

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2013/2014

_MERO DA SOLICITA?_O: MR043148/2013
ATA E HOR_RIO DA TRANSMISS_O: 23/08/2013 ÀS 09:21
_MERO DO PROCESSO: 46271.002697/2013-97
ATA DO PROTOCOLO: 26/08/2013

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

IND 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;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

LÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01 de junho de 2013 a 31 de maio de 2014 e a data-base da categoria em 01 de junho.

LÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **dos Trabalhadores nas Indústrias do Vestuário e Acessórios**, com abrangência territorial **nacional**.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

LÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIOS DE INGRESSO, NORMATIVO E QUALIFICADO

1- Aos empregados admitidos após a data base de 1º de junho de 2013 e aos que vierem a ser admitidos durante a vigência da presente convenção, fica assegurado um **Salário de Ingresso** de **R\$ 752,40** (setecentos e cinquenta e dois reais e quarenta e dois centavos) mensais ou **R\$ 3,42** (três reais e quarenta e dois centavos) por hora, até 60 (sessenta) dias, valor vigente a partir de 1º de junho de 2013 e que formará base para procedimento coletivo futuro de qualquer natureza.

2- Aos empregados que contarem ou completarem 60 (sessenta) dias de contrato de trabalho na mesma empresa, será assegurado um **Salário Normativo Mínimo** de **R\$ 825,00** (oitocentos e vinte e cinco reais) mensais ou **R\$ 3,75** (três reais e setenta e cinco centavos) por hora, valor vigente a partir de 1º de junho de 2013 e que formará base para procedimento coletivo futuro de qualquer natureza.

3- Fica assegurado, igualmente, para o único fim da presente convenção, enquanto convenção, para os empregados que exerçam o cargo de **Costureira(o)** e que contarem ou completarem 60 (sessenta) dias de contrato de trabalho na mesma empresa, um **Salário Normativo Qualificado** de **R\$ 860,20** (oitocentos e sessenta reais e vinte centavos) mensais ou **R\$ 3,91** (três reais e noventa e um centavos) por hora, valor vigente a partir de 1º de junho de 2013 e que formará base para eventual procedimento

objetivo futuro de qualquer natureza.

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

Reajustes/Correções Salariais

LÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

As empresas concederão a todos os seus empregados, admitidos até 1º de junho de 2012, um reajuste salarial para efeito da revisão de convenção coletiva, correspondente ao percentual de **8,00% (oito por cento)** a incidir sobre os salários resultantes de **Convenção Coletiva de Trabalho do ano anterior**.

LÁUSULA QUINTA - REAJUSTE SALARIAL - TABELA DE PROPORCIONALIDADE

1- Os empregados admitidos entre 1º de junho de 2012 e 31 de maio de 2013 terão seus salários alterados pelo único critério de tabela de escalonamento abaixo, entendido para o efeito, exclusivamente, como mês completo a fração igual ou superior a (quinze) dias de efetividade, contados da data de admissão até a data da presente revisão (1º de junho de 2013), percentuais incidentes sobre o salário de admissão:

TABELA DE PROPORCIONALIDADE

Admissão	Percentual	Admissão	Percentual
Junho/2012	8,00%	Dezembro/2012	3,92%
Julho/2012	7,31%	Janeiro/2013	3,26%
Agosto/2012	6,62%	Fevereiro/2013	2,60%
Setembro/2012	5,94%	Março/2013	1,94%
Outubro/2012	5,26%	Abril/2013	1,29%
Novembro/2012	4,59%	Maió/2013	0,64%

2- Em hipótese alguma resultante da variação proporcional supra poderá o salário do empregado mais novo no emprego trapassar o salário do empregado mais antigo na empresa, exercente de mesmo cargo ou função. Da mesma forma não poderá o 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.

3- 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 junho de 2013.

Pagamento de Salário - Formas e Prazos

LÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO E COMPENSAÇÃO DOS REAJUSTES NO PERÍODO REVISANDO

O reajuste salarial acima previsto será pago até e ou juntamente com a folha de pagamento do mês de setembro de 2013 ou em até 5 (quinze) dias a contar do depósito da presente no órgão competente, restando assegurado, em qualquer hipótese, que quaisquer

umentos concedidos entre 1º de junho de 2012 e 31 de maio de 2013, 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 junho de 2013.

LÁUSULA SÉTIMA - COMPENSAÇÃO DE REAJUSTES FUTUROS

Os aumentos espontâneos ou coercitivos, com exceção dos já concedidos e praticados a partir de 1º de junho de 2013 e na vigência da presente convenção poderão ser utilizados como antecipações e para compensação em procedimento coletivo, inclusive futuro, de qualquer natureza legal ou não, de feito revisional ou ainda decorrentes de política salarial.

LÁUSULA OITAVA - DISCRIMINATIVO E PAGAMENTO DE SALÁRIOS

1- 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.

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

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

LÁUSULA NONA - QUITAÇÃO DO PERÍODO REVISANDO

Com a concessão das variações mencionadas acima fica integralmente cumprida pelas empresas integrantes da categoria profissional toda a legislação aplicável de 1º de junho de 2012 a 31 de maio de 2013, ficando estipulado que o salário resultante da aplicação dos percentuais acima previstos formarão base para eventual procedimento coletivo futuro.

LÁUSULA DÉCIMA - EMPREGADOS MENSALISTAS - MESES COM 31 DIAS

1. As empresas ficam obrigadas a incluir na folha de pagamento, ou compensar com a redução de jornada, as horas dos seus empregados **mensalistas**, referente ao **31º** (trigésimo primeiro) dia dos meses de **JUNHO, AGOSTO, OUTUBRO e DEZEMBRO de 2013 e MAIO e JULHO de 2014**.

2. As horas relativas ao **31º** (trigésimo primeiro) dia referente aos meses de **JANEIRO e MARÇO de 2014** serão utilizadas para compensar as horas trabalhadas a menos no mês de **FEVEREIRO de 2014**.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

13_ Salário

LÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO - AUXÍLIO DOENÇA

Os 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 3 (seis) meses em gozo de auxílio doença, concedido pelo INSS.

Adicional de Hora-Extra

LÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - HORAS EXTRAS

1- As horas extraordinárias, que venham a ser prestadas durante a vigência da presente convenção serão remuneradas da seguinte forma: 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).

2- Os Sindicatos convenientes esclarecem que o art. 59 da CLT limita a jornada extraordinária em duas horas diárias. O trabalho além desse limite poderá acarretar multa administrativa a ser imposta pela fiscalização do Ministério do Trabalho ao empregador, sem prejuízo do pagamento das horas trabalhadas ao empregado.

Adicional de Tempo de Serviço

LÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - QUINQUÊNIO

1- As empresas concederão, a partir de 1º de junho de 2013, a seus empregados que percebam, após o reajuste previsto na cláusula quarta, salários até o valor de **R\$ 1.453,25** (um mil quatrocentos e cinquenta e três reais e vinte e cinco centavos) que a tanto e pelas presentes disposições façam jus, uma remuneração adicional - **Quinquênio** de **3,50%** (três vírgula cinquenta por cento) a incidir sobre o salário base do mesmo empregado, sob a forma de adicional por tempo de serviço por quinquênio de trabalho prestado pelo empregado ao mesmo empregador.

2- Para os empregados que percebam, após o reajuste previsto na cláusula quarta, salário superior a de **R\$ 1.453,25** (um mil quatrocentos e cinquenta e três reais e vinte e cinco centavos) que a tanto e pelas presentes disposições façam jus, será concedido, a partir de 1º de junho de 2013, uma remuneração adicional - **Quinquênio** de **3,35%** (três vírgula trinta e cinco por cento) a incidir sobre o salário base do mesmo empregado, sob a forma de adicional por tempo de serviço por quinquênio de trabalho prestado pelo empregado ao mesmo empregador.

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

Auxílio Educativo

LÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXILIO ESCOLAR

ica instituída, inclusive e expressamente para a previsão do disposto na alínea "t", do inciso "5", do § 9º, do art. 28, da Lei nº 9.527 de 10 de dezembro de 1997, e dentro do permissivo do art. 7º, da Constituição Federal, o seguinte plano educacional para empregados em atividade nas empresas na data da concessão do benefício.

O PLANO:

-) a ajuda educacional aqui prevista será concedida aos trabalhadores estudantes ou que tenham filho em idade escolar e que solicitem de forma escrita;
-) somente será paga a ajuda educacional aqui estabelecida aos trabalhadores estudantes que estejam matriculados no ensino fundamental ou médio, ou que tenham filho matriculado nas mesmas condições;
-) 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;
-) 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;
-) 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.

AS CONDIÇÕES:

- 1- 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\$ 196,58** (cento e noventa e seis reais e cinquenta e oito centavos) por ano para cada trabalhador ou a 01 (um) filho dependente que não tenha rendimentos de trabalho e que estiver cursando o ensino fundamental ou médio.
- 2- O pagamento da referida ajuda será efetuado até o final do mês de fevereiro de 2014, mediante o atendimento dos requisitos previstos no PLANO acima.
- 3- Ficam isentas do pagamento deste auxílio, as empresas que mantém fundações e/ou que já destinam doações deste gênero e montante anual igual ou superior aos previstos para pagamento nesta cláusula, por beneficiário acima especificado.
- 4- Aos empregados com efetividade inferior a 12 (doze) meses na mesma empresa em 1º de junho de 2013, a ajuda prevista nesta cláusula será paga proporcionalmente e calculada à razão de um duodécimo (1/12) por mês de efetivo trabalho prestado até a data base (1º de junho) e pago em fevereiro de 2014.

Auxílio Morte/Funeral

LÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXÍLIO FUNERAL

- 1- 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 durante a presente convenção uma indenização equivalente a **\$ 1.301,39** (um mil trezentos e um reais e trinta e nove centavos).
- 2- Aos empregados com efetividade inferior a 12 (doze) meses na mesma empresa em 1º de junho de 2013, a ajuda prevista nesta

áusula será paga proporcionalmente e calculado à razão de um duodécimo (1/12) por mês de efetivo trabalho prestado até a data de rescisão (1º de junho).

Aposentadoria

LÁUSULA DÉCIMA SEXTA - INDENIZAÇÃO NA APOSENTADORIA

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

LÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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:

- 1- Tenham uma efetividade mínima de 10 (dez) anos ininterruptos na mesma empresa;
- 2- Comunicuem 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, uma das quais deverá constar, para validade, o obrigatório ciente datado da empresa;
- 3- A garantia estabelecida na presente cláusula cessará na hipótese do empregado não se aposentar na data prevista para tal mencionada no ofício ou não lhe ser concedida a aposentadoria, não sendo em nenhuma hipótese prorrogável a garantia de emprego em causa.
- 4- A garantia de emprego só poderá ser solicitada em uma única oportunidade, não sendo viável renová-la;
- 5- O empregado que receber aviso prévio, a partir desta data não poderá usar do presente dispositivo.

Contrato de Trabalho - Admissão, Demissão, Modalidades

Desligamento/Demissão

LÁUSULA DÉCIMA OITAVA - INDENIZAÇÃO ESPECIAL NA DESPEDIDA

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

LÁUSULA DÉCIMA NONA - RESCISÕES DE CONTRATO DE TRABALHO - HOMOLOGAÇÃO

Os empregados de empresas representadas pelo sindicato profissional que contarem com 06 (seis) ou mais meses de efetividade profissional haverá aplicabilidade do disposto nos parágrafos 1º e 2º do art. 477 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Aviso Prév

LÁUSULA VIGÉSIMA - 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 M

LÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - GESTANTE - ESTABILIDADE

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

2- 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 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.

Jornada de Trabalho - Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Compensação de Jornada

LÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO

1- As empresas, confirmando uso e costume estabelecidos, respeitado, ainda, o número de horas de trabalho contratual semanal, poderão ultrapassar a duração normal de trabalho por dia, até o limite máximo legal permitido, visando a compensação das horas trabalhadas em algum dia da semana, inclusive aos sábados, sem que este acréscimo seja considerado como horas extras, mantendo o repouso semanal remunerado de um dia, independente de feriados.

2- 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.

LÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - FERIADÕES - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO

1- 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.

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

LÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

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

- 1- Quando da decisão de flexibilização da jornada de trabalho as empresas comunicarão com um antecedência mínima de 05 (cinco) 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 50% (cinquenta por cento) dos empregados em efetivo exercício;
- 3- 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;
- 4- 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 pagamento mensal.
- 5- No caso de a empresa adotar o regime de supressão de dias de trabalho na jornada flexível, ocorrendo a emissão 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;
- 6- No caso de pedido de demissão pelo empregado será descontado do mesmo os dias não trabalhados eventualmente pagos pela empresa;
- 7- O prazo de duração do referido regime será o previsto como vigência da presente Convenção;
- 8- O cancelamento desta jornada flexível poderá ser feito a qualquer momento mediante comunicação ao Sindicato Profissional e aos empregados;
- 9- A jornada flexível poderá ser adotada em toda a empresa, em unidades fabris ou em linhas de atividades e 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.

Controle da Jornada

LÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - JORNADA DE TRABALHO - TOLERÂNCIA

Quando for considerado trabalho extra os registros feitos 05 (cinco) minutos antes do início de cada turno de trabalho, garantindo-se, no final de cada turno de trabalho, a legislação em vigor.

LÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - PONTO ELETRÔNICO

Os sindicatos convenentes, sempre e quando que convocados, colaborarão com as empresas no sentido de promover adequações

o registro de ponto eletrônico, através de acordos coletivos de trabalho e respeitando o que estabelece a Portaria n.º 373/2011 do MTE - Ministério do Trabalho e Emprego.

Faltas

LÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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 cônjuge, sogra, genro e nora, sendo o período de faltas abonadas, aquele previsto no inciso I, do artigo 473, da CLT.

Outras disposições sobre jornada

LÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - TRANSPORTE - PERÍODO DE TRAJETO

Conforme uso e costume 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.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

LÁUSULA VIGÉSIMA NONA - FÉRIAS - INÍCIO

As férias não poderão ter início nas sextas-feiras, vésperas de Natal e Ano Novo, ou nos dias que antecedam feriados.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Equipamentos de Proteção Individual

LÁUSULA TRIGÉSIMA - EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA E UNIFORMES - FORNECIMENTO, USO E MANUTENÇÃO

1- As empresas ficam obrigadas a fornecer uniformes e roupas especiais para o trabalho, gratuitamente, quando exigidos pelas normas, bem como os equipamentos de proteção e segurança obrigatórios nos termos da legislação específica sobre higiene e segurança do trabalho.

2- Os empregados obrigam-se ao uso, manutenção e limpeza adequados dos equipamentos e uniformes que receberem e indenizar as empresas por extravio ou dano.

3- 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 e de uso inadequados.

Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais

LÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - PCMSO - MÉDICO COORDENADOR E EXAMES MÉDICOS

1- As empresas com mais de 25 (vinte e cinco) e até 50 (cinquenta) empregados ficam desobrigadas de indicar médico do trabalho coordenador responsável pela execução do PCMSO, uma vez assistida por profissional do órgão regional competente em segurança e saúde no trabalho.

2- A assistência prevista acima fica dispensada se o profissional referido não atender a convocação, por escrito, para assistir a empresa no prazo máximo de 05 (cinco) dias.

3- As empresas ficam dispensadas da realização do exame médico demissional, desde que a realização do último exame médico ocupacional tenha ocorrido há menos de 180 (cento e oitenta) dias da data de esligamento do empregado, de conformidade com a Portaria nº 8, da Secretaria de Segurança e Saúde no rabalho, publicada no DOU de 08 de maio de 1996.

LÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - INTERNAÇÃO HOSPITALAR E ATENDIMENTO MÉDICO

As empresas concederão aos seus empregados licença remunerada de até 02 (dois) dias por semestre, durante a vigência da presente para fins de internação hospitalar e/ou atendimento médico a filhos de até 12 (doze) anos de idade, mediante aprovação no prazo de 48 (quarenta e oito) horas após o fato. As horas da referida licença poderão, a critério das empresas, ser compensadas futuramente de conformidade com o acordado entre as partes.

Relações Sindicais

Contribuições Sindicais

LÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO PARA O SINDICATO PATRONAL

As empresas com mais de **03 (três) empregados** recolherão para o Sindicato das Indústrias do Vestuário e do Calçado do Nordeste Gaúcho - **SINDIVEST**, conforme decisão da Assembléia Geral Extraordinária, as seguintes parcelas e recolhimentos:

1- Até **10 de outubro de 2013**, recolherão o valor equivalente a **08 (oito) horas** do salário de cada empregado constante na folha de pagamento relativa ao mês de setembro de 2013.

2- Até **10 de dezembro de 2013**, recolherão o valor equivalente a **08 (oito) horas** do salário de cada empregado constante da folha de pagamento relativa ao mês de novembro de 2013.

3- As empresas que **não possuem empregados** ou com até **03 (três) empregados** em seu quadro social recolherão para o Sindicato das Indústrias do Vestuário e do Calçado do Nordeste Gaúcho - **SINDIVEST**, **02 (duas) parcelas de R\$ 85,00 (oitenta e cinco reais) cada** até os dias **10 de outubro e 10 de dezembro de 2013**, respectivamente.

4- Haverá uma cominação em favor do Sindicato das Indústrias do Vestuário e do Calçado do Nordeste Gaúcho - **SINDIVEST**, a teor no art. 600 *caput*, da CLT, para aquelas empresas que não efetuarem os recolhimentos no prazo previsto acima.

LÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PARA O SINDICATO DOS TRABALHADORES

As empresas de conformidade com aprovação da Assembléia Geral Extraordinária promovida pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias do Vestuário de Caxias do Sul e Farroupilha, por conta e responsabilidade do mesmo, descontarão de todos os seus empregados em favor do mesmo o valor equivalente a **R\$ 9,00** (nove reais) mensais de cada empregado, a partir de 1º de junho de 2013 até 31 de maio de 2014.

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

2- 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.

3- O Sindicato Profissional encaminhará para as empresas e/ou respectivos escritórios contábeis as guias de recolhimento com as devidas instruções, para o recolhimento trimestral.

4- 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.

5- 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 Profissional.

6- Fica facultado aos empregados que não concordarem com o referido desconto manifestar sua oposição ao Sindicato Profissional em 10 (dez) dias a contar da data da assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho, encaminhando dita oposição individual e pessoalmente à Secretaria do Sindicato Profissional.

Disposições Gerais

Mecanismos de Solução de Conflitos

LÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DIVERGÊNCIAS

Qualquer divergência 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 ao Justiça do Trabalho.

Aplicação do Instrumento Coletivo

LÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - EFICÁCIA DA CONVENÇÃO

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

Descumprimento do Instrumento Coletivo

LÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - COMINAÇÕES

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

THIARAJU VIEIRA BARBOSA

Presidente

SINDICATO DAS INDUSTRIAS DO VESTUARIO E DO CALCADO DO NORDESTE GAUCHO

JANDIR ZACCARIA

Presidente

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