

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 DAS INDÚSTRIAS DO CALÇADO E DO VESTUÁRIO DE FARROUPILHA**, Entidade Sindical legalmente constituída e registrada no Ministério do Trabalho e Emprego sob nº 46000.001413/97, inscrita no CNPJ sob nº 87.834.404/0001-69, com sede à Rua Tiradentes, 268-A, na cidade de Farroupilha, Estado do Rio Grande do Sul, no ato representado por seu Presidente em exercício, Sr. Álvaro Davi Boessio – CPF: 337.333.250-87, devidamente autorizado por Assembléia Geral Extraordinária convocada para o efeito e realizada no dia 17 de abril de 2004, na cidade de Farroupilha, na forma da anexa documentação, assistida por Advogado do Sindicato, Sr. Pedro Serafin – OAB/RS 45.312 – CPF: 477.625.860-91, “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 Víctor 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 pelo Município de Farroupilha, no Estado do Rio Grande de Sul.

III - CATEGORIAS SINDICAIS ABRANGIDAS

A abrangência da presente Convenção Coletiva de Trabalho será as Indústrias de todo o grupo do setor do vestuário, excetuadas as indústrias de calçados, e seus respectivos empregados na base territorial acima definida.

IV - AUTORIZAÇÃO

Os Sindicatos Convenientes, profissional e econômico, a teor da anexa documentação, foram autorizados

expressamente a formalizar a presente convenção em seus termos.

V - VIGÊNCIA E DATA BASE

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

VI – CONDIÇÕES

01. VARIAÇÃO SALARIAL

Em julho de 2004, as empresas concederão aos seus empregados admitidos até 01 de julho de 2003 uma variação salarial, para efeito da presente revisão de dissídio coletivo, de 7,00% (sete por cento), incidentes sobre os salários nominais e mensais resultantes de convenção coletiva anterior.

01.01. Os empregados admitidos entre 01 de julho de 2003 e 30 de junho de 2004 terão uma variação no seu salário nominal e mensal proporcional 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 julho de 2004), incidentes sobre o salário de admissão.

TABELA DE PROPORCIONALIDADE

Admissão	Percentual-	Admissão	Percentual-
Julho/2003	7,00%	Janeiro/2004	3,44%
Agosto/2003	6,40%	Fevereiro/2004	2,86%
Setembro/2003	5,80%	Março/2004	2,28%
Outubro/2003	5,21%	Abril/2004	1,71%
Novembro/2003	4,61%	Mai/2004	1,13%
Dezembro/2003	4,03%	Junho/2004	0,57%

01.02. Em hipótese alguma resultante do reajustamento proporcional (cláusula 01.01 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 que envolve o período de 01 de julho de 2003 a 30 de junho de 2004.

02. QUITAÇÃO DO PERÍODO REVISANDO

Com a concessão das variações salariais mencionadas acima, fica integralmente cumprida pelas empresas integrantes da categoria econômica toda a legislação aplicável de 01 de julho de 2003 até 30 de junho de 2004, ficando estipulado que o salário resultante da aplicação dos percentuais acima previstos (01 e subitens) formará base para eventual procedimento coletivo futuro.

03. PAGAMENTO E COMPENSAÇÃO DAS VARIAÇÕES NO PERÍODO REVISANDO

As diferenças decorrentes das variações até agora previstas e relativas ao mês de julho de 2004, inclusive os

valores do salário normativo, de ingresso, triênio e quinquênio, serão pagas juntamente com a folha de pagamento do mês de setembro de 2004, ou em até 15 (quinze) dias após o protocolo da presente no órgão competente e quaisquer variações salariais concedidas entre 1º de julho de 2003 e 30 de junho de 2004 poderão ser utilizadas para compensação com as variações aqui previstas, de vez que os percentuais de variações salariais ora concedidos, incorporam todos os reajustes salariais, espontâneos, coercitivos, acordados ou abonados previstos até 30 de junho de 2004, inclusive, zerando quaisquer índices inflacionários da categoria até 1º de julho de 2004.

04. COMPENSAÇÃO DE REAJUSTES FUTUROS

As variações salariais espontâneas ou coercitivas, com exceção das concedidas nesta Convenção (cláusula 01 e subitens), praticadas a partir de 1º de julho de 2004 e na sua vigência, poderão ser utilizadas como antecipações e para compensação em procedimento coletivo futuro, de natureza legal ou não, de feito revisional ou ainda decorrentes de política salarial.

05. SALÁRIO NORMATIVO

Aos empregados admitidos após a data base e aos que vierem a ser admitidos durante a vigência da presente convenção, fica assegurado um salário de ingresso de R\$ 303,60 (trezentos e três reais e sessenta centavos) mensais, salário este que formará base para eventual procedimento coletivo futuro revisional.

05.01. Aos empregados que contarem ou completarem 120 (cento e vinte) dias de contrato de trabalho na mesma empresa, fica assegurado um salário normativo mínimo de R\$ 349,80 (trezentos e quarenta e nove reais e oitenta centavos) mensais, salário este que formará base para eventual procedimento coletivo futuro revisional.

05.02. Para aquelas empresas que já tenham turnos de trabalho com jornada inferior a 220 (duzentas e vinte) horas mensais, o salário de ingresso e o normativo serão praticados proporcionalmente ao número de horas trabalhadas.

05.03. Os salários normativo efetivo e de ingresso não serão considerados salários profissionais ou substitutivos do salário mínimo legal e não sofrerão qualquer reajuste durante a vigência desta Convenção.

06. ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

Ao empregado que completar 03 (três) anos de serviço prestados na mesma empresa, sob a forma de adicional de tempo de serviço, será concedido, a partir da data base (01/07/04), para os empregados que a tanto e pelas presentes disposições façam jus, uma remuneração adicional de R\$ 14,55 (quatorze reais e cinquenta e cinco centavos) mensais, valor este que formará base para procedimento coletivo futuro de natureza legal ou não.

06.01. Em substituição ao adicional previsto acima, as empresas concederão a seus empregados, a partir da data base, que a tanto e pelas presentes disposições façam jus, uma remuneração adicional de R\$ 32,00 (trinta e dois reais) mensais, sob a forma de adicional de tempo de serviço, por quinquênio de trabalho prestado pelo empregado ao mesmo empregador, valor este que formará base para procedimento coletivo futuro de natureza legal ou não.

06.02. Ao empregado readmitido no emprego, desde que não tenha sido demitido por justa causa, é garantida, para efeitos do pagamento do adicional previsto nesta cláusula (06), a soma do efetivo tempo de serviço dos períodos descontínuos.

06.03. Se na época em que o empregado adquirir o direito a receber o quinquênio aqui estipulado não receber, quando a empresa o fizer, fará de forma que o valor a ser pago seja aquele do mês do efetivo pagamento.

06.04. As empresas que já tenham qualquer forma de remuneração por tempo de serviço, igual ou superior aqueles valores acima estabelecidos, ficam excluídas da prestação aqui estipulada.

07. FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

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

07.01. Quando da decisão de flexibilização da jornada de trabalho as empresas comunicarão com uma antecedência mínima de 05 (cinco) dias o sindicato profissional;

07.02. A flexibilização será adotada por votação secreta acompanhada por 01 (um) membro do sindicato profissional, mediante aprovação de 60% (sessenta por cento) mais 01 (um) dos empregados em efetivo exercício;

07.02.01. 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;

07.03. As empresas poderão optar pela supressão dos dias não trabalhados ou pela compensação em outra oportunidade, sem que as horas destinadas a esta compensação sejam consideradas como extras, sempre limitado ao máximo de 10 (dez) dias por mês;

07.04. Caso as empresas optem pela compensação, poderá a mesma ser feita no máximo durante 02 (duas) horas diárias de segunda a sexta-feira ou aos sábados, sempre assegurando-se um sábado livre por mês, de preferência aquele após o pagamento mensal;

07.05. As empresas comprometem-se, caso adotem no regime de flexibilização a supressão de horas, a pagar 50% (cinquenta por cento) das horas suprimidas;

07.06. No caso de a empresa adotar o regime de supressão de dias de trabalho na jornada flexível, ocorrendo a demissão do empregado em até 01 (um) mês após o término do regime de jornada flexível, as empresas pagarão os 50% (cinquenta por cento) restantes das horas suprimidas;

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

07.08. O prazo de duração do referido regime será de 90 (noventa) dias, podendo ser prorrogado, mediante nova votação, por quantas vezes julgar conveniente a empresa;

07.09. O cancelamento desta jornada flexível poderá ser feito a qualquer momento mediante comunicação ao sindicato profissional e aos empregados;

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

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

08. CÓPIA RECIBO DE PAGAMENTO

As empresas fornecerão, por ocasião do pagamento, cópia do recibo de pagamento, onde constem,

detalhadamente, as parcelas que estão sendo pagas, os respectivos descontos e o recolhimento ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço.

09. 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, bem como o eventual benefício não integrará o salário do empregado para qualquer efeito.

10. AUXÍLIO FUNERAL

Na hipótese de falecimento de empregado, cônjuge e filhos de empregados que preencham as condições de receberem salário família da Previdência Social urbana, as empresas doarão, a título de auxílio aos herdeiros legais, a quantia correspondente a 3,5 (três e meio) salários normativos efetivos, vigentes à época do falecimento.

10.01. As empresas que mantenham seguro de vida em grupo para os empregados gratuitamente, e cuja importância segurada ultrapassar o valor de 3,5 (três e meio) salários normativos efetivos, ficam desobrigadas do pagamento do auxílio funeral.

11. GRATIFICAÇÃO NATALINA - AFASTADO DOENÇA

Aos empregados que contarem com mais de 1 (um) ano de serviço efetivo na mesma empresa em 20 de dezembro, fica assegurado o pagamento de gratificação natalina (13º salário), ainda que tenha se ausentado do trabalho por mais de 15 (quinze) e menos de 185 (cento e oitenta e cinco) dias em gozo de auxílio doença concedido pela Previdência Social urbana.

12. GRATIFICAÇÃO NATALINA

As empresas pagarão a seus empregados, em forma integral, o 13º salário, ainda que tenham faltado por acidente do trabalho ou auxílio doença de 15 (quinze) a 185 (cento e oitenta e cinco) dias.

13. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA - ANOTAÇÃO

Os empregados admitidos mediante contrato de experiência deverão ter anotado tal ajuste na Carteira de Trabalho e Previdência Social. As eventuais prorrogações de experiência, também deverão ser anotadas na Carteira Profissional.

14. DISPENSA CUMPRIMENTO AVISO PRÉVIO

A dispensa de cumprimento de aviso prévio concedido pelas empresas, somente terá eficácia se devidamente assistido pelo Sindicato Profissional por ocasião do pedido de dispensa.

14.01. Na hipótese da empresa concordar com a dispensa do cumprimento do aviso prévio por ela concedido, o empregado não fará jus ao salário dos dias restantes do aviso prévio não trabalhado, bem como não fará jus aos reflexos no 13º salário, férias proporcionais, assim como ao depósito do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, etc.

14.02. Em qualquer hipótese, será anotado, na Carteira Profissional do obreiro, como data de saída, o dia do efetivo desligamento da empresa.

15. PAGAMENTO DE SALÁRIOS EM CHEQUES

Os empregados poderão recusar-se a receber em cheques destinados ao pagamento de salários emitidos pelas empresas pertencentes à Categoria Econômica e sacados contra estabelecimentos bancários que não possuam agência na cidade de Farroupilha, bem como os pagamentos mensais deverão ser efetuados até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido.

16. RELAÇÃO DE EMPREGADOS ADMITIDOS E DEMITIDOS

As empresas remeterão, até o último dia do mês seguinte, ao Sindicato Profissional, relação dos empregados admitidos e demitidos no mês anterior. Esta relação poderá ser substituída por fotocópias do Cadastro de Empregados Admitidos e Demitidos, criado pela Portaria MTB nº 3081/83.

17. CRECHES

Nas empresas que, por lei, estejam obrigadas a manterem creches, poderá ser suprida tal exigência, mediante a manutenção de convênios com entidades públicas ou privadas.

18. PRORROGAÇÃO DE JORNADA - LANCHE

Fica convencionado que, em caso de prorrogação de jornada de trabalho em no mínimo, duas horas diárias, de segundas às sextas-feiras, as empresas fornecerão uma merenda, gratuitamente aos empregados que trabalharem nas prorrogações da jornada, sem que este benefício seja considerado como salário "in-natura" ou incorporado ao salário do obreiro.

19. DISPENSA DO TRABALHO

As empresas, a seu exclusivo critério, dispensarão os empregados em meio dia de trabalho nos dias 24 e 31 de dezembro de 2004, ou poderão acumular as duas dispensas em um dos dias antes citado, sem prejuízo do salário.

19.01. A opção das empresas com relação ao critério a ser adotado nesta cláusula terá que ser informada ao Sindicato Profissional até o dia 10 de dezembro de 2004.

19.02. No caso de as empresas concederem férias neste período, prorrogarão o período de férias por mais um dia.

20. UNIFORMES

As empresas que exigirem o uso de uniformes dentro de seu estabelecimento, fornecerão, gratuitamente, aos empregados, 2 (dois) uniformes por ano, desde que contem com mais de 12 (doze) meses de trabalho na empresa, sendo obrigatória a devolução dos usados na substituição ou em caso de rescisão ou qualquer tipo de extinção do contrato de trabalho.

21. EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO E SEGURANÇA

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.

21.01. 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.

21.02. Extinto ou rescindido o contrato de trabalho, deverá o empregado devolver os equipamentos e/ou uniformes de seu uso e que continuarão de propriedade das empresas.

22. PRORROGAÇÃO DE JORNADA - AUTORIZAÇÃO

A verificação prévia prevista no artigo 60 da Consolidação das Leis do Trabalho poderá, caso a Empresa opte em fazê-la, ser realizada por médico do trabalho com registro no Ministério do Trabalho e indicado pela empresa.

23. PAGAMENTO DE SEMANA COM FERIADOS

Recaindo os feriados de segundas à sextas-feiras os empregados não sofrerão descontos em seus salários das horas não compensadas. Consequentemente os empregados receberão o salário correspondente a semana de 44 (quarenta e quatro) horas e mais o respectivo repouso remunerado, caso preencham os requisitos legais. Por outro lado, quando os feriados recaírem em sábado, as empresas não terão outros encargos, pagando tão somente as 44 (quarenta e quatro) horas semanais e mais o repouso remunerado aos empregados que preencham os requisitos legais.

24. INTERVALOS

As empresas poderão prorrogar o intervalo inter e intra jornada para repouso e alimentação, inclusive do que trata o artigo 71 da Consolidação das Leis do Trabalho, não se computando tal intervalo na jornada de trabalho do obreiro.

25. COMPENSAÇÃO DE JORNADA

As empresas, confirmando uso e costumes já anteriormente estabelecido, respeitando ainda, o número de horas de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, poderão ultrapassar a duração normal diária até o máximo legal permitido, visando a compensação das horas não trabalhadas em algum dia da semana, inclusive aos sábados, sem que este acréscimo de horas seja considerado como horas extraordinárias para efeito de remuneração, garantindo sempre o repouso semanal remunerado, desde que preenchidos os requisitos legais, independentemente de feriados, ressalvado, quando se tratar de empregado menor, a existência de atestado médico.

25.01. A faculdade outorgada as empresas nesta cláusula restringe-se ao direito de estabelecerem ou não o regime de compensação, sendo que, uma vez estabelecido este regime não poderão suprimi-lo sem a concordância dos empregados.

26. DESCONTO ASSISTENCIAL PARA O SINDICATO PROFISSIONAL

As empresas, de conformidade com a aprovação da Assembléia Geral promovida pelo Sindicato Profissional e por única responsabilidade deste, descontarão de todos os seus empregados, com contrato em vigor em 1º de julho de 2004, atingidos ou não pela presente convenção, a quantia equivalente a 01 (um) dia de trabalho do salário básico dos trabalhadores na folha de pagamento do mês de agosto de 2004, limitado o desconto ao valor máximo de R\$ 144,00 (cento e quarenta e quatro reais), repassando o valor descontado até o dia 10 de outubro de 2004. Descontarão, igualmente, a quantia equivalente a 01 (um) dia de trabalho do salário básico dos trabalhadores na folha de pagamento do mês de dezembro de 2004, limitado o desconto ao valor máximo de R\$ 144,00 (cento e quarenta e quatro reais), repassando o valor descontado até o dia 10 de janeiro de 2005, cuja contribuição destina-se a assistência social prestada aos empregados associados do Sindicato Profissional Conveniente.

26.01. Os empregados eventualmente desligados entre 01 de julho de 2004 e 30 de novembro de 2004, sofrerão o desconto previsto para o mês de dezembro de 2004, na forma do estabelecido acima, juntamente com a rescisão contratual, quando efetivada a rescisão após a assinatura da presente.

26.02. As quantias descontadas e não recolhidas até o prazo estabelecido acima, serão acrescidas de uma multa de 10% (dez por cento) e sofrerão a correção pelo mesmo índice dos débitos trabalhistas, além de juros legais da data do desconto até o efetivo recolhimento para o Sindicato Profissional.

27. GESTANTE - ESTABILIDADE

Será assegurada a estabilidade provisória no emprego à empregada gestante, de acordo com o art. 10, inciso II, letra "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição Federal de 1988.

27.01. Na hipótese da despedida sem conhecimento do estado gravídico, compete à empregada apresentar tão logo identificada a gravidez, o atestado médico comprobatório, isto é, até 90 (noventa) dias após o despedimento, devendo efetuar a apresentação com a assistência do Sindicato Profissional sob pena de perda da garantia prevista nesta cláusula e de qualquer de suas decorrências.

27.02. Comprovada a gravidez na forma do item imediatamente anterior, deverá a empresa reintegrar a empregada no prazo de dois dias úteis, contado da data da apresentação do atestado, e efetuar o pagamento dos salários correspondentes ao período entre a rescisão e a reintegração.

27.03. O descumprimento do estabelecido no item 27.02 (vinte e sete ponto zero dois) obrigará a empresa ao pagamento dos salários do período posterior até que se efetive a reintegração, inclusive por determinação judicial.

27.04. Os valores percebidos pela empregada quando da rescisão contratual anulada pela reintegração servirão para compensação que foram devidos em razão do estabelecido nos itens 27.02 (vinte e sete ponto zero dois) e 27.03 (vinte e sete ponto zero três).

28. FÉRIAS - ANTECIPAÇÃO

As empresas poderão conceder férias antecipadas a seus empregados que ainda não tenham completado o período aquisitivo, mediante o pagamento legal, não havendo dedução do valor do salário dos dias gozados na hipótese de demissão do empregado pela empresa antes de completado o período aquisitivo.

29. FÉRIAS - INÍCIO

As férias que forem concedidas aos integrantes da Categoria Profissional não poderão iniciar em vésperas de feriados e sextas-feiras.

30. COMUNICAÇÃO FALTA GRAVE

As empresas obrigam-se a comunicar, por escrito, a falta cometida pelo empregado dispensado por justa causa.

31. ABONO DE FALTAS - ESTUDANTE

As empresas abonarão os períodos de ausência dos empregados estudantes, exclusivamente para a prestação de exames, desde que estejam os mesmos matriculados em estabelecimentos de ensino oficial ou reconhecido, excluídos os cursos supletivos, e os exames se realizarem em horário total ou parcialmente conflitante com o seu turno de trabalho.

31.01. O empregado, para gozar do benefício desta cláusula, deverá avisar ao empregador com uma antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, obrigando-se a comprovar posteriormente o fato.

32. AUTORIZAÇÃO DESCONTOS

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

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

32.02. Ressalva que qualquer reivindicação referente a esta cláusula corresponderá a ação de cumprimento de sentença normativa.

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

33. MENSALIDADES - RECOLHIMENTO

As contribuições sociais mensais dos empregados associados ao Sindicato Profissional, após o desconto, serão recolhidas pelas empresas até os dias 10 (dez) de cada mês subsequente ao do desconto.

33.01. As quantias descontadas e não recolhidas até o prazo estabelecido acima (33), serão acrescidas de uma multa de 10% (dez por cento) em favor do Sindicato Profissional.

34. RELAÇÃO DE EMPREGADOS

As empresas ficam obrigadas a fornecerem ao Sindicato Profissional relação nominal dos empregados que percebam salários inferiores a R\$ 731,00 (setecentos e trinta e um reais) com respectivos valores de descontos da contribuição sindical e contribuição social.

34.01. Os empregados que percebam salários superiores a R\$ 731,00 (setecentos e trinta e um reais) serão relacionados sem a especificação de quaisquer valores.

35. AUXÍLIO ESCOLAR

As empresas farão uma doação ao Sindicato Profissional no valor de R\$ 3,50 (três reais e cinquenta centavos) por empregado constante de seus quadros funcionais em 01 de julho de 2004, até o dia 30 de dezembro de 2004, devendo dito valor, por conta e responsabilidade do Sindicato Profissional, ser destinado pelo mesmo para custear material escolar para os seus associados.

36. CONTRIBUIÇÃO PARA CUSTEIO DE DESPESAS DO SINDICATO (CONTRIBUIÇÃO PATRONAL)

As empresas com mais de 03 (três) empregados, recolherão aos cofres do Sindicato das Indústrias de Calçados, de Alfaiataria 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, 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.

36.01. Contribuirão, ainda, as empresas com mais de 03 (três) empregados, com o valor equivalente a 08 (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 de Calçados, de Alfaiataria 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

36.02. Para aquelas empresas que não possuírem empregados ou com até 03 (três) empregados em seu quadro em 01 de agosto de 2004, o recolhimento em favor do Sindicato das Indústrias de Calçados, de Alfaiataria 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, 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.

36.03. Haverá uma cominação em favor do Sindicato das Indústrias de Calçados, de Alfaiataria 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, a teor do disposto no art. 600 "caput" da Consolidação das Leis do Trabalho, para aquelas empresas que não efetuarem os recolhimentos no prazo previsto acima (36, 36.01 e 36.02).

37. COMPENSAÇÃO - FERIADÕES

Poderão as empresas estabelecerem compensações de horário de trabalho especiais quando da ocorrência de feriados próximos a repousos semanais remunerados, compensação esta que deverá ser aprovada por um mínimo de 60% (sessenta por cento) dos empregados em efetiva atividade e comunicada ao Sindicato Profissional após a aprovação.

37.01. Ocorrendo a compensação de horário em feriado e não havendo a respectiva compensação no dia aprazado, as horas laboradas serão pagas com o adicional de 100% (cem por cento).

38. QUADRO DE AVISOS

As empresas veicularão os avisos e editais do Sindicato Profissional nos quadros de avisos existentes, desde que os mesmos sejam previamente aprovados pela direção da empresa.

39. APOSENTANDO - ESTABILIDADE

Aos empregados que estiverem a doze (12) meses de sua possível aposentadoria, por idade ou tempo de serviço, terão neste período garantia de emprego, condicionada a:

39.01. Tenham uma efetividade mínima de 04 (quatro) anos na mesma empresa;

39.02. Comuniquem 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, numa das quais deverá, para validade, constar o obrigatório ciente datado da empresa;

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

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

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

40. AVISO PRÉVIO - DISPENSA DO CUMPRIMENTO

Aos empregados ocorrerá a 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.

41. CIPA - RELAÇÃO DE ELEITOS

As empresas enviarão ao Sindicato Profissional, em até 20 (vinte) dias após a eleição, a relação de eleitos para a CIPA.

42. TOLERÂNCIA

Não será considerado trabalho extra os registros feitos dez (10) minutos antes e após os limites inicial e final da jornada de trabalho, salvo quando o empregado for convocado para serviço extraordinário.

43. ABONO DE FALTA - INTERNAÇÃO HOSPITALAR

As empresas abonarão 01 (um) dia de falta por semestre para a empregada em caso de internação hospitalar de filho seu menor de 13 (treze) anos de idade, desde que a empregada comprove o fato em até 72 (setenta e duas) horas após o ocorrido.

44. PCMSO - DESOBRIGAÇÃO DE INDICAR MÉDICO COORDENADOR

As empresas com mais de 10 (dez) e até 20 (vinte) empregados ficam desobrigadas de indicar médico do trabalho coordenador responsável pela execução do PCMSO, de conformidade com a Portaria nº 8, da Secretaria de Segurança e Saúde no Trabalho, publicada no DOU de 08 de maio de 1996.

45. EXAMES MÉDICOS DEMISSIONAIS - VALIDADE

As empresas ficam dispensadas da realização do exame médico demissional, desde que a realização do

último exame médico ocupacional tenha ocorrido há menos de 180 (cento e oitenta) dias da data de desligamento do empregado, de conformidade com a Portaria nº 8, da Secretaria de Segurança e Saúde no Trabalho, publicada no DOU de 08 de maio de 1996.

46. RESCISÕES DE CONTRATO DE TRABALHO

As empresas com até 30 (trinta) empregados em seu quadro, deverão efetuar as rescisões de contratos de trabalho de seus empregados com tempo de serviço superior a 03 (três) meses no Sindicato Profissional.

47. AUXÍLIO CRECHE

As empresas prestadoras de serviços de costura (atelier de costura), ou àquelas que exclusivamente terceirizam atividades de outras indústrias do segmento do vestuário, que possuam mais de 10 (dez) empregadas mulheres com mais de 16 (dezesseis) anos de idade, ficam obrigadas a manter local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos de até 06 (seis) anos de idade, podendo ser suprida a exigência anterior pela manutenção de convênios com creches.

47.01. Na hipótese de não atendidos os requisitos anteriores, as empresas pagarão, a título indenizatório e sem qualquer possibilidade de integração ao salário das empregadas para quaisquer efeitos, um auxílio-creche no valor mensal de R\$ 59,00 (cinquenta e nove reais) por filho de até 06 (seis) anos de idade, limitando-se tal benefício ao máximo de 02 (dois) auxílios por empregada.

VII - EFICÁCIA DA CONVENÇÃO

A eficácia da presente Convenção fica condicionada ao prévio depósito de uma via no órgão Regional do Ministério do Trabalho e Emprego que providenciará, para efeitos da cláusula 44 (quarenta e quatro), a assistência de profissional do órgão regional competente em segurança e saúde no trabalho.

VIII - DIVERGÊNCIAS

Quaisquer divergências na aplicação das normas da presente Convenção deverá ser resolvida em reunião convocada pela parte interessada, mediante prévia comunicação à parte adversa com 10 (dez) dias de antecedência. Permanecendo a divergência quanto à aplicabilidade desta Convenção, a parte poderá recorrer 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 CALÇADO E DO VESTUÁRIO
DE FARROUPILHA**

Álvaro Davi Boessio – CPF: 337.333.250-87

**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**

Flávio Albano Dalsotto – CPF: 110.591.090-34

P.p. Dr. Pedro Serafin

OAB/RS nº 45.312

CPF: 477.625.860-91

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

Felipe Serra

OAB/RS nº 52273

MT/RS 46218.001060/00-13
CPF – 737.832.000-59

Paulo Tarso Tedesco

OAB/RS nº 24686