

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2018/2019

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS001754/2018  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 03/10/2018  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR051283/2018  
NÚMERO DO PROCESSO: 46271.004565/2018-12  
DATA DO PROTOCOLO: 25/09/2018

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

SINDICATO DAS INDUSTRIAS DO VESTUARIO, CALCADOS E ACESSORIOS DO NORDESTE GAUCHO, CNPJ n. 87.818.167/0001-42, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). SADI ANTONIO LISOT;

E

SINDICATO DOS TRAB NA IND DE CALCADOS E DO VEST DE FARR, CNPJ n. 87.834.404/0001-69, neste ato representado(a) por seu Vice-Presidente, Sr(a). JUVELINO ANGELO DE BORTOLI;

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 julho de 2018 a 30 de junho de 2019 e a data-base da categoria em 01º de julho.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores nas Indústrias de Calçados e Vestuário**, com abrangência territorial em **Carlos Barbosa/RS e Garibaldi/RS**.

### Salários, Reajustes e Pagamento

#### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIOS DE INGRESSO E NORMATIVO MÍNIMO

01. Aos empregados admitidos após a data base e aos que vierem a ser admitidos durante a vigência da presente convenção, enquanto **Contrato de Experiência**, fica assegurado um **Salário de Ingresso Mínimo** de **R\$ 1.085,00** (um mil e oitenta e cinco reais) mensais ou equivalente em hora, salário este que formará base, para eventual procedimento coletivo futuro revisional.

02. Aos empregados que contarem ou completarem 90 (noventa) dias de contrato de trabalho na mesma empresa, fica assegurado um **Salário Normativo Mínimo** de **R\$ 1.272,00** (um mil, duzentos e setenta e dois reais) mensais ou equivalente em hora, salário este que formará base, para eventual procedimento coletivo futuro revisional.

03. 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.

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

### Reajustes/Correções Salariais

#### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

As empresas concederão aos seus empregados admitidos até 1º de julho de 2017 um reajuste salarial, para efeito da presente revisão de Convenção Coletiva, de **3,53%** (três vírgula cinquenta e três por cento) incidentes sobre os salários nominais e mensais resultantes de **Convenção Coletiva de Trabalho** do ano anterior.

#### CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE SALARIAL - TABELA DE PROPORCIONALIDADE

01. Os empregados admitidos entre 1º de julho de 2017 e 30 de junho de 2018 terão um reajuste salarial 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 (1º de julho de 2018), incidentes sobre o salário de admissão.

#### TABELA DE PROPORCIONALIDADE

Admissão	Percentual	Admissão	Percentual
Julho/2017	3,53%	Janeiro/2018	1,76%
Agosto/2017	3,23%	Fevereiro/2018	1,47%
Setembro/2017	2,94%	Março/2018	1,17%
Outubro/2017	2,65%	Abril/2018	0,88%
Novembro/2017	2,35%	Mai/2018	0,59%
Dezembro/2017	2,06%	Junho/2018	0,29%

02. Em hipótese alguma resultante do reajustamento proporcional, poderá o salário do empregado mais novo no emprego ultrapassar o salário do empregado mais antigo na empresa exercente de mesmo 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.

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 1º de julho de 2017 a 30 de junho de 2018.

#### Pagamento de Salário – Formas e Prazos

## **CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO E COMPENSAÇÃO DOS REAJUSTES NO PERÍODO REVISANDO**

As diferenças decorrentes das variações até agora previstas e relativas ao mês de julho a setembro de 2018, inclusive os valores do salário normativo, de ingresso, triênio e quinquênio, serão pagas juntamente com a folha de pagamento do mês de setembro de 2018, e quaisquer variações salariais concedidas entre 1º de julho de 2017 e 30 de junho de 2018 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 2018, inclusive, zerando quaisquer índices inflacionários da categoria até 1º de julho de 2018.

## **CLÁUSULA SÉTIMA - COMPENSAÇÃO DE REAJUSTES FUTUROS**

As variações salariais espontâneas ou coercitivas, com exceção das concedidas nesta Convenção, praticadas a partir de 1º de julho de 2018 e na sua vigência, poderão ser utilizadas como antecipações e para compensação em procedimento coletivo futuro, de natureza legal ou não, de feição revisional ou ainda decorrentes de política salarial.

### **Descontos Salariais**

## **CLÁUSULA OITAVA - AUTORIZAÇÃO DE DESCONTOS EM FOLHA**

01. 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.

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

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

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

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

## **CLÁUSULA NONA - 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 1º de julho de 2017 até 30 de junho de 2018, ficando estipulado que o salário resultante da aplicação dos percentuais acima previstos, formará base para eventual procedimento coletivo futuro.

## **CLÁUSULA DÉCIMA - CÓPIA DO 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 FGTS.

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

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - HORAS EXTRAS**

01. As empresas remunerarão as horas extraordinárias efetivamente trabalhadas por seus empregados com o adicional de **50%** (cinquenta por cento) naquelas até o **número de 02** (duas) **diárias** e de **100%** (cem por cento) **nas excedentes**, ressalvadas as condições mais benéficas já asseguradas aos trabalhadores.

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

#### **Adicional de Tempo de Serviço**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - TRIÊNIO E QUINQUÊNIO**

01. Ao empregado que completar 03 (três) anos de serviço prestados na mesma empresa, sob a forma de adicional de tempo de serviço: **Triênio** - será concedido, a partir da data base desta Convenção, para os empregados que a tanto e pelas presentes disposições façam jus, uma remuneração adicional de **R\$ 36,00** (trinta e seis reais) mensais, valor este que formará base para procedimento coletivo futuro de natureza legal ou não.

02. Em substituição ao adicional acima previsto, as empresas concederão ao seu empregado, a partir da data base desta Convenção, que a tanto e pelas presentes disposições façam jus, sob a forma de adicional de tempo de serviço: **Quinquênio** uma remuneração de **R\$ 75,40** (setenta e cinco reais e quarenta centavos) mensal a cada 05 (cinco) anos de trabalho prestado pelo empregado ao mesmo empregador, valor este que formará base para procedimento coletivo futuro de natureza legal ou não.

03. 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, a soma do efetivo tempo de serviço dos períodos descontínuos.

04. 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.

05. 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.

### **Auxílio Educação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXILIO 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 legislação em vigor, 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 nos ensinos fundamental e médio, ou que tenham filho matriculado nas mesmas condições;

c) os empregados deverão comprovar, perante as empresas a sua aprovação, ou de seus dependentes legais, como tal aqueles que estão cadastrados 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 freqüência 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:**

01. Mediante o atendimento dos requisitos previstos acima, as empresas concederão uma ajuda de custo de **R\$ 205,00** (duzentos e cinco reais) por ano, para cada trabalhador ou a um filho dependente de até 21 (vinte e um) anos de idade que não tenha rendimentos de trabalho e que estiver cursando os ensinos fundamental ou médio.

02. O pagamento da referida ajuda será feito em 02 (duas) parcelas, sendo 50% (cinquenta por cento) no encerramento do 2º semestre escolar de 2018 e 50% (cinquenta por cento) no encerramento do 1º semestre escolar de 2019.

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 a **R\$ 205,00** (duzentos e cinco reais) ao ano e por beneficiário acima especificado.

04. Aos empregados com efetividade inferior a 12 (doze) meses na mesma empresa em 1º de julho de 2018, a ajuda prevista nesta cláusula será paga proporcionalmente e calculado à razão

de um duodécimo (1/12) por mês de efetivo trabalho prestado até a data base de 1º de julho, e pago nos prazos acima previstos.

#### **Auxílio Morte/Funeral**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO FUNERAL - ACIDENTE DE TRABALHO**

As empresas cujos empregados não estiverem abrangidos por seguro de vida em grupo ou outros benefícios equivalentes, em caso de falecimento de um seu empregado vítima de acidente de trabalho, pagarão aos dependentes legais do mesmo, uma quantia equivalente a 02 (dois) salários normativos efetivos mínimos da categoria profissional previstos na presente convenção.

#### **Outros Auxílios**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - INDENIZAÇÃO NA APOSENTADORIA**

Obtendo o empregado direito à sua aposentadoria e tendo um período de trabalho imediatamente anterior a esta aposentadoria 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.

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

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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.

##### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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 não ser tida como aplicável.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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.

##### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - AVISO PRÉVIO - DISPENSA DO CUMPRIMENTO**

Dispensa por parte da empresa do restante do prazo do aviso prévio quando o empregado despedido e pré-avisado comprovar ter obtido nova colocação, sendo responsabilidade da empresa somente os dias trabalhados no período do aviso.

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

##### **Estabilidade Mãe**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - GESTANTE - ESTABILIDADE**

01. 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.

02. A empregada que, quando demitida, julgar estar em estado gravídico, deverá apresentar-se à empregadora para ser reintegrada, se for o caso, até o prazo máximo de 90 (noventa) dias após a concessão do aviso prévio, sob pena de nada 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.

##### **Estabilidade Aposentadoria**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - PERÍODO PRÉ APOSENTADORIA - ESTABILIDADE**

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

01. Tenham uma efetividade mínima de 08 (oito) anos ininterruptos na mesma empresa;

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;

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;

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

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

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

#### **Compensação de Jornada**

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

01. As empresas, confirmando uso e costume estabelecidos, respeitando, 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.

02. 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.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO - FERIADÕES**

01. Poderão as empresas estabelecer 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) mais um empregado em efetiva atividade.

02. Esta compensação deverá ser comunicada ao Sindicato Profissional com um prazo de antecedência mínima de 05 (cinco) dias.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO - BANCO DE HORAS**

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

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

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;

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.

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 05 (cinco) dias por mês;

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;

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

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 02 (dois) meses após o término do regime de jornada flexível, as empresas pagarão os 50% (cinquenta por cento) restantes das horas suprimidas;

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

08. 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;

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

10. 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;

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

#### **Outras disposições sobre jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DISPENSA DO TRABALHO**

01. As empresas a seu exclusivo critério, dispensarão os empregados em meio dia de trabalho no mês de dezembro nos dias 24 e 31, ou poderão acumular as duas dispensas em um dos dias antes citado, sem prejuízo do salário.

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

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - TRANSPORTE - PERÍODO DE TRAJETO**

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.

### **Férias e Licenças**

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

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - FÉRIAS - INÍCIO**

As férias que forem concedidas aos integrantes da Categoria Profissional não poderão iniciar até dois dias antes de feriados e dias de repouso semanal remunerado.

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

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

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ART. 60 CLT - VERIFICAÇÃO PRÉVIA**

A verificação prévia prevista no art. 60 da Consolidação das Leis do Trabalho poderá ser realizada por médico do trabalho com registro no Ministério do Trabalho e Emprego e indicado pela empresa.

### **Equipamentos de Proteção Individual**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO E SEGURANÇA - USO E MANUTENÇÃO**

01. 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.

02. 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.

03. 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.

### **Uniforme**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - UNIFORMES - FORNECIMENTO E UTILIZAÇÃO**

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.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CIPA - RELAÇÃO DE ELEITOS**

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

#### **Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - PCMSO - MÉDICO COORDENADOR E EXAMES MÉDICOS**

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

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

03. 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.

#### **Relações Sindicais**

#### **Contribuições Sindicais**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL AO SINDICATO PATRONAL**

As empresas recolherão aos cofres do Sindicato das Indústrias do Vestuário e do Calçado do Nordeste Gaúcho - **SINDIVEST**, conforme decisão da Assembleia Geral Extraordinária, as seguintes parcelas e recolhimentos:

- Empresas que tenham de 0 até 02 empregados:

R\$ 109,50 (cento e nove reais com cinquenta centavos), com recolhimento até 10/10/2018

R\$ 109,50 (cento e nove reais com cinquenta centavos), com recolhimento até 10/11/2018

- Empresas que tenham de 03 a 09 empregados:

R\$ 109,00 (cento e nove reais), por empregado, com recolhimento até 10/10/2018

R\$ 109,00 (cento e nove reais), por empregado, com recolhimento até 10/11/2018

- Empresas que tenham de 10 a 29 empregados:

R\$ 99,00 (noventa e nove reais), por empregado, valor total dividido em 3 parcelas, sendo:

1º recolhimento até 10/10/2018

2º recolhimento até 10/11/2018

3º recolhimento até 10/12/2018

- Empresas que tenham de 30 a 49 empregados:

R\$ 96,00 (noventa e seis reais), por empregado, valor total dividido em 4 parcelas, sendo:

1º recolhimento até 10/10/2018

2º recolhimento até 10/11/2018

3º recolhimento até 10/12/2018

4º recolhimento até 10/01/2019

- Empresas que tenham de 50 a 69 empregados:

R\$ 90,00 (noventa reais), por empregado, valor total dividido em 5 parcelas, sendo:

1º recolhimento até 10/10/2018

2º recolhimento até 10/11/2018

3º recolhimento até 10/12/2018

4º recolhimento até 10/01/2019

5º recolhimento até 10/02/2019

- Empresas que tenham de 70 a 99 empregados:

R\$ 86,00 (oitenta e seis reais), por empregado, valor total dividido em 6 parcelas, sendo:

1º recolhimento até 10/10/2018

2º recolhimento até 10/11/2018

3º recolhimento até 10/12/2018

4º recolhimento até 10/01/2019

5º recolhimento até 10/02/2019

6º recolhimento até 10/03/2019

- Empresas com mais de 100 empregados:

R\$ 79,00 (setenta e nove reais), por empregado, valor total dividido em 6 parcelas, sendo:

1º recolhimento até 10/10/2018

2º recolhimento até 10/11/2018

3º recolhimento até 10/12/2018

4º recolhimento até 10/01/2019

5º recolhimento até 10/02/2019

6º recolhimento até 10/03/2019

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 no prazo previsto acima.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL AO SINDICATO PROFISSIONAL**

01. 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 2018, atingidos ou não pela presente Convenção, a quantia equivalente a **01 (um) dia de trabalho** do salário básico dos trabalhadores, devidamente reajustado na folha de pagamento do mês de setembro de 2018, repassando o referido valor até o dia **10 de outubro de 2018**.

02. Descontarão, igualmente, a quantia equivalente a **01 (um) dia de trabalho** do salário básico dos trabalhadores, devidamente reajustado, na folha de pagamento do mês de novembro de 2018, repassando o referido valor até o dia **10 de dezembro de 2018**, cuja contribuição destinase a assistência social prestada aos empregados associados do Sindicato Profissional Convenente.

03. Os empregados eventualmente desligados entre 1º de julho de 2018 e 30 de novembro de 2018 sofrerão o desconto previsto para o mês de dezembro de 2018, na forma do estabelecido acima, juntamente com a rescisão contratual, quando efetivada a rescisão após a assinatura da presente.

04. 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.

05. Na forma do que estabelece a Súmula 86 do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, a contribuição assistencial prevista nesta Convenção Coletiva de Trabalho é devida por todos os integrantes da categoria, sejam eles associados ou não do Sindicato Profissional.

#### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS - VALORES DE CONTRIBUIÇÃO**

As empresas ficam obrigadas a fornecer ao Sindicato Profissional relação nominal dos empregados com os respectivos valores de descontos da contribuição sindical e contribuição social.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS - ADMITIDOS E DEMITIDOS**

As empresas remeterão, até o dia 20 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.

#### **Disposições Gerais**

## **Mecanismos de Solução de Conflitos**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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.

#### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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 33ª (trigésima terceira), a assistência de profissional do órgão regional competente em segurança e saúde no trabalho.

#### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - COMINAÇÕES**

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

SADI ANTONIO LISOT

Presidente

SINDICATO DAS INDUSTRIAS DO VESTUÁRIO, CALÇADOS E ACESSÓRIOS DO NORDESTE  
GAUCHO

JUVELINO ANGELO DE BORTOLI

Vice-Presidente

SINDICATO DOS TRAB NA IND DE CALÇADOS E DO VEST DE FARR

#### **ANEXOS**

#### **ANEXO I - ATA DO SINDICATO PROFISSIONAL**

[Anexo \(PDF\)](#)



A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.