

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2013/2014

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS002789/2013  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 11/12/2013  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR052241/2013  
NÚMERO DO PROCESSO: 46218.021818/2013-44  
DATA DO PROTOCOLO: 10/12/2013

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

SINDICATO DA INDÚSTRIA DE CALÇADOS DO ESTADO DO RS, CNPJ n. 91.698.100/0001-99, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). RAUL GASTAO KLEIN;

SINDICATO DA INDÚSTRIA DE CALÇADOS DE SAPIRANGA, CNPJ n. 97.280.705/0001-41, neste ato representado(a) por seu Vice-Presidente, Sr(a). JOAO RENATO SCHEIN;

E

SINDICATO DOS SAPATEIROS DE SAPIRANGA E REGIAO, CNPJ n. 90.801.754/0001-33, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JULIO CAVALHEIRO NETO;

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 2013 a 31 de julho de 2014 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 na indústria do calçado**, com abrangência territorial em **Araricá/RS, Nova Hartz/RS e Sapiranga/RS**.

## Salários, Reajustes e Pagamento

### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

Fica estabelecido um salário normativo no valor de R\$ 3,60 (três reais e sessenta centavos) por hora, a vigorar no primeiro dia do mês seguinte ao que o empregado complete 90 (noventa) dias de serviço à mesma empregadora.

§ 1º - Fica assegurado que o valor deste Salário Normativo será elevado, se for o caso, para o mesmo valor de eventual Piso Estadual que venha a ser estabelecido para a categoria, por Lei Estadual, durante a vigência desta Convenção.

§ 2º - Ao empregado que, ao ser admitido, comprovar que já trabalhou por mais de 6 (seis) meses em empresa do mesmo ramo e da mesma categoria específica da atual empregadora e em função ou cargo

também específico do ramo ou da categoria específica, fica assegurada a percepção, desde a admissão, do salário normativo supra estabelecido.

§ 3º - Este "salário normativo" não será considerado, em nenhuma hipótese, como "salário profissional" ou substitutivo do salário mínimo legal.

### **Reajustes/Correções Salariais**

#### **CLÁUSULA QUARTA - MAJORAÇÃO SALARIAL**

Aos empregados integrantes da categoria profissional representada pelo Sindicato dos Sapateiros de Sapiranga e Região, com atuação nas empresas representadas pelo Sindicato da Indústria de Calçados de Sapiranga, localizadas no município de Sapiranga e pelo Sindicato da Indústria de Calçados do Estado do Rio Grande do Sul, localizadas nos municípios de Araricá e Nova Hartz, será concedida majoração salarial, em 1º de agosto de 2013, equivalente a 8% (oito por cento), a incidir sobre a parcela até R\$ 2.802,80 (dois mil, oitocentos e dois reais e oitenta centavos) por mês, ou correspondente por hora a R\$ 12,74 (doze reais e setenta e quatro centavos), dos salários contratuais e efetivamente pagos no mês de outubro de 2012.

§ 1º - Os empregados admitidos após 1º.08.2012 receberão idêntica majoração salarial, conforme estabelecido no "caput", limitada, porém, ao valor do salário de empregado mais antigo na empresa e exercente da mesma função, sendo que, na hipótese de não existir paradigma, a majoração salarial será realizada na proporção de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço.

§ 2º - Serão compensadas todas as majorações salariais concedidas a contar de 1º.10.2012, não se compensando as definidas como incomensáveis pela antiga Instrução Normativa nº 4/1993, do Tribunal Superior do Trabalho.

§ 3º - Não haverá a incidência da majoração ora estipulada sobre remuneração de ordem variável, isto é, prêmios e comissões.

§ 4º - Os salários resultantes do ora estabelecido serão arredondados, se for o caso, para a unidade de centavo de real imediatamente superior.

§ 5º - Em hipótese alguma, decorrente do antes clausulado, poderá o salário de empregado mais novo na empresa, independentemente de cargo ou função, ultrapassar o de mais antigo, restando, entretanto, esclarecido que, para os empregados que percebiam salários idênticos em 1º de agosto de 2012 e tenham permanecido na mesma função, bem como para os que tiveram salários igualados no curso da revisão anterior pelo exercício da mesma função, os salários resultantes da majoração salarial ora prevista deverão permanecer iguais.

§ 6º - Fica esclarecido que a majoração salarial pactuada foi estabelecida de forma transacional e se destina a quitar, em definitivo, a inflação ocorrida entre 1º.08.2012 e 31.07.2013.

#### **CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO DE DIFERENÇAS**

As diferenças remuneratórias decorrentes do estabelecido nesta Convenção deverão ser satisfeitas na folha de pagamento referente ao mês de agosto ou, mais tardar, na de setembro de 2013, sem quaisquer acréscimos ou penalidades.

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

#### **CLÁUSULA SEXTA - RECIBOS DE PAGAMENTO DE SALÁRIOS**

As empresas fornecerão a seus empregados, no ato do pagamento, cópias dos recibos ou envelopes de pagamento por estes firmados, contendo a identificação da empresa e a discriminação das importâncias pagas e dos descontos efetuados e das horas normais e extras trabalhadas, sob pena de serem presumidas como não pagas tais importâncias.

## **CLÁUSULA SÉTIMA - ENCERRAMENTO DA FOLHA DE PAGAMENTO**

Para fins de fechamento da folha de pagamento, as empresas poderão adotar data diversa do dia 30. Fixada esta data, o mês será contado do dia posterior à data fixada de um mês ao dia correspondente à data fixada do mês seguinte e, em decorrência, as horas extras prestadas a partir da data fixada como termo inicial do mês, para efeitos de fechamento da folha de pagamento, serão pagas juntamente com os salários do mês civil seguinte e as ausências injustificadas ao serviço, registradas a partir da mesma data, serão computadas por ocasião do pagamento dos salários do mês civil seguinte.

## **CLÁUSULA OITAVA - ADIANTAMENTOS DE SALÁRIOS**

Até o dia 23 (vinte e três) de cada mês, para os empregados que percebam seus salários por mês, as empresas concederão um adiantamento salarial, para os que o desejarem, de importância equivalente a 70% (setenta por cento) dos salários devidos na quinzena vencida, cabendo a cada empregado a opção de recebê-lo em dinheiro ou em ordens de fornecimento.

## **CLÁUSULA NONA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS**

Os pagamentos dos salários deverão ser efetivados dentro da jornada de trabalho ou imediatamente após, assim considerando até 15 (quinze) minutos após o final do expediente.

### **Descontos Salariais**

## **CLÁUSULA DÉCIMA - DESCONTOS AUTORIZADOS**

As empresas ficam autorizadas a promoverem descontos em folha de pagamento de seus empregados, quando expressamente autorizados e quando se referirem a empréstimos bancários na forma da Lei nº 10.820/2003, associações, escolas, clubes, cooperativas, seguros, planos de saúde, planos de previdência privada, convênio com farmácias, clínicas médicas e dentárias, laboratórios, hospitais, funerárias, supermercados, lojas, compras no próprio estabelecimento, inclusive ferramentas e utensílios de trabalho não devolvidos, transporte e alimentação, assinaturas de periódicos, taxas de água, luz e telefone, impostos, aluguel, prestação de casa própria, bem como serviços e compras intermediadas pelo SESI.

§ 1º - Os descontos somente poderão ser efetivados mediante expressa autorização do empregado interessado, valendo o registro no recibo de pagamento como comprovante e quitação.

§ 2º - As empresas deverão promover, também, o desconto das mensalidades de sócios do Sindicato dos Trabalhadores, sob a inteira responsabilidade deste, sendo que, para a efetivação do ora pactuado, o Sindicato dos Trabalhadores deverá enviar a cada empresa, com uma antecedência mínima de 30 (trinta) dias, relação dos associados e os cupons ou "tickets" de mensalidades e, através de uma pessoa autorizada, comparecer, nos 15 (quinze) dias subseqüentes à efetivação do desconto, para o recebimento, facultado, porém, ao Sindicato dos Trabalhadores, estabelecer com cada empresa o depósito bancário das importâncias descontadas.

§ 3º - O somatório dos descontos realizados com base no previsto no "caput" não poderá exceder a 70% (setenta por cento) do salário do empregado no mês.

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

### **13º Salário**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO**

As empresas concederão, até o momento de pagamento dos salários referentes ao mês de julho, o adiantamento correspondente à primeira parcela da gratificação natalina (13º salário), adiantamento este previsto na Lei nº 4.749/65 e cujo valor fica limitado, no máximo, ao equivalente a 100% (cem por cento) do direito adquirido, até a data do pagamento, a esta parcela.

### **Outras Gratificações**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ABONO AO APOSETANDO**

Ao empregado que conte com mais de 6 (seis) anos de serviço à atual empregadora, será devido, quando do seu desligamento em razão de aposentadoria, um abono em valor equivalente ao salário normativo, conforme previsto na cláusula nº 3, supra.

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - HORAS EXTRAS**

As horas extraordinárias, assim entendidas as excedentes ao regime de compensação de horário pela total ou parcial supressão do trabalho em um ou mais dias da semana, serão remuneradas com o adicional de 50% (cinquenta por cento), até o limite de 42 (quarenta e duas) no mês. As excedentes a esse limite mensal serão remuneradas com adicional de 70% (setenta por cento).

### **Auxílio Transporte**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - VALE-TRANSPORTE**

As empresas, a seu exclusivo critério, poderão reduzir o percentual da participação do empregado no custeio do vale-transporte até a zero, ou substituir a concessão de vales- transporte pela implantação de sistema que proporcione o deslocamento gratuito para o empregado, no trajeto residência-empresa e vice-versa, nos moldes do disposto no art. 4º, do Decreto nº 95.247/87.

§ 1º - Fica esclarecido que, de acordo com o disposto na Lei nº 7.418/85 e no Decreto nº 95.247/87, o valor correspondente ao transporte fornecido gratuitamente ao empregado, ou custeado integralmente pela empresa, não integrará sua remuneração para qualquer efeito.

§ 2º - Fica esclarecido, ainda, que a concessão do vale-transporte é obrigatória por parte das empresas, desde que os empregados informem, por escrito, o endereço residencial e os serviços e meios de transporte utilizados e atualizem essas informações, anualmente, ou sempre que ocorrer alguma alteração, assim como firmem o compromisso de utilizar o vale-transporte exclusivamente para o deslocamento residência-empresa e vice-versa, tudo na forma do art. 7º e seus parágrafos, do Decreto nº 95.247/87.

§ 3º - Declaram as partes, com pleno conhecimento de causa, que nenhuma das empresas que integram a categoria econômica representada pelo Sindicato Patronal está situada em local de difícil acesso ou não servido por transporte público regular.

### **Auxílio Educação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AJUDA DE CUSTO AO ESTUDANTE**

Aos empregados que percebam salário inferior a 2,5 (duas e meia) vezes o valor do salário mínimo e que comprovem estar matriculados, e freqüentando, em estabelecimento oficial ou reconhecido, curso regular de ensino, as empresas concederão um "auxílio escolar", como ajuda de custo, não integrável ao salário, em duas parcelas no valor de R\$ 110,34 (cento e dez reais e trinta e quatro centavos) cada uma, que serão corrigidas sempre que ocorrer majoração geral e coercitiva de salários, na mesma proporção, não o sendo, porém, quando houver majoração do salário mínimo legal.

§ 1º - Cada parcela dessa ajuda de custo será paga, respectivamente, em 30.09.2013 e em 31.03.2014, desde que o empregado interessado apresente requerimento por escrito à empregadora, respectivamente, até 10.09.2013 e até 10.03.2014, acompanhado de certificado de matrícula e de frequência.

§ 2º - A inobservância das condições e prazo estabelecidos no parágrafo precedente implica na perda do direito.

### **Auxílio Morte/Funeral**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO-FUNERAL**

No caso de falecimento de empregado, a empresa pagará à sua esposa ou aos dependentes habilitados perante a Previdência Social, mediante a apresentação de comprovante fornecido por este órgão, a título de "auxílio-funeral", importância igual a R\$ 1.134,00 (um mil cento e trinta e quatro reais), que será corrigida, até a data do pagamento, sempre que ocorrer majoração geral e coercitiva de salários, na mesma proporção, não o sendo, porém, quando houver majoração do salário mínimo legal.

§ 1º - No caso de morte decorrente de acidente do trabalho, o auxílio será pago em dobro.

§ 2º - As empresas poderão, desde logo, desobrigarem-se desta responsabilidade, instituindo e pagando, integralmente, seguro de vida a favor de seus empregados, até a cobertura dos valores antes fixados. Neste caso, o pagamento respectivo ficará sujeito às normas e condições estabelecidas na respectiva apólice de seguro.

### **Auxílio Maternidade**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXÍLIO CRECHE**

As empresas que não possuam creches, próprias ou em convênio, pagarão uma ajuda de custo mensal, não integrável ao salário, a toda a empregada que perceba salário inferior a 2,5 (duas e meia) vezes o valor do salário mínimo, em valor equivalente a R\$ 80,00 (oitenta reais), que será corrigido sempre que ocorrer majoração geral e coercitiva de salários, na mesma proporção, não o sendo, porém, quando houver majoração do salário mínimo legal, por filho com idade até 48 (quarenta e oito) meses e que, relativamente ao referido filho, esteja recebendo a correspondente cota de salário-família.

Parágrafo Único - As empresas que possuam creches e que não ofereçam vagas, deverão pagar a ajuda de custo.

### **Outros Auxílios**

## **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CARACTERIZAÇÃO DAS VANTAGENS E BENEFÍCIOS**

As vantagens estabelecidas nas cláusulas 14ª (Décima Quarta) - "Vale Transporte"; 15ª (Décima Quinta) - "Ajuda de Custo ao Estudante"; 16ª (Décima Sexta) - "Auxílio Funeral" e 17ª (Décima Sétima) - "Auxílio Creche", bem como o benefício de alimentação na própria empresa ou sob a forma de "Vale Refeição" ou "Vale Alimentação" concedidos dentro do "Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT" - Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976 e regulamentado pelo Decreto nº 5, de 14 de janeiro de 1991, não são considerados, em nenhuma hipótese e para quaisquer efeitos, remuneração e, muito menos salário.

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

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

## **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CONTRATOS DE EXPERIÊNCIA**

Os contratos de experiência não poderão ser estabelecidos com prazo inferior a 15 (quinze) dias.

#### **Desligamento/Demissão**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA - COMUNICAÇÃO DOS MOTIVOS DA DESPEDIDA**

Sempre que for solicitado, por escrito, pelo empregado demitido sob a alegação de cometimento de falta grave, ou pelo Sindicato dos Trabalhadores, as empresas deverão informá-lo, por escrito, dos motivos que ensejaram a demissão.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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", cabendo à empresa informar ao empregado, por escrito, o dia e horário em que será efetuado esse pagamento:

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 (31º dia, contado da data da comunicação ao empregado).

b - Aviso prévio concedido pelo empregado:

b.1 - Trabalhado: pagamento no dia seguinte ao término do contrato (31º dia, contado da data da comunicação à empresa).

b.2 - Com pedido de dispensa:

b.2.1 - Não atendido: pagamento no dia seguinte ao término do contrato (31º 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 - Justa causa (não há aviso prévio): 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.

§ 1º - Quando o pagamento das parcelas rescisórias ocorrer em sextas-feiras, deverá sê-lo em moeda corrente ou em "cheque-salário" múltiplo.

§ 2º - Na necessidade de homologação de rescisões contratuais, as empresas deverão fazê-lo preferentemente junto ao Sindicato dos Trabalhadores.

§ 3º - Na hipótese de recusar-se a homologar alguma rescisão contratual, o Sindicato dos Trabalhadores deverá informar à empresa, por escrito, sua decisão.

§ 4º - A homologação de rescisões contratuais por justa causa não implicará em admissão, pelo empregado, da falta que lhe é imputada.

§ 5º - Não comparecendo, o empregado, para receber as parcelas rescisórias, na data e hora marcadas, o Sindicato dos Trabalhadores, à vista de comprovante de recebimento, pelo empregado, da comunicação de que trata o *caput*, atestará, por escrito, a presença da empresa e a ausência do empregado.

### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AVISO PRÉVIO: RESCISÃO CONTRATUAL DE INICIATIVA DO EMPREGADO**

Quando da rescisão contratual, sem justa causa, por iniciativa do empregado, poderá este solicitar à empregadora o não cumprimento do aviso prévio, devendo tal solicitação, se aceita pela empregadora, ser homologada pelo Sindicato dos Trabalhadores ou por órgão do Ministério do Trabalho e Emprego.

### **Contrato a Tempo Parcial**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - TRABALHO EM REGIME DE TEMPO PARCIAL**

Para fins do estabelecido no art. 58-A da CLT, conforme redação dada pela Medida Provisória nº 2.164-41/2001, fica ajustado que a opção do empregado que, admitido para trabalhar carga horária normal, desejar passar a laborar em regime de trabalho de tempo parcial, deverá ser homologada pela respectiva entidade sindical de trabalhadores.

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

#### **Adaptação de função**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - TRABALHO DA MULHER**

Fica assegurado à mulher o direito de exercer suas atividades sentada, quando tal for compatível com as tarefas a serem realizadas.

#### **Estabilidade Mãe**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE**

Será concedida garantia de emprego às empregadas gestantes, salvo nos casos de justa causa ou contrato de experiência, desde a confirmação e comprovação da gestação à empresa, e até 5 (cinco) meses após o parto.

Parágrafo Único - Esta garantia é assegurada enquanto vigente o contrato de trabalho. Em caso de rescisão contratual, por iniciativa da empresa e fora dos casos explicitados no "caput", a comprovação do estado de gravidez deverá ser efetivada até 60 (sessenta) dias após a comunicação da despedida pela empresa, hipótese em que a empregada será readmitida.

### **Estabilidade Serviço Militar**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - GARANTIA DE EMPREGO AO ALISTADO**

Ao empregado que comprovar à empresa estar alistado para a prestação do serviço militar obrigatório, fica assegurado, pelo prazo de 90 (noventa) dias, a contar da data da realização do exame de saúde seletivo, o emprego ou o salário.

§ 1º - No caso de o empregado não ser selecionado para a prestação do serviço militar, deixará de existir esta garantia, mesmo não ocorrendo a sua dispensa.

§ 2º - Esta garantia poderá ser transacionada entre as partes.

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

#### **Duração e Horário**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ATIVIDADES DE VIGILÂNCIA - HORÁRIO DE TRABALHO**

As empresas poderão instituir, para as atividades de segurança patrimonial ou de vigilância, regime de compensação de horários, mediante escalas de doze horas de trabalho seguidas de trinta e seis horas de folga (12 X 36), sendo que, nessas hipóteses, somente serão consideradas como extras as horas de trabalho que ultrapassarem ao limite de 220 (duzentas e vinte) horas mensais.

Parágrafo Único - As empresas poderão, alternativamente ao previsto no "caput", instituir regime de trabalho em turnos de 8 (oito) horas, mediante o trabalho durante 6 (seis) dias consecutivos, seguidos de 2 (dois) dias de folga, hipótese em que serão consideradas como extras apenas as horas de efetivo trabalho que ultrapassarem ao limite mensal de 220 (duzentas e vinte) horas.

#### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO - REMUNERAÇÃO DE FERIADOS**

Fica mantido, de forma definitiva, para as empresas que o adotarem ou venham a adotar, o regime de supressão, parcial ou total, do trabalho aos sábados, mesmo em atividades insalubres, ocorrendo a compensação do horário suprimido através de trabalho excedente nos demais dias da semana, observando-se o limite de 10 (dez) horas diárias, bem como o de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, aproveitando-se, para tanto, o contido nos artigos 59 e 413 da Consolidação das Leis do Trabalho, ressalvando, quando se tratar de empregado menor, haja autorização por atestado médico, passado por médico da empresa.



§ 1º - A faculdade outorgada às empresas restringe-se ao direito de estabelecer ou não o regime de compensação de horário. Estabelecido este regime, não poderão suprimi-lo sem a concordância do empregado, salvo se decorrer de imposição legal.

§ 2º - A revogação do contido nesta cláusula somente poderá ocorrer mediante expressa disposição em futuras revisões de dissídio coletivo, sentenças normativas ou convenções coletivas.

§ 3º - A realização de trabalho em horário extraordinário, habitual ou eventual, não descaracteriza o regime ora pactuado.

§ 4º - Em adequação ao ora estabelecido e visando que, independentemente do dia da semana em que ocorra feriado, o empregado com frequência integral na mesma semana receba sempre o equivalente a 44 (quarenta e quatro) horas, fica definido que os feriados que ocorrerem de segunda à sexta-feira serão pagos na base das horas que seriam trabalhadas caso não ocorresse feriado; em compensação, os feriados que ocorrerem em sábados não serão remunerados.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CONTA CORRENTE DE HORAS**

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

- a) as empresas, quando necessário, poderão exigir prestação de serviços além da jornada normal de trabalho, sem que estas horas prestadas sejam consideradas como extras, observado o limite mensal de 40 (quarenta) horas excedentes;
- b) a exigência de prestação de serviços além da jornada normal de trabalho não poderá ultrapassar a 2 (duas) horas diárias, ou a 10 (dez) horas no total diário, e será cumprida de segundas às sextas-feiras;
- c) em contrapartida à exigência desta prestação de serviços, as empresas concederão folgas compensatórias aos empregados, comunicados com antecedência mínima de 3 (três) dias;
- d) quando da decisão de implantação do sistema, as empresas comunicarão ao Sindicato Profissional com antecedência mínima de 5 (cinco) dias;
- e) o prazo de duração do ora pactuado é de 01.08.2013 a 31.07.2014, verificando-se a compensação em dois períodos, isto é, o primeiro de 01.08.2013 a 28.02.2014 e o segundo de 01.03.2014 a 31.07.2014. As eventuais diferenças a favor dos empregados serão pagas em rubrica destacada na folha de pagamentos dos meses de março e agosto de 2014, respectivamente;
- f) o cancelamento do ora acordado poderá ser feito a qualquer momento, mediante comunicação ao Sindicato Profissional e aos empregados, devendo ser pagas como horas extraordinárias as horas excedentes e ainda não compensadas;
- g) 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;
- h) na execução do ora pactuado as empresas levarão em conta as situações excepcionais de empregados estudantes e de empregadas com filhos em idade inferior a 7 (sete) anos, os quais estarão dispensados do cumprimento dessa compensação de horas, desde que as situações excepcionais provoquem o real impedimento e sejam comprovadas perante a empregadora.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - COMPENSAÇÃO PARA GOZO DE FOLGAS**

Poderá haver supressão do trabalho em determinado dia ou dias, mediante compensação com trabalho em outro ou outros dias, ou com supressão de trabalho e salário, sem prejuízo da remuneração do repouso semanal, com vistas ao alargamento de períodos de repouso semanal ou de feriados, bem como por ocasiões especiais, como as de Natal, Ano Novo, Copa do Mundo, Carnaval, etc.

§ 1º - Para efetivação do ora estipulado, deverá haver adesão mínima de 80% (oitenta por cento) dos empregados, comprovável em documento que contenha as assinaturas dos empregados.

§ 2º - Estabelecida a compensação, ficarão os discordantes minoritários obrigados a cumpri-la, sob pena de aplicação, pela empresa, de sanções disciplinares.

§ 3º - A empresa comunicará ao Sindicato dos Trabalhadores a ocorrência das hipóteses de que trata o *caput* desta cláusula.

### **Controle da Jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - RECEBIMENTO DO PIS**

As empresas ficam obrigadas a conceder dispensa, pelas horas necessárias, para que o empregado possa receber as parcelas do PIS. O empregado deverá comprovar tal recebimento, quando, então, lhe será assegurado o não desconto do repouso semanal remunerado.

Parágrafo Único - Não haverá a licença quando a empresa providenciar estes pagamentos no próprio estabelecimento.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CARTÃO PONTO**

Visando a comodidade dos trabalhadores, as empresa poderão permitir a marcação de ponto até 05 (cinco) minutos antes do horário previsto para início do turno da manhã e até 05 (cinco) minutos após o horário previsto para término do turno da tarde, sem que esta marcação antecipada ou posterior do ponto possa servir de base para alegação de serviço extraordinário.

Parágrafo único - O ponto deverá ser marcado tanto na entrada como na saída de cada turno.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ATRASOS**

Não haverá desconto do repouso remunerado e do feriado que ocorrer na mesma semana, quando o empregado, apresentando-se atrasado, for admitido ao serviço, descontando-se o período não trabalhado.

### **Faltas**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - AUSÊNCIA JUSTIFICADA**

Será considerada justificada, para fins de remuneração de repouso semanal e cálculo de férias, a ausência da mãe ao trabalho, por 1 (um) dia, durante a vigência desse acordo, em caso de internação hospitalar de filho de até 7 (sete) anos de idade, ficando perfeitamente esclarecido que as horas de ausência ao trabalho não serão remuneradas.

### **Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - INTERVALOS PARA AMAMENTAÇÃO**

Para amamentar o próprio filho, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a empregada terá direito, durante a jornada de trabalho diária, a 2 (dois) intervalos, ou reduções, inclusive para deslocamento, de 45 (quarenta e cinco) minutos cada um, os quais, de comum acordo entre empresa e empregada, poderá ser gozado ao final de cada turno de trabalho.

### **Férias e Licenças**

#### **Duração e Concessão de Férias**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - FÉRIAS**

A concessão de férias individuais será comunicada pelas empresas a seus empregados 30 (trinta) dias antes da data de início do período de seu gozo e a concessão de férias coletivas será comunicada aos empregados e ao Sindicato dos Trabalhadores 15 (quinze) dias antes da data de início de seu gozo.

§ 1º - Em circunstâncias especiais e eventuais, ante as condições econômico-financeiras da empresa ou do setor, o Sindicato dos Trabalhadores poderá estabelecer com a respectiva empresa, caso a caso, a observância de prazos menores para o aviso de férias, individuais ou coletivas.

§ 2º - A data de início do período de gozo de férias não poderá coincidir com sábado, domingo, feriado ou dia compensado, sejam elas coletivas ou individuais e, em caso de empregado que trabalhe em regime de compensação de horário pela supressão total do trabalho aos sábados, quando o início do período de gozo de férias não ocorrer no primeiro dia útil da semana, as horas cumpridas no(s) dia(s) anterior(es), destinadas à compensação, serão pagas como extraordinárias e, em compensação, o sábado e o domingo serão computados como integrantes do período de gozo de férias, ou, alternativamente, a empresa, a seu critério, poderá optar por não pagar tais horas como extras, hipótese em que o primeiro sábado e o primeiro domingo imediatamente seguintes ao início do período de gozo das férias não serão computados como integrantes desse período.

§ 3º - As empresas poderão conceder férias individuais a seus empregados, por antecipação e antes de completado o respectivo período aquisitivo, desde que o período de descanso tenha duração mínima de 10 (dez) dias. Em tal hipótese, o período gozado será compensado, quando da concessão do restante das férias ou na hipótese de indenização dessas.

§ 4º - As empresas também poderão conceder férias coletivas a seus empregados, por antecipação e antes que haja dias ou período aquisitivo já vencidos, desde que o período destas férias tenha duração mínima de 10 (dez) dias. Nesta hipótese, não haverá alteração do período aquisitivo do direito de cada empregado a férias e o período gozado será compensado, quando da concessão do restante das férias ou na hipótese de indenização dessas.

§ 5º - Em caso de concessão de férias coletivas, o período de gozo poderá ser adequado, de modo que, no futuro, o período aquisitivo coincida com o ano civil.

§ 6º - Por ocasião da concessão de férias coletivas ou individuais, o empregado poderá formular requerimento para conversão de até 1/3 (um terço) do valor das mesmas em abono pecuniário, em substituição ao previsto no §2º, do art. 143, da CLT e independentemente do cumprimento do prazo estabelecido no § 1º, do mesmo dispositivo consolidado, ficando esclarecido que a efetiva conversão de parte das férias em abono pecuniário será condicionada à concordância da empregadora.

§ 7º - Será assegurado o direito à percepção de férias proporcionais ao empregado que pedir demissão.

## **Licença Remunerada**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - LICENÇA CASAMENTO**

Quando o empregado contrair matrimônio em sábado, a licença prevista no art. 473, II, da CLT será concedida a contar da segunda-feira imediatamente posterior, ou por 3 (três) dias de efetivo trabalho, a partir da sexta-feira imediatamente anterior.

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

#### **Condições de Ambiente de Trabalho**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - LOCAL PARA A GUARDA DE BICICLETAS**

As empresas com mais de 200 (duzentos) empregados deverão colocar à disposição de seus empregados local coberto para a guarda de bicicletas.

Parágrafo Único - As responsabilidades por dano, furto ou roubo são do empregado usuário.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ESTACIONAMENTO PARA VEÍCULOS - RESPONSABILIDADE**

As empresas que proporcionam a seus empregados estacionamentos para automóveis e motocicletas não serão responsáveis por eventuais danos, furto ou roubo dos veículos assim estacionados.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - VESTIÁRIOS E ARMÁRIOS INDIVIDUAIS**

Considerando que o uso e o costume nas indústrias de calçados é de que os empregados desenvolvam suas atividades com a mesma indumentária com que se dirigem aos respectivos locais de trabalho, posto que as atividades no setor não demandam a troca de roupa, os convenientes resolvem, de comum acordo, prescindir de instalações de vestiários e armários individuais.

### **Equipamentos de Segurança**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO E UNIFORME**

As empresas fornecerão gratuitamente a seus empregados os equipamentos de proteção e segurança obrigatórios nos termos da legislação específica sobre higiene e segurança do trabalho. Também fornecerão gratuitamente uniformes e ferramentas, quando exigirem seu uso obrigatório em serviço.

Parágrafo Único - O empregado se obriga ao uso, manutenção e limpeza adequados dos equipamentos, uniforme e ferramentas e a indenizar a empregadora, por extravio ou dano, salvo desgaste natural. Extinto o contrato de trabalho, o empregado deverá devolver os equipamentos, uniformes e ferramentas de seu uso, e que continuam de propriedade da empresa.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - USO DE CALÇADOS ABERTOS**

Considerando a natureza leve do trabalho desenvolvido nas indústrias de calçados, a insignificante incidência de acidentes de trabalho com lesões nos pés dos trabalhadores, a recomendação médica quanto ao uso de calçados abertos nos dias quentes (para evitar dermatites, inchaços e desconforto generalizado aos trabalhadores), assim como as reiteradas solicitações de empregados, dirigidas ao Sindicato dos Trabalhadores, no sentido de lhes ser permitido o uso desses calçados, os convenientes resolvem instituir essa faculdade aos trabalhadores, permitindo o uso de calçados abertos nos recintos industriais das respectivas empregadoras durante a jornada de trabalho.

§ 1º - A efetiva prática da permissão estabelecida no *caput* fica condicionada à prévia aprovação pelo SESMT e pela CIPA de cada empresa, órgãos que deverão analisar os seus efeitos durante a vigência da presente Convenção e poderão, a qualquer momento, recomendar seu cancelamento, hipótese em que deverá, de imediato, ser revogada.

§ 2º - Ficam expressamente excluídos da faculdade estabelecida no *caput* os motoristas e os empregados exercentes das funções de manutenção (mecânicos, eletricitas e seus auxiliares).

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - CIPA**

As empresas deverão enviar ao Sindicato dos Trabalhadores cópia do edital de convocação para a eleição dos membros da CIPA.

### **Aceitação de Atestados Médicos**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

Nas empresas que mantenham serviço médico e/ou odontológico, próprio ou em convênio e com atendimento de consultas diárias e gratuitas, somente terão validade, para a justificação de ausência, por doença, ao serviço, os atestados destes médicos e dentistas, bem como os fornecidos pelos médicos e dentistas credenciados pelo Sindicato dos Trabalhadores e em convênio com a Previdência Social, por aqueles visados.

### **Relações Sindicais**

#### **Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - COMUNICADOS OFICIAIS DO SINDICATO**

As empresas deverão reservar local adequado, preferentemente, junto aos relógios-ponto, para a afixação de avisos e informes de interesse do Sindicato dos Trabalhadores. Estes expedientes deverão ser entregues, previamente, à direção da empresa, que providenciará sua afixação.

### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - TAXA NEGOCIAL**

Conforme previsto no Termo de Ajuste de Conduta nº 2017/2011, firmado pelo Sindicato dos Sapateiros de Sapiranga e Região perante o Ministério Público do Trabalho e, inobstante a Ação Civil Pública movida pelo Ministério Público do Trabalho (processo nº 0103100-74.2009.5.04.0371), por expressa exigência negociada do Sindicato dos Trabalhadores e sob exclusiva responsabilidade deste, as empresas descontarão de todos os seus

empregados, integrantes da categoria profissional representada por ele, associados ou não, beneficiados ou não pelo disposto nesta revisão, 3% ( três por cento) do salário fixo mensal (220 horas) do mês de agosto ou, o mais tardar, no de setembro de 2013 e mais 3% (três por cento) do salário de fevereiro de 2014, observado como limite de cada desconto o valor de R\$ 81,00 (oitenta e um reais). As quantias descontadas serão recolhidas ao Sindicato dos Trabalhadores até o dia 17 (dezessete) do mês seguinte a cada desconto.

§ 1º - No caso de determinação, administrativa ou judicial, de devolução do desconto estipulado no "caput", o Sindicato dos Trabalhadores fará a devolução dos valores que recebeu.

§ 2º - De acordo com o Termo de Ajuste de Conduta supra citado, o desconto assistencial previsto no *caput* foi fixado em Assembleia Geral Extraordinária realizada no dia 10 de julho de 2013, e o direito à oposição assegurado pelo prazo de 10 (dez) dias, a contar de 12 de julho e até 21 de julho de 2013, das 8:00 às 11:30 horas e das 13:00 às 17:18 horas, nas sedes de Sapiranga e de Nova Hartz.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO COMPULSÓRIA**

As empresas localizadas nos municípios de Sapiranga, Araricá e Nova Hartz recolherão aos cofres do Sindicato da Indústria de Calçados de Sapiranga, a título de contribuição compulsória, importância igual a que, por força do contido na cláusula anterior, nas mesmas condições e prazos, recolherem ao Sindicato dos Trabalhadores.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - ATRASOS NOS RECOLHIMENTOS**

Os recolhimentos efetuados fora dos prazos estipulados nas cláusulas precedentes sofrerão a incidência de multa de 10% (dez por cento) e de juros de 1% (um por cento) ao mês, além de correção monetária.

### **Outras disposições sobre representação e organização**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - REPRESENTAÇÃO**

As empresas localizadas no município de Sapiranga são representadas pelo Sindicato da Indústria de Calçados de Sapiranga e as empresas localizadas nos municípios de Araricá e Nova Hartz pelo Sindicato da Indústria de Calçados do Estado do Rio Grande do Sul.

### **Disposições Gerais**

### **Regras para a Negociação**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - DECLARAÇÕES**

As entidades convenientes declaram haver observado todas as prescrições legais e as contidas em seus respectivos estatutos, pertinentes à celebração de Convenção Coletiva de Trabalho.

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

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - DIVERGÊNCIAS**

Eventuais divergências oriundas da aplicação ou alcance do disposto nesta convenção serão dirimidas pela Justiça do Trabalho.

### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - DIREITOS E DEVERES**

As partes convenientes, bem como os empregados beneficiados, deverão zelar pela boa aplicação e observância do disposto nesta convenção.

### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - PENALIDADES**

No caso de descumprimento, por qualquer das partes, inclusive pelos empregados beneficiados, haverá a incidência da multa que houver sido especificada nas cláusulas supra.

### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - PROCESSO DE PRORROGAÇÃO E REVISÃO**

As disposições da presente convenção, findo o prazo de sua vigência, poderão ser prorrogadas por mais um ano, ou revistas total ou parcialmente, sendo indispensável, em qualquer hipótese, termo aditivo firmado pelos convenientes ou nova convenção coletiva de trabalho.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - DEPÓSITO PARA FINS DE REGISTRO E ARQUIVO**

Compromete-se o primeiro conveniente (Sindicato dos Sapateiros de Sapiranga e Região) a promover o depósito de uma via do requerimento de registro (Sistema Mediador) da presente Convenção Coletiva de Trabalho, para fins de registro e arquivo, na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego do Ministério do Trabalho no Estado do Rio Grande do Sul, consoante dispõe o art. 614, da Consolidação das Leis do Trabalho e o art. 8º da IN/MTE nº 11, de 24 de março de 2009.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - ASSISTÊNCIA JURÍDICA**

Para a celebração desta Convenção Coletiva de Trabalho, foram assistidos:

- a) o Sindicato de Trabalhadores pela advogada Ivani Bernadete Milani, OAB/RS 43.079;
- b) os Sindicatos Patronais pelos advogados Gisele de Moraes Garcez, OAB/RS 68.534 e Roberto Braga Fernandes, OAB/RS 25.190.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - REGISTRO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**

As partes esclarecem que as negociações para a celebração da presente Convenção Coletiva de Trabalho foram concluídas no mês de agosto de 2013 e, de imediato, foi feita ampla divulgação a empresas e trabalhadores.

Todavia, só foi possível realizar a transmissão ao Sistema Mediador em 29 de novembro de 2013, após a reativação do cadastro do Sindicato dos Sapateiros de Saporanga e Região no Cadastro Nacional das Entidades Sindicais – CNES/MTE.

JOAO RENATO SCHEIN  
Vice-Presidente  
SINDICATO DA INDUSTRIA DE CALCADOS DE SAPIRANGA

RAUL GASTAO KLEIN  
Presidente  
SINDICATO DA INDUSTRIA DE CALCADOS DO ESTADO DO RS

JULIO CAVALHEIRO NETO  
Presidente  
SINDICATO DOS SAPATEIROS DE SAPIRANGA E REGIAO