

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2014/2015**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RS002026/2014  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 11/09/2014  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR056567/2014  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46218.014535/2014-27  
**DATA DO PROTOCOLO:** 05/09/2014

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

SINDICATO DA INDUSTRIA DE CALÇADOS, VESTUÁRIO E COMPONENTES PARA CALÇADOS DE IGREJINHA, CNPJ n. 89.917.991/0001-85, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). RENATO KLEIN e por seu Vice-Presidente, Sr(a). GLAUMIR PEDRO KAISER;

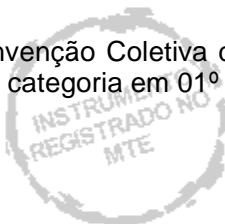
E

SINDICATO DOS SAPATEIROS DE IGREJINHA, CNPJ n. 90.051.400/0001-19, neste ato representado(a) por seu Tesoureiro, Sr(a). JOSILAINE GIOVANA CRIPPA DA ROSA e por seu Secretário Geral, Sr(a). DIRCEU LEODORO ALVES e por seu Presidente, Sr(a). LUIZ CARLOS VIEIRA CARDOSO;

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 2014 a 31 de julho de 2015 e a data-base da categoria em 01º de agosto.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados nas Indústrias de Calçados e de Componentes para Calçados e Vestuário**, com abrangência territorial em **Igrejinha/RS**.

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

Aos empregados admitidos, e até 90 ( noventa) dias de trabalho, fica assegurado um piso de R\$ R\$3,66 ( três reais e sessenta e seis centavos ) por hora. Aos empregados com mais de 90 dias de trabalho na mesma empresa, fica assegurado um piso de no mínimo R\$ 3,95 (três reais e noventa e cinco centavos), por hora.

I O salário normativo não será considerado salário profissional, nem tampouco, substitutivo do salário mínimo legal;

II O valor acima passará a vigorar a partir do 1º dia útil do mês seguinte aquele que o empregado completar 90 ( noventa) dias de trabalho, e na admissão, respectivamente.

**REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS****CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTAMENTO SALARIAL**

Os Empregados integrantes da categoria profissional representada pelo Sindicato dos Trabalhadores na Indústria do Calçado, Vestuário e Componentes para Calçados de Igrejinha, RS, com atuação nas empresas representadas pelo Sindicato da Indústria de Calçados, Vestuário e Componentes para Calçados de Igrejinha, RS, terão seus salários reajustados, a partir de 1º de agosto de 2014, em 7,0% (sete por cento) para todas as faixas salariais, a incidir sobre o salário de julho de 2014.

I- O reajuste ora pactuado zera os índices inflacionários de 1º. 08.2013 a 31.07.2014, representados por todos os indicadores usados para medir a inflação, englobando inclusive, as alegadas perdas salariais pretéritas, juntamente com produtividade e ou lucratividade das empresas.

II- Com aumento acima concedido não caberá o pedido de proporcionalidade para nenhuma das faixas salariais, bem como o mesmo não será objeto de compensação por ocasião de aumentos futuros, uma vez que se refere a recuperação de perdas salariais ocorridas no período revisado.

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

### **CLÁUSULA QUINTA - ADIANTAMENTO DE SALARIOS**

Fica assegurado um adiantamento salarial de valor equivalente a 50% (cinquenta por cento) do salário mensal vigente do trabalhador, a ser pago até o dia 21 de cada mês. Aos empregados que tiverem apresentado mais de três faltas injustificadas dentro do mês, não terão direito ao vale.

I As empresas poderão descontar de seus empregados, todos os adiantamentos até então concedidos aos empregados.

### **CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO DE SALARIOS**

O pagamento dos salários dos empregados deverá ser efetuado pelas empresas até o quinto dia útil de cada mês seguinte ao vencimento, através de crédito em conta, dinheiro ou cheques.

I- Caso o quinto dia útil cair em sábado, o pagamento deverá ser feito no dia anterior, ou seja, na sexta-feira.

II- No caso de pagamento de salário e ou vale com cheques, dois deles deverão ser no valor máximo de R\$100,00, e um terceiro cheque do saldo.

III- O pagamento deverá ser feito durante o horário de trabalho, ou imediatamente após, no próprio setor.

IV- Em cada setor terá um responsável, a critério da empresa, para efetivar o pagamento.

### **CLÁUSULA SÉTIMA - RECIBO DE PAGAMENTO DE SALARIOS**

As empresas fornecerão aos empregados, no ato do pagamento, cópias dos recibos de pagamento por estes

firmados, contendo a identificação da empresa e a discriminação das importâncias pagas, dos documentos efetuados e das horas normais e extras trabalhadas, sob pena de serem presumidas como não pagas tais importâncias.

### **CLÁUSULA OITAVA - DESCONTOS AUTORIZADOS**

Além das hipóteses previstas em lei, quando expressamente autorizadas, as empresas poderão efetuar, nos salários dos empregados, os seguintes descontos: seguro de vida em grupo vale farmácia, fornecimento de cesta de alimentos subvencionada pela própria empresa, vale supermercado, "ticket" refeições, associações, cooperativas, aluguéis, mensalidades sindicais, convênio de lojas, carnê do hospital Bom Pastor e convênios médicos.

### **CLÁUSULA NONA - DO REEMBOLSO DOS DESCONTOS**

Fica assegurado ao trabalhador, reclamar, de forma expressa, os descontos ocorridos em seu envelope de pagamento, num prazo máximo de trinta dias subseqüentes à ciência do(s) referido(s) desconto(s).

I- No silêncio do trabalhador, decorrido o prazo acima estabelecido, ter-se-á como autorizado e válido o desconto.

II- O empregador, fica obrigado a fornecer, ao trabalhador que reclamar, protocolo de entrega da reclamação.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS AUXÍLIO EDUCAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - AUXILIO EDUCAÇÃO**

Aos empregados estudantes, fica assegurado um auxílio mensal equivalente a 10% (dez por cento) do valor do salário mínimo para aqueles que freqüentam escolas públicas, e de 15% (quinze por cento) para freqüentadores de escolas particulares.

I- O auxílio será pago durante o período que houver a comprovação mensal do pagamento da mensalidade.

II- O empregado que fizer jus a este auxílio deverá comprovar freqüência ao estabelecimento de ensino, sendo que o valor devido será pago no mês seguinte àquele referente ao qual houve comprovação.

## **AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DISPENSA REMUNERADA**

Em caso de falecimento de pai, mãe, tutor, curador, filhos, cônjuge, irmão, sogro, sogra, avô e avó, as empresas concederão aos empregados, dispensa remunerada de 02 ( dois) dias úteis, sendo sábado considerado dia útil, devendo estas ocorrer no dia do óbito e no dia seguinte do falecimento

I- A comprovação deverá ser feita mediante a apresentação da certidão de casamento do empregado, quando do falecimento do cônjuge, sogro ou sogra e da certidão de óbito do falecido.

II- Ocorrendo o óbito no sábado, será considerado como dia seguinte ao falecimento, para fins de dispensa, a segunda feira imediata a esse.

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AUXILIO FUNERAL**

Aos descendentes do empregado falecido, fica assegurado o pagamento do auxílio funeral no valor de um salário percebido pelo trabalhador na data do óbito, não podendo ultrapassar a dois salários mínimos. O pagamento será feito num prazo máximo de 10 dias, após a apresentação de atestado de óbito, sendo pago uma única vez por cada empregado falecido.

I- No caso de morte decorrente de acidente de trabalho, será pago o auxílio referente a 04 salários mínimos.

II- As empresas que oferecerem seguro de vida ficam desobrigadas do pagamento deste auxílio, salvo quando o valor do seguro for inferior ao aqui estabelecido.

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

Fica estabelecido que os contratos de trabalho com cláusula de experiência, terão vigência mínima de 15 (quinze) dias e máxima de 90 (noventa) dias, sendo dentro deste prazo, permitida uma prorrogação.

I- É obrigatória a entrega da cópia do contrato de trabalho ao empregado, quando não anotado na CTPS.

## **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

Ocorrendo a rescisão do contrato de qualquer dos seus empregados, as empresas ficam obrigadas ao seguinte:

I- Fornecer cópia do aviso prévio ou do pedido de demissão do empregado, bem como uma carta com os motivos da despedida, quando esta for por justa causa, sob pena de não o fazendo presumir-se como injusta a despedida.

II- O fornecimento de tais documentos ao empregado despedido, ou o que pedir demissão deverá ocorrer na oportunidade da comunicação do fato.

III- Em caso de despedida por justa causa, em que o empregado se recuse a assinar a comunicação, deverão ser comunicados os motivos ao primeiro conveniente, em 48 (quarenta e oito) horas, sob pena de não o fazendo presumir-se como injusta a despedida.

IV- As rescisões de contrato de trabalho de menores e analfabetos (considerados como tal àqueles que sequer assinam o próprio nome) deverão ser efetuadas com assistência do primeiro conveniente, independente do tempo da duração da relação de emprego.

V- Em caso de atraso no pagamento das parcelas rescisórias, além da multa legal, ficam as empresas obrigadas ao pagamento em favor do empregado de multa de trinta por cento sobre o maior salário percebido, a partir do décimo quinto dia de atraso.

VI- Fica assegurado o pagamento de férias proporcionais para todo o empregado que, com oito (8) meses de trabalho, pedir demissão.

## **AVISO PRÉVIO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AVISO PRÉVIO: SOLICITAÇÃO DE DISPENSA**

Quando a rescisão contratual, sem justa causa, for iniciativa da empregadora, poderá o empregado, no ato do recebimento do aviso prévio, ou no seu curso, solicitar o seu não cumprimento, com imediato desligamento do emprego, desobrigando o empregador de seu correspondente pagamento. Ocorrendo a hipótese, a manifestação do empregado deverá ser homologada pelo sindicato dos trabalhadores. A anuência do primeiro conveniente, a juízo do empregador, poderá ser dispensada, desde que haja comprovação que o empregado obteve novo emprego.

I- Quando a rescisão contratual for de iniciativa do empregado, - pedido de demissão- poderá este solicitar a empregadora o não cumprimento do aviso prévio; caso não aceito pela empregadora, o empregado terá de cumprir ou indenizar 20 dias, e o saldo poderá ser dispensado sem ônus, mediante comprovação de novo emprego.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - FERRAMENTAS**

As empresas fornecerão a todos os seus empregados as ferramentas de que necessitem para a execução de suas tarefas, efetuando um vale das mesmas.

I- Ao término do contrato de trabalho, caso as ferramentas não sejam devolvidas pelo empregado, a empresa poderá descontar-lhe o valor de mercado das peças fornecidas.

II- Fica facultado às empresas, igualmente, a cobrança do valor das ferramentas fornecidas em caso de perda ou extravio.

## **ESTABILIDADE MÃE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE**

Será concedida garantia de emprego à empregada gestante, salvo nos casos de justa causa, contrato de experiência ou acordo para a rescisão contratual, a partir do momento em que comprove à empresa o seu estado gravídico, mediante apresentação de atestado fornecido por médico credenciado pelo órgão previdenciário, cuja fotocópia será carimbada e assinada pelo representante da empresa e visado pelo primeiro conveniente, até 150 dias após o parto.

I- Em caso de dúvida quanto à efetiva situação do estado gravídico, esta será dirimida pelo médico assistente do período pré-natal.

II- Esta garantia é assegurada enquanto vigente o contrato de trabalho. Em caso de rescisão do contrato por iniciativa da empregadora, e fora dos casos explicitados no "caput", a comprovação do estado gravídico deverá ser efetivada até o final do prazo do aviso prévio, hipótese em que acarretará a automática anulação daquele aviso, independente de qualquer notificação pela empresa, mantendo-se, neste caso, o emprego à disposição da empregada.

III- A empregada gestante deverá apresentar o atestado de gravidez em até 120 dias após o término do aviso prévio, comprovando que já estava grávida na data do mesmo. Neste caso, a empregadora deverá reintegrá-la, pagando-lhe seus salários e demais direitos trabalhistas da reintegração em diante. Se a empregada não fizer a comprovação neste prazo, precluirá do direito de postular à reintegração, salários correspondentes e estabilidade provisória, entendendo-se a última inexistente.

IV- As empregadas gestantes poderão trabalhar sentadas. Poderão, também, efetuar a troca temporária de função, a partir da comprovação da gravidez, a critério médico, mediante comprovação.

V- No ato da admissão as empresas não poderão exigir atestado que comprove a inexistência de gestação.

VI- A mulher gestante não poderá sofrer discriminação.

VII- A mulher gestante receberá os seus pagamentos e terá acesso ao refeitório, sem que, para isso, precise entrar em filas.

## **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CRECHE**

As empresas que trabalharem mais de 30 (trinta) mulheres deverão manter local apropriado, onde seja

permitido às trabalhadoras, guardarem, sob vigilância e assistência, os seus filhos.

I- Tal determinação poderá ser suprida através de creches distritais, mantidas diretamente, ou através de convênios, com outras entidades públicas ou privadas, pelas próprias empresas ou a cargo do SESI, SESC ou outro.

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - TRABALHO SENTADO**

Os empregados poderão trabalhar sentados, quando sua função assim o permitir, ou deverão ser trocados de função que permita o trabalho sentado, mediante apresentação de atestado médico que o recomende.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - QUADRO DE AVISOS**

As empresas manterão um mural, próximo ao relógio ponto ou em outro lugar bem visível aos empregados, para a divulgação de avisos do interesses do Sindicato dos Trabalhadores, sendo que todo o documento ali fixado, deverá estar rubricado pelo presidente ou secretário da entidade.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - VESTIÁRIO E ARMÁRIOS INDIVIDUAIS**

Considerando que o uso e costume na indústria 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 a atividade neste setor não demanda a troca de roupas, as partes resolvem, de comum acordo, prescindir das instalações de Vestiários e armários individuais de que trata o item 24.2 da NR 24 da Portaria 3214/78

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - COMPENSAÇÃO PARA GOZO DE FOLGAS**

Poderá haver supressão do trabalho em determinado turno, dia ou dias, mediante compensação com trabalho em outro ou outros dias, com vista ao alargamento do período de repouso semanal ou feriados. As horas de trabalho decorrentes dessa compensação serão consideradas horas normais de trabalho para todo e qualquer efeito.

I- Para a efetivação do ora estipulado, deverá haver a adequação mínima de sessenta por cento (60%) dos empregados, comprovável através de documento que contenha o nome de todos os empregados e a assinatura de todos aqueles que aderiram, devendo o ajuste ser homologado pelo primeiro conveniente.

II- Poderá ocorrer a não compensação de horas, desde que obedecido o item I.

III- Estabelecida à compensação ficam os discordantes minoritários obrigados a cumpri-la, sob pena de perda do descanso semanal daquela semana e das horas não trabalhadas.

## **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - COMPENSAÇÃO DO HORÁRIO DE TRABALHO**

Fica suprida a única exigência contida no inciso XIII, do art. 7º da CF/88, art. 59 § 2º e 60 da CLT para a adoção da compensação de horários, e, mantido de forma definitiva, para toda e qualquer função desenvolvida, para as empresas que o adotarem ou venham a adotar, o regime de supressão do trabalho aos sábados, ocorrendo a compensação do trabalho suprimido através do trabalho excedente nos demais dias da semana, observando-se o limite de dez horas diárias, bem como o de quarenta e quatro horas semanais.

I- A faculdade outorgada às empresas restringe-se ao direito de estabelecer, ou não, o regime de compensação de horários. Estabelecido este, não poderá ser suprido sem a concordância do empregado, salvo se decorrente de imposição legal. Sendo que a prestação das horas extras, habituais ou eventuais, não descaracteriza, o regime de compensação, não sendo devido o pagamento do adicional extraordinário em relação às horas extras compensadas.

II- A revogação do contido nesta cláusula somente poderá ocorrer mediante expressa disposição em futuras revisões de dissídio coletivo, sentenças normativas, convenções coletivas ou por determinação da DRT.

III- Em adequação ao ora estipulado, fica estabelecido que os feriados que ocorrem de segunda a sexta-feira, assim como os atestado médicos e odontológicos apresentados pelo empregado, de segunda a sexta-feira, serão pagos com base na jornada normal de trabalho ( 7h e 20 min diariamente). Desta forma, os feriados que ocorrerem aos sábados, assim como os atestados médicos e odontológicos apresentados, referente ao sábado, deverão ser pagos, igualmente, com base na jornada normal.

IV- Naquelas empresas em que houver a adoção do regime de compensação de horários, sempre que um feriado ocorrer em sábado, as horas já compensadas não serão consideradas como extras.

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CARTÃO PONTO**

I- As empresas poderão dispensar a marcação do ponto no final dos turnos da manhã ou tarde, sendo que o empregado que sair em horário diferente do normal, fica obrigado a marcar o ponto.

II- Fica facultado às empresas, a liberação da entrada e ou saída dos trabalhadores até dez minutos antes do início e ou após o término do horário de trabalho, sem que este tempo seja considerado como hora trabalhada.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - HORAS EXTRAS**

Todas as horas extras prestadas serão pagas com um adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal.



I- As horas extras prestadas aos domingos e feriados terão adicional de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal, respeitando o repouso remunerado.

II- As empresas ficam proibidas de exigir dos empregados a prestação de horas extras quando houver assembléias do primeiro conveniente, sob pena de multa de dez salários mínimos a ser recolhida aos cofres do mesmo, salvo quando houver expressa concordância do empregado em realizar horas extras.

III- O primeiro conveniente deverá comunicar ao segundo conveniente, por ofício, a realização de assembléia, com antecedência mínima de 5 (cinco) dias, sob pena de decair do direito de cobrar multa.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS**

Será considerada justificada, para efeitos disciplinares, e para fins de remuneração de repouso semanal e cálculo de férias, a ausência do empregado ao trabalho, ficando perfeitamente esclarecido de que as horas de ausência ao trabalho não serão remuneradas, nos seguintes casos.

I- Para saque do PIS, uma dispensa de até duas horas, se o estabelecimento bancário localizar-se em Igrejinha; e de um dia, caso o estabelecimento bancário localizar-se em outro município.

II- Quando o empregado tiver de prestar exames no horário de trabalho, desde que comprove o fato.

III- Quando o empregado (a) necessitar levar filho (a) seu, menor de 12 anos ao médico, e desde que comprove o fato.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DISPENSAS**

Fica assegurado aos trabalhadores, o pagamento dos dias ou horas em que houver dispensa por falta de serviço, material, ou qualquer outro motivo a que a empresa der causa, salvo por falta de energia elétrica ou acordo entre as partes.

I- Durante o período em que faltar energia elétrica, os trabalhadores serão liberados. Porém, no momento em que for restabelecido o fornecimento de energia, os mesmos deverão reassumir os seus postos, sob pena de ser considerado falta, quando a ausência do mesmo for de três ou mais horas.

II- Sempre que ocorrer tal falha será obrigatória a marcação do ponto.

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ATRASOS**

Fica assegurado o direito de repouso remunerado, bem como ao pagamento de feriados, quando o empregado, chegando atrasado ao trabalho, for admitido ao exercício de suas funções naquele turno.

## **JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - JORNADA DO ESTUDANTE**

Para incentivar os empregados ao estudo, as empresas que encerram sua jornada de trabalho entre 18 horas e 18 horas e 30 minutos, após consulta aos empregados, deverão adaptar seu horário de trabalho, de modo que o seu término não ultrapasse às 17 horas e 45 minutos.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - INTERVALO PARA AMAMENTAÇÃO**

I Para amamentar o seu filho, até que complete seis meses de vida, a empregada terá direito a dois intervalos remunerados de 45 minutos cada um, durante a jornada de trabalho.

II As empresas que trabalham em turnos, poderão conceder apenas um intervalo para amamentação, sendo que este será de uma hora e trinta minutos.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - FÉRIAS**

As empresas comprometem-se a cumprir rigorosamente as normas legais atinentes à férias, quais sejam, aviso de gozo com antecedência mínima de trinta dias e o pagamento destas, dois dias antes do seu início.

I- A data do início do período de gozo de férias, em período superior a dez dias, não poderá se dar em véspera de sábado, domingo, feriado ou dia compensado. E quando for de dez dias, este período não poderá ocupar mais que um domingo.

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

## **LICENÇA REMUNERADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - LICENÇA CASAMENTO**

Aos empregados que contraírem matrimônio, fica assegurada uma licença remunerada de três dias úteis, sendo que o sábado, para efeitos desta cláusula, não será considerado como dia útil.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - LICENÇA PATERNIDADE**

A licença paternidade será de cinco dias ininterruptos, sendo que para esta cláusula, o sábado será considerado como útil.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - BANHEIROS**

As empresas deverão suprir os seus sanitários, com papel higiênico e mantê-los limpo, e os empregados, reunidos em comissão, ou através da CIPA, deverão decidir a melhor maneira de usá-los.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - REFEITÓRIO**

As empresas com mais de vinte empregados, e que não possuem refeitório deverão oferecer local adequado, com mesas, pia, fogão, etc., para que seus empregados possam fazer suas refeições.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - LOCAL PARA GUARDA DE BICICLETAS**

As empresas com mais de 20 empregados que se utilizem de bicicleta deverão construir um abrigo para as mesmas, contendo um dispositivo que possibilite aos empregados chaveá-las, ficando a empresa, desta forma, desonerada de qualquer responsabilidade por eventuais danos, furto ou roubo das mesmas.

I- Cada empregado deverá providenciar o seu próprio cadeado, sendo seu uso de inteira responsabilidade do mesmo.

## **EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - USO DE CALÇADOS ABERTO**

Tendo em vista a natureza leve do trabalho desenvolvido junto às indústrias de calçados, artefatos de couro e componentes, associados à recomendação médica quanto ao uso de calçados aberto nos dias quentes visando evitar dermatites e desconforto generalizados aos trabalhadores, e às reiteradas solicitações dos empregados neste sentido, fica facultado aos trabalhadores o uso de calçados abertos durante a jornada de trabalho.

I- Para efeito do disposto no "caput", entende-se por calçados abertos àqueles que se mantenham presos aos pés através de tiras de calcanhar.

II - Não se encontram incluídos na liberalidade estabelecida nesta cláusula, os motoristas e as pessoas que dirijam quaisquer veículos da empresa, bem como, o pessoal responsável pelo setor da manutenção.

## **UNIFORME**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - UNIFORMES E EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO**

As empresas que exigirem o uso do uniforme fornecerão, gratuitamente, dois deles para cada empregado. Fornecerão, também, gratuitamente, os equipamentos de proteção individual que se fizerem necessários, sendo obrigatória a sua utilização, sob pena de demissão por justa causa, salvo quando o empregado

apresentar atestado contra-indicando o uso, o que isentará a empresa de qualquer ônus ou responsabilidade.

## **INSALUBRIDADE**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - COPO DE LEITE**

Fica assegurado aos empregados que trabalham com cola, tinta e outros produtos tóxicos, o fornecimento gratuito de um copo de leite por turno de trabalho.

## **CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CIPA**

No prazo de dez dias, a contar da data da eleição, as empresas deverão comunicar ao Sindicato profissional a relação dos eleitos para a CIPA.

## **EXAMES MÉDICOS**

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

Os atestados médicos e odontológicos apresentados serão pagos mediante abono do serviço médico da empresa, quando houver.

I- Para as gestantes, porém, fica assegurada a validade e aceitação de todos os atestados médicos, a exceção dos odontológicos, que também deverão ser abonados.

II- Nos comprovantes de atendimento odontológico será obrigatório constar o tempo de atendimento.

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - EXAMES MÉDICOS**

Os exames médicos, quando exigidos, serão pagos pela empresa, inclusive os admissionais ( fichas de saúde).

## **PRIMEIROS SOCORROS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - PRIMEIROS SOCORROS**

As empresas serão obrigadas a manter em suas dependências materiais de primeiros socorros, tais como gaze, mercúrio, esparadrapo, água oxigenada, etc.

## **OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE**

As empresas, quando da ocorrência de acidente de trabalho com seus empregados, além de expedir a comunicação de acidente de trabalho (CAT), deverão comunicar o fato ao Sindicato dos Trabalhadores, mediante a entrega de cópia do referido documento.

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

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - MENSALIDADES SINDICAIS**

As mensalidades relativas aos associados do primeiro conveniente deverão ser descontadas em folha de pagamento e repassadas aos cofres do mesmo, até o sexto dia útil do mês subsequente ao vencimento.

I- O não recolhimento das mensalidades até a data-limite estabelecida no "caput", implicará na incidência de multa de 30% (trinta por cento) sobre o valor a ser recolhido, sem prejuízo de juros e correção monetária.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL**

As empresas descontarão de todos os seus empregados integrantes da categoria profissional representada pelo Sindicato dos Trabalhadores associados ou não, beneficiados ou não pelo disposto nesta revisão, 12 (doze) horas de trabalho de cada empregado, sendo de 04 (quatro) horas em cada mês – setembro, outubro e novembro- do corrente ano, recolhendo as quantias descontadas aos cofres do Sindicato dos Trabalhadores, sob expressa exigência negocial e a inteira responsabilidade deste, até o sexto dia útil do mês subsequente ao do desconto.

§ 1º O Sindicato profissional divulgou com antecedência, através da publicação na imprensa (Jornal NH, em 12/07/2014), os prazos de início e término (de 22 a 31 de Julho de 2014) do direito de oposição aos trabalhadores manifestarem sua contrariedade ao referido desconto assistencial.

§ 2º A oposição ao desconto assistencial que foi manifestada pessoal e individualmente perante o Sindicato Obreiro, com cópia para o departamento pessoal das empresas, desobriga o trabalhador do pagamento previsto no "caput".

§ 3º Na hipótese de haver notificação ou autuação pela fiscalização do Ministério do Trabalho sob alegação de ilegalidade do desconto previsto no caput, o Sindicato profissional declara –se responsável solidário pelos valores e à eles repassados.

I O não recolhimento da contribuição, estabelecida no "caput" até o 6º (sexto) dia dos meses de outubro, novembro e dezembro de 2014, implicará na aplicação da multa de 10% (dez por cento), sobre o valor a ser recolhido, sem prejuízo, de juros e correção monetária.

II As empresas enviarão ao Sindicato dos Trabalhadores relação em que conste o nome dos empregados com a respectiva quantia descontada.

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

As empresas recolherão, compulsoriamente, ao segundo conveniente, valor de R\$ 38,52 (Trinta e oito reais e cinquenta e dois centavos) por empregado, em 3 parcelas iguais de R\$ 12,84 (doze reais e oitenta e quatro centavos), cada uma nos meses de Outubro, Novembro e Dezembro de 2014, devendo os valores serem repassados ao Sindicato até o dia 25 de cada mês.

I- O não recolhimento das contribuições até a data limite estabelecida no "caput", implicará na incidência de multa de dez por cento sobre o valor a ser recolhido, sem prejuízo de juros e correção monetária.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DIVERGÊNCIAS**

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

### **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - DIREITOS E DEVERES**

As partes convenientes, bem como os seus representados, deverão zelar pela boa aplicação e observância do disposto nesta Convenção.

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

Compromete-se o Sindicato dos Trabalhadores a promover o depósito de uma via da presente Convenção Coletiva de Trabalho, para fins de registro e arquivo, na Delegacia Regional do Trabalho no Estado do Rio Grande do Sul, consoante dispõe o artigo 614 da Consolidação das Leis do Trabalho.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - DECLARAÇÃO DE REGULARIDADE**

Os Sindicatos convenientes declaram, para prevenir responsabilidades, haver observado todas as prescrições legais e as contidas em seus respectivos estatutos, pertinentes à celebração de Convenção Coletiva de Trabalho.

**RENATO KLEIN  
PRESIDENTE**

**SINDICATO DA INDUSTRIA DE CALCADOS, VESTUÁRIO E COMPONENTES PARA CALCADOS DE IGREJINHA**

**GLAUMIR PEDRO KAISER  
VICE-PRESIDENTE**

**SINDICATO DA INDUSTRIA DE CALCADOS, VESTUÁRIO E COMPONENTES PARA CALCADOS DE IGREJINHA**

**JOSILAINE GIOVANA CRIPPA DA ROSA  
TESOUREIRO  
SINDICATO DOS SAPATEIROS DE IGREJINHA**

**DIRCEU LEODORO ALVES  
SECRETÁRIO GERAL  
SINDICATO DOS SAPATEIROS DE IGREJINHA**

**LUIZ CARLOS VIEIRA CARDOSO  
PRESIDENTE  
SINDICATO DOS SAPATEIROS DE IGREJINHA**