍLIO FUNERAL**

As empresas cujos empregados não estiverem abrangidos por seguro de vida em grupo ou outros benefícios equivalentes, em caso de falecimento

de um empregado seu vítima de acidente de trabalho, pagarão aos dependentes legais do mesmo, uma quantia equivalente a 02 (dois) salários normativos efetivos mínimos da categoria profissional previsto na presente Convenção Coletiva de Trabalho.

### **Aposentadoria**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - INDENIZAÇÃO NA APOSENTADORIA**

Obtendo o empregado direito à sua aposentadoria e tendo um período de trabalho imediatamente anterior a esta aposentadoria de no mínimo de 08 (oito) anos contínuos para a mesma empresa na qual se aposente, esta pagar-lhe-á uma indenização em valor equivalente ao salário mensal que percebia junto a sua empregadora.

### **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

#### **Normas para Admissão/Contratação**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA - READMISSÃO**

Fica vedada a experiência ao empregado readmitido para a mesma função que exercia na empresa, desde que no contrato anterior tinha o empregado uma efetividade mínima de 06 (seis) meses e o afastamento do empregado não tenha sido superior a 12 (doze) meses.

### **Desligamento/Demissão**

## **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - RESCISÕES - HOMOLOGAÇÃO**

As empresas que tenham seus estabelecimentos nas cidades de Veranópolis, Nova Prata, São Marcos e Bento Gonçalves, obrigam-se a proceder as homologações das rescisões dos contratos de trabalho de seus empregados que tenham uma efetividade mínima de 06 (seis) meses na mesma empresa, no Sindicato Profissional.

01. O Sindicato Profissional, por sua vez, se obriga a dar assistência nas homologações dos contratos de trabalho acima referidos, mantendo pessoa credenciada nas cidades de Veranópolis, Nova Prata, São Marcos e Bento Gonçalves durante horário comercial de segundas a sextas-feiras.

02. As homologações que forem efetuadas nas cidades de Veranópolis, Nova Prata, São Marcos e Bento Gonçalves em sextas-feiras e/ou véspera de feriados serão procedidas no horário bancário.

03. Todas as empresas que exerçam ou venham a exercer atividades na base territorial englobada pela presente convenção deverão comprovar estarem quites com as contribuições aos Sindicatos Profissional e Econômico quando buscarem a assistência para as rescisões contratuais no Sindicato Profissional.

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DISPENSA POR JUSTA CAUSA - COMUNICAÇÃO**

As empresas ficam obrigadas a comunicar aos seus empregados, por escrito, em caso de desligamento sob alegação de cometimento de falta grave, as razões que ensejaram a despedida, sob pena de ser tida como não aplicável.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - INDENIZAÇÃO ESPECIAL NA DESPEDIDA**

Aos empregados despedidos sem justa causa que contarem com um mínimo de 07 (sete) anos de serviço, prestado à mesma empresa, e que tenham 45 (quarenta e cinco) ou mais anos de idade, será concedida uma indenização em valor equivalente a seu último salário mensal.

### **Aviso Prévio**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AVISO PRÉVIO - DISPENSA DO CUMPRIMENTO**

Dispensa por parte da empresa do restante do prazo do aviso prévio quando o empregado despedido e pré-avisado comprovar ter obtido nova colocação, sendo responsabilidade da empresa somente os dias trabalhados no período do aviso.

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

### **Estabilidade Mãe**



## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - GESTANTE - ESTABILIDADE**

Será assegurada, durante a vigência da presente convenção, estabilidade funcional no emprego à empregada gestante, desde a concepção até 60 (sessenta) dias após o término do afastamento compulsório, facultado a empregada renunciar ou transacionar esta garantia de emprego.

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.

### **Estabilidade Aposentadoria**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - PERÍODO PRÉ APOSENTADORIA - ESTABILIDADE**

Os 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:

01. Tenham uma efetividade mínima de 10 (dez) anos ininterruptos na mesma empresa;
02. 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 datado da empresa;
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 for concedida a aposentadoria, não sendo em nenhuma hipótese prorrogável a garantia de emprego em causa;
04. A garantia de emprego só poderá ser solicitada em uma única oportunidade, não sendo viável renová-la;
05. O empregado que receber aviso prévio, a partir desta data não poderá usar do presente dispositivo.

### **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

## **Compensação de Jornada**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO**

As empresas, confirmando uso e costume estabelecidos, respeitado, ainda, o número de horas de trabalho contratual semanal, poderão ultrapassar a duração normal da jornada de trabalho por dia, até o limite máximo legal permitido, visando a compensação das horas não trabalhadas em algum dia da semana, inclusive aos sábados, sem que este acréscimo seja considerado como horas extras, garantindo o repouso semanal remunerado de um dia, independente de feriados, não havendo que se falar em descaracterização do regime compensatório na hipótese de trabalho extraordinário.

01. A faculdade outorgada as empresas na cláusula imediatamente anterior, restringe-se ao direito de estabelecer ou não o regime de compensação de horário, sendo que, uma vez estabelecido, não poderão suprimi-lo sem a prévia concordância dos empregados.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - FERIADÕES - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO**

Poderão as empresas estabelecerem compensação de horário de trabalho especiais quando da ocorrência de feriados próximos a repouso semanais remunerados, compensação esta que deverá ser aprovada por um mínimo de 60% (sessenta por cento) dos empregados em atividade.

01. Esta compensação deverá ser comunicada ao Sindicato Profissional com uma antecedência mínima de 05 (cinco) dias.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO**

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

01. Quando da decisão de flexibilização da jornada de trabalho as empresas comunicarão com uma antecedência mínima de 05 (cinco) dias o Sindicato Profissional;

02. A flexibilização da jornada de trabalho será adotada por votação secreta acompanhada por 01 (um) membro do Sindicato Profissional, mediante aprovação de 50% (cinquenta por cento) dos empregados em efetivo exercício;

03. As empresas poderão optar pela supressão dos dias não trabalhados ou pela compensação em outra oportunidade, sem que as horas destinadas a esta compensação sejam consideradas como extras;

04. Caso as empresas optem pela compensação, poderá a mesma 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.
05. No caso de a empresa adotar o regime de supressão de dias de trabalho na jornada flexível, 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;
06. No caso de pedido de demissão pelo empregado será descontado do mesmo os dias não trabalhados e eventualmente pagos pela empresa;
07. O prazo de duração do referido regime será o previsto como vigência da presente Convenção;
08. O cancelamento desta jornada flexível poderá ser feito a qualquer momento mediante comunicação ao Sindicato Profissional e aos empregados;
09. 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;
10. A redução decorrente da jornada flexível não implicará em prejuízos aos empregados relativos a décimo terceiro salário, férias e repousos semanais remunerados.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - COMPENSAÇÃO EXTRAORDINÁRIA DA JORNADA DE TRABALHO**

Ratificada a compensação de horário semanal prevista na cláusula 27º (vigésima sétima) 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:

01. A compensação realizada nestes termos não acarretará qualquer modificação no salário mensal do empregado;
02. As empresas que optarem pela implantação da compensação extraordinária aqui prevista deverão comunicar, com antecedência mínima de 05 (cinco) dias, ao Sindicato Profissional;
03. Os empregados optarão ou não pelo regime de compensação mediante escrutínio secreto acompanhado por um empregado da empresa que seja Diretor do Sindicato Profissional. Não existindo na empresa membro do Sindicato Profissional, o mesmo indicará, no prazo máximo de 24 (vinte e quatro) horas, um de seus Diretores para acompanhar a votação;
- 03.01. Se o Diretor do Sindicato Profissional não comparecer na empresa no dia e hora marcados para a votação secreta, será realizado o escrutínio mesmo sem a sua presença;

04. As empresas enviarão para o Sindicato Profissional, a cada 90 (noventa) dias, uma relação, por empregado, das horas em compensação;
05. 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;
06. No caso de rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do empregado serão descontados do mesmo 50% (cinquenta por cento) dos dias não trabalhados e eventualmente pagos pela empresa;
07. Na hipótese de demissão por iniciativa da empresa, não haverá quaisquer descontos do empregado de eventuais horas pagas e não compensadas;
08. 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 02 (dois) sábados livres por mês, de preferência aqueles anterior e posterior ao pagamento mensal, ressalvadas as previsões do art. 61 da CLT;
09. 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;
10. 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;
11. A hora suplementar não compensada ingressará na folha de pagamento do mês onde ocorrer o término do prazo de compensação;
12. 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;
13. As empresas darão atenção especial às empregadas que tenham filhos em creches e para os empregados matriculados em cursos profissionalizantes;
14. O cancelamento desta jornada flexível poderá ser feito a qualquer momento mediante comunicação ao Sindicato Profissional e aos empregados;
15. 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;

16. A compensação extraordinária da jornada de trabalho aqui prevista não implicará em prejuízos aos empregados relativos a décimo-terceiro salário, férias e repousos semanais remunerados;

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

### **Intervalos para Descanso**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - INTERVALO PARA REFEIÇÕES**

Nas empresas que mantiverem refeitório ou local destinado às 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 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. Este procedimento, caso aceito, deverá ser comunicado ao Sindicato Profissional, bem como deverá obedecer às disposições legais pertinentes.

### **Controle da Jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - PONTO ELETRÔNICO**

Os Sindicatos convenientes, sempre e quando que convocados, colaborarão com as empresas no sentido de promover adequações no registro de ponto eletrônico, através de acordos coletivos de trabalho e respeitando o que estabelece a Portaria nº 373/2011, do Ministério do Trabalho e Emprego.

### **Faltas**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - FALECIMENTO - ABONO DE FALTAS**

Serão abonadas as faltas ao serviço, sem prejuízo do salário, ao empregado que faltar ao trabalho por motivo de falecimento de sogro, sogra, genro e nora, sendo o período de faltas abonadas aquele previsto no inciso I, do artigo 473, da CLT.

### **Outras disposições sobre jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - TRANSPORTE - PERÍODO DE TRAJETO**

Conforme uso e costume de longa data estabelecido, o tempo despendido pelos empregados no seu transporte, quer fornecidos pelas empresas, quer subsidiado, quer fornecido mediante convênio ou não, não integrará a jornada de trabalho para nenhum efeito.

### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

#### **Equipamentos de Segurança**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA E UNIFORMES - FORNECIMENTO**

As empresas fornecerão uniformes e roupas especiais para o trabalho, gratuitamente, quando exigidos pelas mesmas, bem como os equipamentos de proteção e segurança obrigatórios nos termos da legislação específica sobre higiene e segurança do trabalho.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA E UNIFORMES - USO E MANUTENÇÃO**

- 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:

- Os empregados poderão ser impedidos de trabalhar, com perda do respectivo salário e da frequência quando não se apresentarem ao serviço com os respectivos uniformes e ou equipamentos, ou se apresentarem com estes em condições de higiene ou de uso inadequados.

### **CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CIPA - RELAÇÃO DE ELEITOS**

As empresas comunicarão os eleitos para a CIPA ao Sindicato Profissional em até 20 (vinte) dias após a eleição.

### **Relações Sindicais**

### **Contribuições Sindicais**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DESCONTO ASSISTENCIAL PARA O SINDICATO PROFISSIONAL**

As empresas, de conformidade com aprovação da Assembléia Geral Extraordinária promovida pelo Sindicato Profissional, descontarão de todos os seus empregados em favor do mesmo, o valor equivalente a **R\$ 5,50** (cinco reais e cinquenta centavos) mensais de cada empregado a partir de 1º de agosto de 2011 até 31 de julho de 2012. As empresas que já efetuaram os descontos referente ao mês de agosto de 2010 e já repassaram para o Sindicato Profissional ou que se enquadrem no item 01 abaixo, estão dispensadas de recolher as diferenças resultantes da variação da convenção anterior.

01. As empresas que procederam o desconto assistencial conforme estabelecido na Convenção Coletiva de Trabalho do ano anterior, estão desobrigadas ao recolhimento de eventuais diferenças previstas na presente convenção.

02. As empresas com até 15 (quinze) empregados efetuarão o repasse da contribuição assistencial prevista nesta cláusula de forma trimestral, sendo que o desconto permanece mensal, conforme “caput” da presente cláusula.

03. O sindicato Profissional encaminhará para as empresas e ou respectivos escritórios contábeis as guias de recolhimento com as devidas instruções, para o recolhimento trimestral.

04. As empresas com mais de 15 (quinze) empregados efetuarão o repasse da contribuição assistencial prevista nesta cláusula mensalmente, devendo o recolhimento ser efetuado até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao desconto.

05. O desconto e o não recolhimento nas condições e prazos acima estabelecidos acarretará uma multa de 20% (vinte por cento) a incidir sobre o valor devido, além de juros e correção monetária a ser paga pela empresa inadimplente ao Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias do Vestuário e Calçados de Caxias do Sul.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DESPESAS DECORRENTES DO PROCESSO DE NEGOCIAÇÃO**

As empresas com mais de 03 (três) empregados em seu quadro funcional, recolherão em favor do Sindicato das Indústrias do Vestuário e do Calçado do Nordeste Gaúcho, conforme decisão da Assembléia Geral Extraordinária, as seguintes parcelas e recolhimentos:

01. Até o dia 15 de outubro de 2011, recolherão o equivalente a 08 (oito) horas normais de salário de cada empregado constante da folha de pagamento do mês de setembro de 2011;

02. Até o dia 15 de dezembro de 2011, recolherão o equivalente a 08 (oito) horas normais de salário de cada empregado constante da folha de pagamento do mês de novembro de 2011.

As empresas que não possuem empregados e ou com até 03 (três) empregados em seu quadro funcional, recolherão em favor do Sindicato das Indústrias do Vestuário e do Calçado do Nordeste Gaúcho, 02 (duas) parcelas de R\$ 75,00 (setenta e cinco reais) cada, sendo a primeira até 15 de outubro de 2011 e a segunda até 15 de dezembro de 2011, respectivamente.

- Haverá uma cominação em favor do Sindicato das Indústrias do Vestuário e do Calçado do Nordeste Gaúcho a teor do disposto no art. 600 "caput" da Consolidação das Leis do Trabalho, para aquelas empresas que não efetuarem os recolhimentos nos prazos previstos acima.

## **Disposições Gerais**

### **Mecanismos de Solução de Conflitos**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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.

### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - EFICÁCIA DA CONVENÇÃO**

A eficácia da presente Convenção Coletiva de Trabalho fica condicionada ao prévio depósito de uma via no órgão Regional do Ministério do Trabalho e Emprego.

### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - COMINAÇÕES**



Na vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho as cominações para eventuais infrações serão as aqui estipuladas e ou que tenham previsão legal.

JANDIR ZACCARIA  
Presidente  
SIND DOS TRABS NAS INDS DO VESTUARIO DE CX DO SUL E FAR

THIARAJU VIEIRA BARBOSA  
Presidente  
SINDICATO DAS INDUSTRIAS DO VESTUARIO E DO CALCADO DO  
NORDESTE GAUCHO

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