

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

A presente Convenção Coletiva de Trabalho é celebrada com amparo no inciso XXVI do art. 7º da Constituição Federal e de conformidade com as normas regradoras do instituto insertas no art. 611 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho e promovida nos termos do art. 840 do Código Civil Brasileiro, pelo que são revistas as condições econômicas e sociais estabelecidas em Convenção Coletiva de Trabalho anterior, mediante a adoção das seguintes cláusulas:

I - CONVENIENTES:

01.01. **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO E CALÇADOS DE CAXIAS DO SUL**, Entidade Sindical legalmente constituída e registrada no Ministério do Trabalho e Emprego sob nº 46000.004266/01, inscrita no CNPJ sob nº 88.662.283/0001-88, com sede à Rua Pinheiro Machado, 1640, na cidade de Caxias do Sul, Estado do Rio Grande do Sul, no ato representado por seu Presidente, Sr. Jandir Zaccaria – CPF: 348.241.620-68, devidamente autorizado por Assembléia Geral Extraordinária convocada para o efeito e realizada no dia 15 de maio de 2004, na cidade de Veranópolis, Estado do Rio Grande do Sul, na forma da anexa documentação, assistida por Advogado do Sindicato, Sr. Ludmil F. Menta – OAB/RS 9.606 – CPF: 003.462.500-30, “ut” anexo instrumento de procuração, ambos no fim assinados.

O conveniente aqui qualificado passará a ser designado simplesmente como "**Sindicato Profissional**" e representará os adiante denominados "**empregados**".

01.02. **SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE CALÇADOS, DE ALFAIATARIA E DE CONFECÇÕES DE ROUPA DE HOMEM, DE CAMISAS PARA HOMENS E ROUPAS BRANCAS, DE GUARDA-CHUVA E BENGALAS E DE CHAPÉUS DE CAXIAS DO SUL**, Entidade Sindical legalmente constituída e registrada no Ministério do Trabalho e Emprego sob nº 209.437, inscrita no CNPJ sob nº 87.818.167/0001-42, com sede à Rua Ítalo Victor Bersani, 1134, na cidade de Caxias do Sul, Estado do Rio Grande do Sul, aqui representada por seu Presidente, Sr. Flávio Albano Dalsotto - CPF: 110.591.090-34, devidamente autorizado por Assembléia Geral Extraordinária convocada para o efeito e realizada no dia 20 de maio de 2004, na cidade de Caxias do Sul, Estado do Rio Grande do Sul, na forma da anexa documentação, devidamente autorizado e assistido por Sociedade de Advogados, qualificada no anexo instrumento de procuração, todos com assinatura no final.

Este conveniente, a seguir, será denominado unicamente "**Sindicato Econômico**" e representará as adiante designadas "**empresas**".

II- BASE TERRITORIAL

A base territorial é compreendida pelos Municípios de São Marcos, Flores da Cunha, Nova Pádua, Bento Gonçalves, Santa Tereza, Monte Belo do Sul, Veranópolis, Cotiporã, Fagundes Varela, Vila Flores, Nova Prata, Guabijú, Protásio Alves, Vista Alegre do Prata, Antônio Prado, Ipê e Nova Roma do Sul, no Estado do Rio Grande do Sul.

III - CATEGORIAS SINDICAIS ABRANGIDAS

Serão todo o setor do vestuário e seus respectivos empregados representados pelos Sindicatos Convenientes na base territorial acima definida.

IV - AUTORIZAÇÃO

Os Sindicatos Convenientes, profissional e econômico, a teor da anexa documentação (editais, atas e listas de presenças), foram autorizados expressamente a formalizar a presente convenção em seus termos.

V - VIGÊNCIA E DATA BASE

A eficácia das condições estabelecidas na presente Convenção Coletiva de Trabalho, por definição e condição também do clausulado, será de 12 (doze) meses, a contar da data base das categorias situada em 01 de agosto de 2004.

VI - CONDIÇÕES

01. VARIAÇÃO SALARIAL

As empresas concederão a todos os seus empregados, admitidos até 01 de agosto de 2003, uma variação salarial para efeito da revisão de convenção coletiva, correspondente ao percentual de 8,30% (oito vírgula trinta por cento), a incidir sobre os salários resultantes de convenção coletiva anterior.

01.01. Os empregados admitidos entre 01 de agosto de 2003 e 31 de julho de 2004 terão seus salários alterados pelo único critério da tabela de escalonamento abaixo, entendido para o efeito, exclusivamente, como mês completo a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de efetividade, contados da data de admissão até a data da presente revisão (01 de agosto de 2004), percentuais incidentes sobre o salário de admissão.

TABELA DE PROPORCIONALIDADE

| Admissão | Percentual | Admissão | Percentual |
|-----------------|-------------------|-----------------|-------------------|
| Agosto/2003 | 8,30% | Fevereiro/2004 | 4,07% |
| Setembro/2003 | 7,58% | Março/2004 | 3,38% |
| Outubro/2003 | 6,87% | Abril/2004 | 2,69% |
| Novembro/2003 | 6,16% | Maio/2004 | 2,01% |
| Dezembro/2003 | 5,46% | Junho/2004 | 1,34% |
| Janeiro/2004 | 4,76% | Julho/2004 | 0,67% |

01.02. Em hipótese alguma resultante da variação proporcional supra poderá o salário do empregado mais novo no emprego ultrapassar o salário do empregado mais antigo na empresa, independentemente de cargo ou função. Da mesma forma não poderá empregado que na data de sua admissão percebia salário igual ou inferior ao de outros, passar a perceber, por força do ora estabelecido salário superior ao daquele.

01.03. 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 01 de agosto de 2004.

02. QUITAÇÃO DO PERÍODO REVISANDO

Com a concessão das variações mencionadas acima fica integralmente cumprida pelas empresas integrantes da categoria econômica toda a legislação aplicável de 01 de agosto de 2003 a 31 de julho de 2004, ficando estipulado que o salário resultante da aplicação dos percentuais acima previstos (01 e subitens) formarão base para eventual procedimento coletivo futuro.

03. PAGAMENTO E COMPENSAÇÃO DAS VARIAÇÕES NO PERÍODO REVISANDO

As diferenças eventualmente existentes em decorrência das variações previstas acima serão pagas até e/ou juntamente com a folha de pagamento do mês de setembro de 2004, ou até 15 (quinze) dias a partir do depósito da presente convenção no órgão competente, restando assegurado que quaisquer aumentos concedidos entre 1º de agosto de 2003 e 31 de julho de 2004, 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 01 de agosto de 2004.

04. COMPENSAÇÃO VARIAÇÕES FUTURAS

Os aumentos espontâneos ou coercitivos, com exceção dos concedidos na cláusula 01 (zero um), praticados a partir de 1º de agosto de 2004 e na vigência da presente convenção poderão ser utilizados como

antecipações e para compensação em procedimento coletivo, inclusive futuro, de natureza legal ou não, de feito revisional ou ainda decorrentes de política salarial.

05. SALÁRIO NORMATIVO

Aos empregados admitidos após a data de 1º de agosto de 2004 e aos que vierem a ser admitidos durante a vigência da presente convenção, fica assegurado um salário de ingresso de R\$ 341,00 (trezentos e quarenta e um reais) mensais ou equivalente em hora, diário ou semanal, até 90 (noventa) dias, valor vigente a partir de 01 de agosto de 2004 e que formará base para procedimento coletivo futuro de qualquer natureza.

05.01. Aos empregados que contarem ou completarem 90 (noventa) dias de contrato de trabalho na mesma empresa, será assegurado um salário normativo mínimo de R\$ 358,60 (trezentos e cinquenta e oito reais e sessenta centavos) mensais, ou equivalente em hora, diário ou semanal, valor vigente a partir de 01 de agosto de 2004 e que formará base para procedimento coletivo futuro de qualquer natureza.

05.02. Fica estabelecido que os salários acima previstos não serão considerados como salário profissional ou substitutivos do salário mínimo legal.

06. DISCRIMINATIVOS DE SALÁRIOS

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

07. DISPENSA POR JUSTA CAUSA - COMUNICAÇÃO

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

08. EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO E UNIFORMES

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

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

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

09. 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.

10. AJUDA DE CUSTO PARA MATERIAL ESCOLAR

Fica instituída, inclusive e expressamente para a previsão do disposto na alínea "t", do inciso "5", do § 9º, do art. 28, da Lei nº 9.528, de 10 de dezembro de 1997, e dentro do permissivo do art. 7º, da Constituição Federal, o seguinte plano educacional para os empregados em atividade nas empresas na data de concessão do benefício.

DO PLANO

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

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

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

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

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

DAS CONDIÇÕES

10.01. Mediante o atendimento dos requisitos previstos acima, as empresas concederão uma ajuda de custo, vedada sua integração ao salário para qualquer fim, no valor único e final de R\$ 83,00 (oitenta e três reais) por ano, para cada trabalhador ou a 01 (um) filho dependente que não tenha rendimentos de trabalho e que estiver cursando o 1º ou 2º graus.

10.02. O pagamento da referida ajuda poderá ser feito em duas (02) parcelas, sendo 50% (cinquenta por cento) no encerramento do 2º semestre escolar de 2004 e 50% (cinquenta por cento) no encerramento do 1º semestre escolar de 2005, mediante o atendimento dos requisitos previstos no PLANO acima

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

10.04. Aos empregados com efetividade inferior a 12 (doze) meses na mesma empresa, a ajuda prevista nesta cláusula será paga proporcionalmente e calculado à razão de um duodécimo (1/12) por mês de efetivo trabalho e pago nos prazos acima previstos.

11. ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO - QÜINQUÊNIO

As empresas, a partir da data base, concederão a seus empregados que a tanto e pelas presentes disposições façam jus, para cada quinquênio de trabalho prestado ao mesmo empregador, computados, para tal fim, os períodos descontínuos cujos intervalos não tenham sido superiores a 6 (seis) meses, sob a forma de adicional por tempo de serviço, uma remuneração adicional de R\$ 25,25 (vinte e cinco reais e vinte e cinco centavos) mensais.

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

12. GESTANTE - ESTABILIDADE

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

12.01. A empregada que, quando demitida, estiver em estado gravídico, deverá apresentar-se à empregadora para ser reintegrada, se for o caso, até o prazo máximo de 90 (noventa) dias após a concessão do aviso prévio, sob pena de nada mais poder postular em termos de reintegração, salários correspondentes ou estabilidade provisória, entendendo-se a última inexistente se não efetuada a apresentação no prazo antes previsto.

13. INDENIZAÇÃO ESPECIAL NA DESPEDIDA

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

14. DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO - AUXÍLIO DOENÇA

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

15. HORAS EXTRAS - ADICIONAL

As horas extraordinárias, que venham a ser prestadas durante a vigência da presente pelos integrantes da categoria profissional, serão remuneradas: 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).

16. DESCONTOS EM FOLHA - AUTORIZAÇÃO

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

16.01. A autorização poderá ser revogada a qualquer momento pelo empregado, sempre por escrito, ainda que sem justificativa.

16.02. Ressalva-se que qualquer reivindicação referente a esta cláusula corresponderá à ação de cumprimento de sentença normativa.

16.03. As autorizações e as revogações serão efetuadas em duas vias de igual teor, uma das quais será fornecida ao empregado mediante recibo.

17. DESCONTO ASSISTENCIAL PARA O SINDICATO PROFISSIONAL

As empresas, de conformidade com aprovação da Assembléia Geral Extraordinária promovida pelo Sindicato Profissional, descontarão de todos os seus empregados em favor do mesmo o valor equivalente a R\$ 3,50 (três reais e cinquenta centavos) mensais de cada empregado, a partir de 01 de agosto de 2004 a 31 de julho de 2005, com recolhimento aos cofres do sindicato Profissional até o dia 10 dos meses subsequentes aos descontos.

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

18. RATEIO DE DESPESAS DECORRENTES DO PROCESSO DE NEGOCIAÇÃO

As empresas com mais de 03 (três) empregados, recolherão aos cofres do Sindicato das Indústrias do Vestuário e do Calçado do Nordeste Gaúcho, a importância equivalente a 08 (oito) horas normais de salário de cada empregado constante da folha de pagamento do mês de agosto de 2004, sendo dito recolhimento efetuado até 30 de setembro de 2004.

18.01. Contribuirão, ainda, as empresas com mais de 03 (três) empregados, com o valor equivalente a 8 (oito) horas de salário de cada trabalhador constante da folha de pagamento do mês de outubro de 2004 e recolhido até 30 de novembro de 2004, a favor do Sindicato das Indústrias do Vestuário e do Calçado do Nordeste Gaúcho.

18.02. Para aquelas empresas que não possuem empregados ou com até 03 (três) empregados em seu quadro em 01 de agosto de 2004 e 01 de outubro de 2004, respectivamente, o recolhimento em favor do Sindicato das Indústrias do Vestuário e do Calçado do Nordeste Gaúcho será de R\$ 82,00 (oitenta e dois reais), com pagamento em 02 (duas) parcelas de R\$ 41,00 (quarenta e um reais) cada, sendo a primeira até 30 de setembro de 2004 e a segunda até 30 de novembro de 2004.

18.03. Haverá uma cominação em favor do Sindicato das Indústrias do Vestuário e do Calçado do Nordeste Gaúcho a teor do disposto no art. 600 "caput" da Consolidação das Leis do Trabalho, para aquelas empresas que não efetuarem os recolhimentos nos prazos previstos acima (18, 18.01 e 18.02).

19. COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO - SEMANA DE 5 DIAS

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

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

20. RESCISÕES - HOMOLOGAÇÃO

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

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

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

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

21. AUXÍLIO FUNERAL

As empresas cujos empregados não estiverem abrangidos por seguro de vida em grupo ou outros benefícios equivalentes, em caso de falecimento de um empregado seu vítima de acidente de trabalho, pagarão aos dependentes legais do mesmo, uma quantia equivalente a 02 (dois) salários normativos efetivos mínimos da categoria profissional previsto no item 05.01 (zero cinco ponto zero um) da presente convenção.

22. FERIADÕES - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO

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

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

23. INDENIZAÇÃO NA APOSENTADORIA

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

24. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA NA READMISSÃO

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

25. CIPA - ENVIO DE DOCUMENTAÇÃO

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

26. PERÍODO PRÉ-APOSENTADORIA - GARANTIA DE EMPREGO

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:

26.01. Tenham uma efetividade mínima de 10 (dez) anos ininterruptos na mesma empresa;

26.02. Comuniquem e comprovem o início do período de 12 (doze) meses, em forma de ofício assinado por si, assistido pelo Sindicato Profissional, em duas vias de igual teor e forma, numa das quais deverá constar, para validade, o obrigatório ciente datado da empresa;

26.03. A garantia estabelecida na presente cláusula cessará na hipótese do empregado não se aposentar na data prevista para tal e mencionada no ofício ou não lhe for concedida a aposentadoria, não sendo em nenhuma hipótese prorrogável a garantia de emprego em causa;

26.04. A garantia de emprego só poderá ser solicitada em uma única oportunidade, não sendo viável renová-la;

26.05. O empregado que receber aviso prévio, a partir desta data não poderá usar do presente dispositivo.

27. TRANSPORTE

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

28. FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

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

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

28.02. A flexibilização da jornada de trabalho será adotada por votação secreta acompanhada por 01 (um) membro do Sindicato Profissional, mediante aprovação de 60% (sessenta por cento) dos empregados em efetivo exercício;

28.02.01. Se o Sindicato Profissional, convocado com 05 (cinco) dias de antecedência, não comparecer em horário de 1ª (primeira) convocação, a Assembléia será procedida em 2ª (segunda) mesmo sem a sua presença.

28.03. As empresas poderão suprimir dias de trabalhado e os respectivos salários, sempre limitado ao máximo de 05 (cinco) dias por mês;

28.04. As empresas comprometem-se a pagar 50% (cinquenta por cento) das horas suprimidas;

28.05. No caso de a empresa adotar o regime de supressão de dias de trabalho na jornada flexível, ocorrendo a demissão do empregado em até 02 (dois) meses após o término do regime de jornada flexível, as empresas pagarão os 50% (cinquenta por cento) restantes das horas suprimidas;

28.06. No caso de pedido de demissão pelo empregado será descontado do mesmo os dias não trabalhados e eventualmente pagos pela empresa;

28.07. O prazo de duração do referido regime será de 180 (cento e oitenta) dias, podendo ser prorrogado, mediante nova votação, por apenas uma oportunidade de igual período (180 dias), durante a vigência da presente Convenção;

28.08. O cancelamento desta jornada flexível poderá ser feito a qualquer momento mediante comunicação ao Sindicato Profissional e aos empregados;

28.09. A jornada flexível poderá ser adotada em toda a empresa, em unidades fabris ou em linhas de atividades, de conformidade com a conveniência das empresas;

28.10. A redução decorrente da jornada flexível não implicará em prejuízos aos empregados relativos a décimo-terceiro salário, férias e repousos semanais remunerados.

29. COMPENSAÇÃO EXTRAORDINÁRIA DA JORNADA DE TRABALHO

Ratificada a compensação de horário semanal prevista na cláusula 19 (dezenove) supra, as empresas poderão adotar a compensação extraordinária da jornada de trabalho (sistema de débito e crédito de horas de trabalho), nos termos da legislação vigente, observada a jornada diária máxima de 10 (dez) horas e assegurado o repouso semanal remunerado, ressalvadas as hipóteses do art. 61 da CLT.

29.01. A compensação realizada nestes termos não acarretará qualquer modificação no salário mensal do empregado.

29.02. As empresas que optarem pela implantação da compensação extraordinária aqui prevista deverão comunicar, com antecedência mínima de 05 (cinco) dias, ao Sindicato Profissional.

29.03. Os empregados optarão ou não pelo regime de compensação mediante escrutínio secreto acompanhado por um empregado da empresa que seja Diretor do Sindicato Profissional. Não existindo na empresa membro do Sindicato Profissional, o mesmo indicará, no prazo máximo de 24 (vinte e quatro) horas, um de seus Diretores para acompanhar a votação.

29.03.01. Se o Diretor do Sindicato Profissional não comparecer na empresa no dia e hora marcados para a votação secreta, será realizado o escrutínio mesmo sem a sua presença.

29.04. As empresas enviarão para o Sindicato Profissional, a cada 90 (noventa) dias, uma relação, por empregado, das horas em compensação.

29.05. Ocorrendo rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da eventual jornada extraordinária, o empregado fará jus ao pagamento das horas suplementares não compensadas,

calculadas com o adicional de lei e na forma do § 3º, do art. 59, da CLT, com a redação adotada pelo art. 6º, da Lei nº 9.601/98.

29.06. No caso de rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do empregado serão descontados do mesmo 50% (cinquenta por cento) dos dias não trabalhados e eventualmente pagos pela empresa.

29.07. Na hipótese de demissão por iniciativa da empresa, não haverá quaisquer descontos do empregado de eventuais horas pagas e não compensadas.

29.08. Em qualquer hipótese, a compensação somente poderá ser feita no máximo durante 02 (duas) horas diárias de segunda a sexta-feira, ou aos sábados, sempre assegurando-se 02 (dois) sábados livres por mês, de preferência aqueles anterior e posterior ao pagamento mensal, ressalvadas as previsões do art. 61 da CLT.

29.09. As empresas comunicarão, com antecedência mínima de 24 (vinte e quatro) horas a dispensa do trabalho para efeitos de compensação, exceção feita às previsões do art. 61 da CLT.

29.10. Para a implantação da compensação extraordinária da jornada de trabalho, nos termos desta cláusula, a Empresa deverá implementar o registro de horário de seus empregados, quer de forma manual, mecânica ou eletrônica.

29.11. A hora suplementar não compensada ingressará na folha de pagamento do mês onde ocorrer o término do prazo de compensação.

29.12. A prestação de horas suplementares para efeitos da compensação extraordinária da jornada de trabalho aqui prevista somente será exigida do empregado estudante quando não atingir o seu horário de aulas.

29.13. As empresas darão atenção especial às empregadas que tenham filhos em creches e para os empregados matriculados em cursos profissionalizantes.

29.14. O cancelamento desta jornada flexível poderá ser feito a qualquer momento mediante comunicação ao Sindicato Profissional e aos empregados;

29.15. A compensação extraordinária aqui prevista poderá ser adotada em toda a empresa, em unidades fabris ou em linhas de atividades, de conformidade com a conveniência das empresas;

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

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

30. REFEIÇÕES – PERÍODO PARA INTERVALOS

Nas empresas que mantiverem refeitório ou local destinado às refeições de seus empregados, será permitido adotar intervalos para repouso e alimentação com períodos a partir de 30 (trinta) minutos, procedimento este que deverá ser aprovado por um mínimo de 50% (cinquenta por cento) mais um dos empregados em efetiva atividade, em votação secreta que deverá ser assistida por um membro da Diretoria do Sindicato Profissional. Este procedimento, caso aceito, deverá ser comunicado ao Sindicato Profissional.

VII - EFICÁCIA DA CONVENÇÃO

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

VIII - DIVERGÊNCIAS

Quaisquer divergências na aplicação das normas da presente Convenção deverão ser resolvidas em reunião convocada pela parte interessada, mediante prévia comunicação à parte adversa com 10 (dez) dias de

antecedência. Permanecendo a divergência quanto à aplicabilidade desta Convenção, a parte poderá recorrer à Justiça do Trabalho.

IX - COMINAÇÕES

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

X - FORMA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho, instituída com os documentos necessários, é formalizada em cinco (05) vias de igual teor e forma e uma só finalidade.

Porto Alegre,

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS
INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO E CALÇADOS
DE CAXIAS DO SUL**
Jandir Zaccaria – CPF 348.241.620-68

**SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE CALÇADOS, DE
ALFAITARIA E DE CONFECÇÕES DE ROUPAS DE
HOMEM, DE CAMISAS PARA HOMENS E ROUPAS
BRANCAS, DE GUARDA-CHUVA E BENGALAS E DE
CHAPÉUS DE CAXIAS DO SUL**
Flávio Albano Dalsotto – CPF 110.591.090-34

P.p. Dr. Ludmil F. Menta
OAB/RS nº 9.606
CPF – 003.462.500-30

Serra, Serra & Serra
OAB/RS nº 12

Advs. Paulo Serra
OAB/RS nº 4455
OAB/CE nº 11.510-A
MT/RS 46218.015269/97-70

Lucila M. Serra
OAB/RS nº 7024
MT/RS 46218.015270/97-59

Paulo Tarso Tedesco
OAB/RS nº 24686

Felipe Serra
OAB/RS nº 52273
MT/RS 46218.001060/00-13
CPF – 737.832.000-59