

ENTIDADE SINDICAL DE TRABALHADORES CONVENIENTE

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO DE SÃO LEOPOLDO (com processo em tramitação junto ao MTE para alterar sua denominação para SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO CALÇADO E DO VESTUÁRIO DE SÃO LEOPOLDO E PORTÃO), CNPJ: 96.757.976/0001-82, autorizado pelas assembleias gerais da categoria, realizadas em 18.07.2008 no município de São Leopoldo (RS) e em 19.07.2008 no município de Portão (RS), representado, neste ato, por seu presidente, Sr. Valdair Rodrigues, CPF nº 568.321.760-15, e por seu procurador, advogado Milton Bozano Fagundes, OAB/RS 14.332 e CPF nº 143.580.260-87,


ENTIDADE SINDICAL PATRONAL CONVENIENTE

SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO DE SÃO LEOPOLDO (com processo em tramitação junto ao MTE para alterar sua denominação para SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO E DO CALÇADO DE SÃO LEOPOLDO), CNPJ: 87.232.898/0001-01, autorizado pela assembleia geral da categoria, realizada em 19.08.2008, no município de São Leopoldo (RS), representado, neste ato, por seu presidente, Sr. Herberto Henrique Fleck Júnior, CPF nº 268.049.800-34, e por sua procuradora, advogada Gisele de Moraes Garcez, OAB/RS 68.534 e C.P.F. nº 526.160.020-00.

Nos termos do disposto no art. 614 da Consolidação das Leis do Trabalho e na Instrução Normativa nº 06, de 2007, da Secretaria de Relações do Trabalho, requerem o registro da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

Para tanto, apresentam 6 (seis) vias originais do instrumento a ser registrado e arquivado.

São Leopoldo, RS, 11 de setembro de 2008.




Valdair Rodrigues – Presidente
REPRESENTANTE DO SINDICATO DE TRABALHADORES



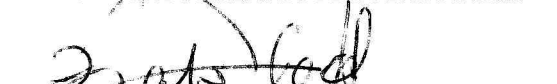
Rubrica




Milton Bozano Fagundes
PROCURADOR DO SINDICATO DE TRABALHADORES



Rubrica




Herberto Henrique Fleck Júnior - Presidente em Exercício
REPRESENTANTE DO SINDICATO PATRONAL



Rubrica



Gisele de Moraes Garcez
PROCURADORA DO SINDICATO PATRONAL



Rubrica

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2008

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO DE SÃO LEOPOLDO (com Processo em tramitação junto ao MTE para alterar sua denominação para SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO CALÇADO E DO VESTUÁRIO DE SÃO LEOPOLDO E PORTÃO)

e

SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO DE SÃO LEOPOLDO (com processo em tramitação junto ao MTE para alterar sua denominação para SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO E DO CALÇADO DE SÃO LEOPOLDO)

estabelecem entre si a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, na forma dos artigos 611 e seguintes, da Consolidação das Leis do Trabalho, mediante as cláusulas que seguem:

CLAUSULAMENTO

01. MAJORAÇÃO SALARIAL

Em 1º de agosto de 2008, os empregados, integrantes da categoria profissional representada pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias do Vestuário de São Leopoldo (em processo de alteração para Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias do Calçado e do Vestuário de São Leopoldo e de Portão) e com atuação nas empresas enquadradas na categoria econômica representada pelo Sindicato das Indústrias do Vestuário de São Leopoldo, localizadas nos municípios de **São Leopoldo e Portão**, admitidos até 1º de agosto de 2007, terão seus salários desta data, resultantes do previsto na cláusula nº 01 da Convenção Coletiva de Trabalho protocolada junto à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego – SRTE/RS sob o nº 46218.013951/2007-89, majorados em 8% (oito por cento), com o limite máximo desta majoração fixado em R\$ 94,60 (noventa e quatro reais e sessenta centavos) nos salários fixados por mês e R\$ 0,43 (quarenta e três centavos de real) nos fixados por hora. Os salários superiores a este limite serão majorados pelo valor fixo, mensal ou horário, antes fixados.

01.1. Para os empregados admitidos após 1º.08.2007 a majoração salarial será realizada na proporção de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço.

01.2. Serão compensadas todas as majorações salariais concedidas a contar de 1º.08.2007, não se compensando as definidas como incompensáveis pela antiga Instrução Normativa nº 4/1993, do Tribunal Superior do Trabalho.

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

01.4. Os salários resultantes do ora estabelecido, quando fixados por mês, serão arredondados, se for o caso, para a unidade de centavo de real imediatamente superior. Para os salários fixados por hora, não haverá arredondamento, devendo ser desprezada a terceira casa depois da vírgula.

01.5. Fica esclarecido que a majoração salarial pactuada foi estabelecida de forma transaccional e se destina a quitar, em definitivo, a inflação ocorrida no período revisando.

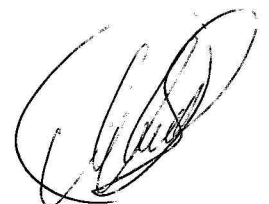
01.6. Fica esclarecido que os salários que servirão de base para quaisquer reajustamentos coercitivos futuros serão os resultantes do estabelecido no "caput" e subcláusula nº 01.1 desta convenção, conforme for o caso.

01.7. As diferenças remuneratórias decorrentes do pactuado nesta convenção coletiva de trabalho, referentes ao mês de agosto de 2008, serão pagas na folha de salários do mês de setembro de 2008.

01.8. A empresa **CALÇADOS AZALÉIA S/A** se compromete a, caso venha a ser normativamente fixado para os

Base territorial de São Leopoldo e Portão – CCT 2008

M. T.



empregados de sua matriz, localizada no município de Parobé (RS), percentual de majoração salarial superior à pactuada nesta cláusula, estender dito percentual para os empregados de seu estabelecimento localizado em Portão (RS), o qual, então, substituirá o estabelecido nesta cláusula.

02. SALÁRIO NORMATIVO

Fica estabelecido um salário normativo no valor de R\$2,22 (dois reais e vinte e dois centavos) por hora, a vigorar no primeiro dia do mês seguinte ao que o empregado completar 90 (noventa) dias de serviço à mesma empregadora.

02.1. O empregado que, ao ser admitido, comprovar que já trabalhou por mais de 6 (seis) meses em empresa do mesmo ramo e da mesma categoria específica da atual empregadora e em função ou cargo também específicos do ramo ou da categoria específica, fica assegurada a percepção, desde a admissão, do salário normativo estabelecido no "caput" desta cláusula.

02.2. O salário ora estabelecido será corrigido sempre que houver correção coercitiva e geral de salários, na mesma proporção. Esse salário não será corrigido quando da majoração do salário mínimo legal.

02.3. Este "salário normativo" não será considerado, em nenhuma hipótese, como "salário profissional" ou substitutivo do salário mínimo legal.

03. RECIBOS DE SALÁRIOS

As empresas deverão fornecer aos empregados cópias dos recibos de salários, onde conste a discriminação dos valores pagos e descontados, período e nome da empresa.

04. ADIANTAMENTO DE SALÁRIOS

Entre o dia 15 (quinze) e o dia 20 (vinte) de cada mês, as empresas concederão um adiantamento de, no mínimo, 75% (setenta e cinco por cento) dos salários, devidamente reajustados, já vencidos na quinzena, sem que eventuais ausências ao serviço possam servir de motivação para a sua não concessão.

04.1. Fica ressalvado que, no mês que coincidir com o início do gozo de férias, individuais ou coletivas, o adiantamento salarial previsto no *caput* será equivalente a 30% (trinta por cento) dos salários.

05. ANOTAÇÃO DA FUNÇÃO NA CTPS

As empresas deverão anotar na CTPS a função efetivamente exercida pelo empregado.

05.1. Salvo concordância do empregado, não poderá haver mudança de função no período de aviso prévio trabalhado.

06. CARTÃO PONTO — ATRASOS

Visando um melhor aproveitamento de tempo e comodidade dos trabalhadores, fica dispensada a marcação do ponto no horário do intervalo para repouso e alimentação, observados os requisitos exigidos pela Portaria n° 3.626, de 13.11.1991, do Ministério do Trabalho e da Previdência Social.

06.1. Também visando a comodidade dos trabalhadores, as empresas poderão permitir a marcação do ponto até 10 (dez) minutos antes do horário previsto para início da jornada de trabalho e até 10 (dez) minutos após o horário previsto para seu término, sem que essas marcações antecipada e posterior do ponto possam servir de base para alegação de serviço extraordinário.

06.2. Quando o empregado se apresentar atrasado ao serviço, no respectivo turno, e for admitido para trabalhar, não poderá haver prejuízo do repouso semanal remunerado correspondente.

07. INTERVALO INTRAJORNADA

Na forma prevista no parágrafo 3º, do art. 71, da Consolidação das Leis do Trabalho e como facultado pelo contido na Portaria MTE n° 42, de 28.03.2007 (DOU 30.03.2007), poderá haver redução do intervalo mínimo de uma hora para até meia hora, desde que:

- a – a empresa interessada atenda as exigências concernentes à organização de refeitórios, com fornecimento de refeições;
- b – que a carga horária normal e contratual de trabalho não ultrapasse a oito horas por dia;

07.1. A redução do intervalo deverá ser estabelecida em "Acordo Coletivo de Trabalho", complementar à esta Convenção Coletiva de Trabalho, firmado obrigatoriamente, entre o Sindicato dos Trabalhadores e a empresa interessada, com a assistência do respectivo Sindicato Patronal, o qual deverá conter, além do previsto no artigo 613, da Consolidação das Leis do Trabalho:

- a – a especificação do(s) estabelecimento(s) em que será implantada, bem como, e se for o caso, para determinada Seção, Setor, Linha de Produção ou Serviço
- b - a necessidade e conveniência da redução;
- c – a especificação dos horários de trabalho e dos intervalos para refeições;
- d – as garantias oferecidas pela empregadora em relação às condições de repouso e da alimentação;
- e – o tempo de duração do intervalo;
- f – os casos de cessação da redução e os procedimentos à readequação dos horários e suas conseqüências;
- g – a expressa proibição da possibilidade de indenização ou supressão do intervalo.
- h – a impossibilidade de intervalo inferior a 30 (trinta) minutos

07.2. O Sindicato dos Trabalhadores, quando solicitado pela empresa interessada ou pelos empregados da mesma, não poderá se negar a intermediar a implantação da redução de intervalo intrajornada, e, também, não poderá condicionar à inclusão de disposições ou vantagens não inerentes à redução de intervalo.

08. TEMPO NÃO TRABALHADO

O tempo não trabalhado, dentro do horário normal de trabalho, por responsabilidade da empresa, não poderá acarretar nenhum desconto ou prejuízo aos empregados.

08.1. Não haverá desconto de salários nos casos fortuitos e ocasionais de falta de energia elétrica e quando, nessas ocasiões, o empregado permanecer à disposição da empresa.

08.2. No caso de ocorrência do previsto no parágrafo anterior, a empresa poderá, remunerando como extra, exigir trabalho em recuperação ao tempo perdido.

09. CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO

Estabelecem, as partes, a plena aplicabilidade da Lei nº 9.601/1998, no que diz respeito ao contrato de trabalho por prazo determinado no segmento industrial de confecção de roupas de cama, mesa e banho, observadas as seguintes normas:

a - na hipótese de rescisão antecipada do contrato de trabalho, ressalvada a ocorrência de justa causa, na forma dos arts. 482 e 483, da CLT, fica assegurado o direito recíproco das partes em haver uma indenização em valor equivalente a 30 (trinta) dias de salário, restando esclarecido que não será devido aviso prévio ou qualquer outra indenização;

b - as empresas deverão enviar ao Sindicato dos Trabalhadores, cópia da relação mencionada no § 3º, do art. 4º, da Lei nº 9.601/1998;

c - o número de empregados contratados na forma dessa cláusula fica limitado nos percentuais estabelecidos no art. 3º, da Lei nº 9.601/1998;

d - o descumprimento do previsto nessa cláusula importará em multa no valor equivalente a 5% (cinco) por cento do salário básico, considerado na sua expressão mensal, em favor do empregado prejudicado.

09.1. O contrato de trabalho por prazo determinado, mesmo a título experimental, não poderá ser celebrado por prazo inferior a 15 (quinze) dias.

09.2. Quando da assinatura desses contratos, as empresas deverão fornecer ao empregado uma das vias, ou cópia do mesmo.

10. REGIME DE COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO

Estabelecem as partes, com inteiro conhecimento de causa, para as empresas que já o mantenham ou venham a manter, o regime de supressão, parcial ou total, do trabalho em 1 (um) dia da semana, com o conseqüente trabalho nos demais 5 (cinco) dias, sob a forma de compensação, observando-se o limite diário de 10 (dez) horas, tudo na forma do contido nos arts. 59, § 2º, e 413, inc. I, da CLT.

10.1. Por ser do interesse de ambas as categorias a manutenção do regime de compensação de horários para supressão do trabalho aos sábados, os Sindicatos convenientes o estabelecem para vigorar mesmo em atividades insalubres e independentemente de autorização administrativa, ajustando, também, que a realização de horas extraordinárias, mesmo que de modo habitual ou aos sábados, não descaracteriza ou invalida esse

Base territorial de São Leopoldo e Portão – CCT 2008

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

regime horário.

10.2. A faculdade outorgada às empresas restringe-se ao direito de implantar ou não o regime ora previsto. Estabelecido o regime, não poderá ser suprimido sem a concordância do empregado, salvo se decorrer de imposição legal.

10.3. A revogação do contido nesta cláusula, por seu caráter de estipulação permanente, somente poderá ocorrer em decorrência de expressa disposição em revisões de dissídio coletivo, convenções ou acordos coletivos ou sentenças normativas.

10.4. Na vigência do regime de compensação de horário pela supressão do trabalho aos sábados, os feriados que ocorrerem:

a - de segunda a sexta-feira, serão remunerados como mais um repouso (07:20 horas = 7,33 horas);

b - no sábado, serão remunerados como horas extras, com o adicional de 50% (cinquenta por cento), facultado às empresas, ao invés de remunerarem as horas de feriado como extras, suprimir 07:20 horas (= 7,33 horas) da carga horária semanal, mediante redução da jornada em um ou mais dias.

11. COMPENSAÇÃO ESPECIAL

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

a - as empresas, quando necessário e mediante concordância de, no mínimo, 70% (setenta por cento) dos empregados que serão atingidos pela compensação especial a ser implantada, poderão exigir prestação de serviços além da jornada normal de trabalho, sem que estas horas prestadas sejam consideradas como extras, observado o limite mensal de 40 (quarenta) horas excedentes;

a.1 - estabelecida a compensação, ficarão os discordantes minoritários obrigados a cumpri-la, sob pena de aplicação, pela empresa, de sanções disciplinares;

b - a exigência de prestação de serviços além da jornada normal de trabalho não poderá ultrapassar a 2 (duas) horas diárias, ou a 10 (dez) horas no total diário, e será cumprida de segundas a sábados, limitado o trabalho aos sábados à metade dos ocorrentes no mês;

c - em contrapartida à exigência desta prestação de serviços, as empresas concederão folgas compensatórias aos empregados, comunicados com antecedência mínima de 5 (cinco) dias;

d - quando da decisão de implantação do sistema, as empresas comunicarão ao Sindicato Profissional com antecedência mínima de 5 (cinco) dias;

e - o prazo de duração do ora pactuado será o da vigência deste acordo, admitindo-se, também, a vigência da compensação especial em período correspondente ao do ano civil;

e.1 - as eventuais diferenças a favor do empregado deverão ser pagas em rubrica destacada na folha de pagamento do mês seguinte ao do término da vigência desta convenção (ou, quando a compensação vigorar durante o ano civil, na do mês de janeiro subsequente), facultado às empresas, porém, a possibilidade de estabelecerem com seus empregados a periodicidade que melhor consulte os seus interesses, inclusive com a instituição de mais de um período, cuja soma deverá observar os limites estabelecidos na alínea "e";

f - o cancelamento do acordado poderá ser feito a qualquer momento, mediante comunicação ao Sindicato Profissional e aos empregados, devendo ser pagas como horas extraordinárias as horas excedentes e ainda não compensadas;

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

h - na execução do ora pactuado as empresas levarão em conta as situações excepcionais de empregados estudantes e de empregadas com filhos em idade inferior a 7 (sete) anos.

12. COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO PARA GOZO DE FOLGAS

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

12.1. Para efetivação do ora estipulado, deverá haver adesão mínima de 70% (setenta por cento) dos

empregados, comprovável em documento que contenha as assinaturas dos empregados.

12.2. As empresas deverão encaminhar, ao Sindicato dos Trabalhadores, uma cópia simples do documento referido no parágrafo precedente.

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

12.4. Na hipótese de ausência legal ou de falta justificada, que acarrete o pagamento dos salários, em dia em que esteja ocorrendo dilação da jornada em razão da compensação prevista no "caput", o empregado terá remuneradas todas as horas que deveriam ter sido trabalhadas no mesmo dia.

12.5. O empregado que tenha laborado horas a serem compensadas mediante a supressão do trabalho em outro ou outros dias, e cujo contrato de trabalho venha a ser rescindido antes de ocorrer essa compensação, deverá ter as horas trabalhadas remuneradas como extras, com adicional de 50% (cinquenta por cento).

12.6. Nas empresas com até 10 (dez) empregados, a realização da compensação prevista nessa cláusula ficará exclusivamente a critério da empregadora.

13. INTEGRAÇÃO DE HORAS EXTRAS

Quando da integração de horas extras em férias e 13º salários, deverá ser observada a média física dessas horas trabalhadas no respectivo período aquisitivo.

14. PAGAMENTO DAS PARCELAS RESCISÓRIAS

Como modo de equacionar dúvidas e unificar procedimentos, fica definido que, quando da rescisão ou extinção de contratos de trabalho, devem ser observados os seguintes prazos, para pagamento das "parcelas rescisórias", cabendo à empresa informar ao empregado, por escrito, o dia e horário em que será efetuado esse pagamento:

a - Aviso prévio concedido pela empresa:

a.1 - Com dispensa do cumprimento: pagamento em 10 (dez) dias, contados da data da comunicação ao empregado;

a.2 - Indenizado: pagamento em 10 (dez) dias, contados da data da comunicação ao empregado;

a.3 - Trabalhado: pagamento no dia seguinte ao término do contrato (31º dia, contado da data da comunicação ao empregado).

b - Aviso prévio concedido pelo empregado:

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

b.2 - Com pedido de dispensa:

b.2.1 - Não atendido: pagamento no dia seguinte ao término do contrato (31º dia, contado da data da comunicação à empresa);

b.2.2 - Atendido: pagamento em 10 (dez) dias, contados da data do pedido do empregado.

c - Com justa causa (não há aviso prévio): pagamento em 10 (dez) dias, contados da data da demissão.

d - Contratos por prazo determinado, inclusive de experiência:

d.1 - Término do prazo pactuado: pagamento no dia seguinte ao término do contrato.

d.2 - Rescisão antecipada: pagamento em 10 (dez) dias, contados da data da comunicação ao empregado ou à empresa, não podendo ocorrer em data posterior àquela em que seria efetuado o pagamento, se não houvesse a rescisão antecipada do contrato.

14.1. Quando o pagamento das parcelas rescisórias ocorrer após às 12 horas de sextas-feiras, deverá sê-lo em moeda corrente nacional.

14.2. A Carteira de Trabalho deverá ter a data de saída anotada, no máximo, até o momento do pagamento das parcelas rescisórias.

15. COMUNICAÇÃO DOS MOTIVOS DA DESPEDIDA

Ao empregado demitido sob alegação de falta grave, a empresa comunicará, por escrito, os motivos dessa decisão.

f

Base territorial de São Leopoldo e Portão – CCT 2008

meu l

16. HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES CONTRATUAIS

Na necessidade de homologação de rescisões contratuais, as empresas deverão fazê-lo preferentemente junto ao Sindicato dos Trabalhadores. As rescisões de contratos de trabalho de empregados menores ou analfabetos serão necessariamente submetidas à homologação, depois do contrato de experiência e mesmo que contem com menos de 1 (um) ano de serviço.

16.1. Quando o empregado receber a comunicação de aviso prévio, na rescisão de iniciativa da empregadora, ou durante o seu cumprimento, e solicitar o seu imediato desligamento, desde que tal pedido seja assistido pelo Sindicato dos Trabalhadores, a empresa deverá atendê-lo, liberando-o de imediato, cessando, no mesmo instante, o pagamento de salários.

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

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

16.4. Não comparecendo, o empregado, para receber as parcelas rescisórias, na data e hora marcadas, o Sindicato dos Trabalhadores, à vista de comprovante de recebimento, pelo empregado, da comunicação prevista no "caput" da Cláusula nº 14, atestará, por escrito, a presença da empresa e a ausência do empregado.

16.5. Para a efetivação da homologação da rescisão contratual a empresa deverá apresentar os documentos exigidos na Instrução Normativa SRT/MTE nº 3, de 21 de junho de 2002, do Ministério do Trabalho e Emprego.

17. FÉRIAS

O início do período de gozo de férias não deverá ocorrer em véspera de dia em que não haja expediente normal na empresa. Nos casos em que adotado o regime de compensação de horário, para não trabalhar aos sábados (cláusula nº 10, desta Convenção), observar-se-á:

a - quando o primeiro dia de gozo ocorrer em terça ou quarta-feira, a contagem dos dias de gozo iniciará no dia e o sábado e o domingo seguintes serão computados como dias de férias, e, em compensação, as horas trabalhadas além de 7h20min no(s) dia(s) anterior(es), serão consideradas como extraordinárias, salvo se reduzidas da carga semanal;

b - quando o primeiro dia de gozo ocorrer na quinta ou na sexta-feira, o sábado e o domingo não serão computados como de férias, mas pagos como salário normal.

17.1. Na forma da lei (art. 145, da CLT), o pagamento do valor das férias deverá ocorrer com dois dias de antecedência, devendo o empregador pagar, também, sob a forma de adiantamento, o valor dos salários líquidos já vencidos no mês.

17.2. Ao empregado que se desligar do emprego "por pedido de demissão" será assegurado o direito à percepção de férias proporcionais.

18. GARANTIA DE EMPREGO AO APOSENTANDO

Aos empregados que comprovarem antecipadamente à empregadora estarem a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito à aposentadoria em condições mínimas e que contem com um mínimo de 6 (seis) anos de serviço na atual empresa, sendo os 3 (três) últimos ininterruptos, fica garantido o emprego ou o salário durante o tempo faltante para aposentar-se, ressalvada a ocorrência de justa causa. Esta garantia será assegurada por uma única vez e cessará, automaticamente, findo o período de 12 (doze) meses.

18.1. Nas mesmas condições, o empregado que contar com um mínimo de 10 (dez) anos na atual empresa, sendo os 4 (quatro) últimos ininterruptos, a garantia fica estendida para 24 (vinte e quatro) meses.

19. GARANTIA DE EMPREGO AO ALISTANDO

Ao empregado que comprovar à empresa estar alistado para prestação do serviço militar obrigatório, será assegurado o emprego durante o segundo semestre do ano anterior ao previsto para sua incorporação, salvo nos casos de justa causa, contrato de experiência ou acordo para rescisão contratual.

19.1. No caso de o empregado, por ocasião do exame de saúde seletivo, não ser selecionado para a prestação do serviço militar, deixará de existir esta garantia, mesmo não ocorrendo a dispensa.

19.2. Esta garantia poderá ser transacionada entre as partes, desde que dita transação seja assistida ou

Base territorial de São Leopoldo e Portão – CCT 2008

homologada pelo Sindicato dos Trabalhadores, ressalvada, ainda, a transação judicial.

20. GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE

Será concedida garantia de emprego às empregadas gestantes, salvo nos casos de justa causa, contrato de experiência ou acordo para rescisão contratual, desde a confirmação e comprovação da gestação à empresa, unicamente mediante a apresentação de documento fornecido pelo serviço médico, próprio ou conveniado, da empresa, ou em se tratando de empresa que não possua serviço médico, pelo serviço médico do INSS, e até 90 (noventa) dias após a volta da licença compulsória de proteção à maternidade.

20.1. Esta garantia é assegurada enquanto vigente o contrato de trabalho. Em caso de rescisão contratual, por iniciativa da empresa e fora dos casos explicitados no "caput", a comprovação do estado de gravidez deverá ser efetivada até o término do prazo de aviso prévio. A comprovação posterior ao término do aviso prévio não gerará direito a essa garantia.

21. TROCA DE FUNÇÃO DA GESTANTE

As empresas, à vista de atestado médico, devidamente homologado pelo serviço médico próprio ou em convênio, deverão facilitar a troca de serviço das empregadas gestantes, quando o serviço normalmente exercido cause ou venha a causar prejuízos à gestação

22. INTERVALOS PARA AMAMENTAÇÃO

Para amamentar o próprio filho, até que este complete 9 (nove) meses de idade, a empregada terá direito, durante a jornada de trabalho diária, a 2 (dois) intervalos, ou reduções, inclusive para deslocamento, de 1 (uma) hora cada um.

22.1. De comum acordo, empregada e empregadora poderão estabelecer, em substituição ao previsto no *caput*, a concessão de um único intervalo ou redução, com duração de 2 (duas) horas.

23. CRECHES

As empresas deverão manter creches para atendimento de filhos de suas empregadas, até 1 (um) ano após o retorno da licença maternidade, ou estabelecer convênios especiais para tanto, com creches situadas no bairro em que localizada a empresa ou a residência da empregada.

23.1. As empresas, alternativamente ao disposto no 'caput', indenizarão à empregada no valor de R\$75,70 (setenta e cinco reais e setenta centavos), por filho naquelas condições, devendo esta fazer a entrega à empregadora dos comprovantes das despesas cujo ressarcimento pretende, comprovantes estes que serão unicamente nota fiscal ou recibo com a identificação do recebedor e dos respectivos RG e CPF.

24. AJUDA DE CUSTO AO ESTUDANTE

Aos empregados admitidos até 31 de julho de 2008, que percebam até 3 (três) vezes o valor do salário mínimo nacional e comprovem estarem matriculados, em estabelecimento oficial ou reconhecido, curso regular de ensino, registrando frequência mínima de 75% (setenta e cinco por cento) das aulas, as empresas concederão um "auxílio escolar", como ajuda de custo, não integrável ao salário, no valor de R\$183,60 (cento e oitenta e três reais e sessenta centavos), cujo pagamento deverá ser efetivado em duas parcelas, sendo a primeira até o quinto dia útil de novembro de 2008 e a segunda até quinto dia útil de maio de 2009.

24.1. Para fazer jus a essa vantagem, o empregado interessado deverá fazer simples requerimento, por escrito, à empregadora, acompanhado de certificado de matrícula e frequência.

24.2. Os requerimentos deverão ser efetivados até 30.09.2008 e 31.03.2009, respectivamente, sob pena de decadência.

25. AUSÊNCIAS TEMPORÁRIAS DO ESTUDANTE

As empresas abonarão os períodos de ausência dos empregados estudantes, exclusivamente para a prestação de exames, desde que os mesmos estejam matriculados em estabelecimentos de ensino oficial ou reconhecido e os exames se realizem em horário conflitante com seu turno de trabalho. O empregado, para gozar deste benefício, deverá avisar o empregador com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas, obrigado, ainda, a comprovar o fato nas 72 (setenta e duas) horas seguintes.

26. AUSÊNCIAS REMUNERADAS

a — Será considerada justificada, para fins de remuneração, a ausência da mãe ao trabalho, por 1 (um) dia,

durante a vigência do presente acordo, em caso de internação hospitalar de filho menor de até 6 (seis) anos de idade, devendo a empregada comprovar o fato perante a empregadora.

b — Em aditamento ao previsto no art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho, fica assegurado que o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, por 1 (um) dia útil no caso de falecimento de "sogro", "sogra", "genro" ou "nora".

27. LICENÇA CASAMENTO

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

28. TRABALHO EM REGIME DE TEMPO PARCIAL

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

29. AUXÍLIO FUNERAL

No caso de falecimento de empregado a empresa pagará a sua esposa(o) ou a seus dependentes habilitados perante a Previdência Social, a importância equivalente a 1,5 (uma e meia) vezes o valor do salário normativo, a título de auxílio funeral.

29.1. As empresas poderão, desde logo, desobrigarem-se desta responsabilidade, instituindo e pagando integralmente seguro de vida em favor de seus empregados, até a cobertura do valor fixado no "caput". Neste caso, o pagamento respectivo ficará sujeito às normas e condições estabelecidas na respectiva apólice de seguro.

30. VESTIÁRIOS E ARMÁRIOS INDIVIDUAIS / UNIFORMES / FERRAMENTAS / USO DE CALÇADOS ABERTOS / EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO

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

30.1. Quando as empresas exigirem o uso obrigatório de uniformes e ferramentas em serviço, estes serão fornecidos gratuitamente ao empregado.

30.1.1. 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.

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

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

30.2.1. A efetiva prática da permissão estabelecida no caput e na sub-cláusula 30.2, supra, fica subordinada à não oposição manifestada pelo SESMT ou pela CIPA de cada empresa, órgãos que deverão analisar os seus efeitos durante a vigência da presente Convenção e poderão, a qualquer momento, recomendar seu cancelamento, hipótese em que deverá, de imediato, ser revogada.

30.3. Ficam expressamente excluídos da faculdade estabelecida na sub-cláusula 30.2.1, supra, os motoristas e os empregados exercentes das funções de manutenção (mecânicos, eletricitas e seus auxiliares).

Mel 1.

31. CIPA / SESMT COMUM E SIPAT COMUNITÁRIA

As empresas de mesma atividade econômica, localizadas em um mesmo município, ou em municípios limítrofes, cujos estabelecimentos se enquadrem no Quadro II, poderão constituir Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho – SESMT COMUM, organizados pelo Sindicato Patronal correspondente ou pelas próprias empresas, tudo em consonância com o disposto no item 4.14.3 da NR-4, aprovada pela Portaria MT n. 3.214/78, com redação alterada pela Portaria MTE n. 17, de 01 de agosto de 2007.

31.1. Por analogia ao item anterior, as empresas poderão realizar e participar de Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho – SIPAT COMUNITÁRIA, organizada pelo Sindicato Patronal, com a participação opcional do Sindicato dos Trabalhadores, tudo conforme art. 8º da CLT e Item 5.51 da NR-5, aprovada pela Portaria MT n. 3.214/78 e com o respaldo do contido nos itens 5.4, 5.5 e 5.48, da mesma NR.

31.2. O SESMT COMUM previsto no caput, assim como a SIPAT Comunitária descrita no item supra, deverão ter seu funcionamento avaliado anualmente, por Comissão Composta de representantes das empresas, prestadores de serviços indicados pelo Sindicato Patronal e opcionalmente, pelo Sindicato de Trabalhadores, caso seja do seu interesse, sendo que seu relatório anual deverá ser depositado junto à Agência Regional do Trabalho.

31.3. As empresas comunicarão ao Sindicato dos Trabalhadores, após a realização de eleições para composição da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), o nome dos eleitos.

32. CÓPIA DE DOCUMENTOS

O empregado deverá receber cópia do contrato de trabalho e de eventuais punições disciplinares que lhe sejam aplicadas pela empresa.

33. EXAMES MÉDICOS

Os exames médicos, admissionais, periódicos e demissionais, deverão ser custeados pelas empresas, sem nenhum ônus para os empregados.

34. COMUNICADOS OFICIAIS DO SINDICATO

As empresas deverão manter local adequado e de fácil acesso aos seus empregados, para afixação de avisos de interesse dos empregados e/ou do Sindicato dos Trabalhadores, o qual, para tanto, encaminhará estes avisos à direção das empresas.

35. EMPREGADOS VIGIAS

As empresas poderão instituir, para cumprimento por seus empregados vigias, regime de compensação de horários, mediante escalas de doze horas de trabalho seguidas de trinta e seis horas de folga (12 X 36), sendo que, nessa hipótese, somente serão consideradas como extras as horas de trabalho que ultrapassem o limite de 220 (duzentas e vinte) horas mensais.

35.1. As empresas orientarão seus funcionários lotados nas portarias das fábricas a intensificarem a vigilância quanto à entrada e saída de estranhos nos estabelecimentos.

36. DESCONTOS AUTORIZADOS

As empresas ficam autorizadas a promoverem descontos em folha de pagamento de seus empregados, quando expressamente autorizados e quando se referirem a empréstimos bancários na forma da Lei nº 10.820/03 de 17.12.2003, associações, clubes, cooperativas, seguros, convênio com farmácias, clínicas, hospitais, funerárias, supermercados, lojas, compras no próprio estabelecimento, inclusive ferramentas e utensílios de trabalho não devolvidos, transporte e alimentação, bem como compras intermediadas pelo SESI.

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

36.2. A revogação da autorização de desconto inerente a "seguros" poderá ser efetivada, também, mediante comunicação enviada à empregadora através do Sindicato dos Trabalhadores.

36.3. As empresas deverão promover, também, o desconto das mensalidades de sócios do Sindicato dos Trabalhadores, sob a inteira responsabilidade deste, devendo tal desconto constar, sob rubrica própria, nos recibos de pagamento de salários.

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

Base territorial de São Leopoldo e Portão – CCT 2008

37. VALE-TRANSPORTE

As empresas, a seu exclusivo critério, poderão reduzir o percentual da participação do empregado no custeio do vale-transporte até a zero, ou substituir a concessão de vales-transporte pela implantação de sistema que proporcione o deslocamento gratuito para o empregado, no trajeto residência-empresa e vice-versa, nos moldes do disposto no art. 4º, do Decreto nº 95.247/1987.

37.1. Fica esclarecido que, de acordo com o disposto na Lei nº 7.418/1985 e no Decreto nº 95.247/1987, o valor correspondente ao transporte fornecido gratuitamente ao empregado, ou custeado integralmente pela empresa, não integrará sua remuneração para qualquer efeito.

37.2. Fica esclarecido, ainda, que a concessão do vale-transporte é obrigatória por parte das empresas, desde que os empregados informem, por escrito, o endereço residencial e os serviços e meios de transporte utilizados e atualizem essas informações, anualmente, ou sempre que ocorrer alguma alteração, assim como firmem o compromisso de utilizar o vale-transporte exclusivamente para o deslocamento residência-empresa e vice-versa, tudo na forma do art. 7º e seus parágrafos, do Decreto nº 95.247/1987.

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

38. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

Observado o antigo Precedente Normativo nº 74 do Colendo TST, as empresas descontarão de todos os seus empregados, integrantes da categoria profissional representada pelo Sindicato dos Trabalhadores, associados ou não, beneficiados ou não pelo disposto nesta revisão, quantia equivalente a 3% (três por cento) do salário fixo mensal (220 horas) do mês de setembro de 2008, já corrigido; mais 3% (três por cento) do salário fixo mensal (220 horas) do mês de novembro de 2008; e mais 3% (três por cento) do salário fixo mensal (220 horas) do mês de maio de 2009. As quantias assim descontadas serão recolhidas aos cofres do Sindicato dos Trabalhadores, no prazo de 3 (três) dias após a efetivação dos referidos descontos.

38.1. Os descontos serão efetivados por expressa exigência negocial e sob a inteira responsabilidade do Sindicato dos Trabalhadores e os recolhimentos deverão ser procedidos mediante formulário próprio, fornecido por ele, e diretamente em sua sede.

39. CONTRIBUIÇÃO ESPECIAL

As empresas integrantes da categoria econômica representada pelo Sindicato Patronal, associadas ou não, recolherão aos cofres do mesmo, a título de "contribuição especial", importância equivalente a 6% (seis por cento) da folha de pagamento de salários do mês de setembro de 2008, em 3 (três) parcelas de 2% (dois por cento) cada uma, com vencimentos, respectivamente, até o dia 30.11.2008, até o dia 28.02.2009 e até o dia 30.04.2009.

39.1. As empresas que efetuarem o pagamento da "contribuição especial" de uma só vez, até 30.11.2008, terão concedido desconto de 5% (cinco por cento).

40. ATRASOS NOS RECOLHIMENTOS

O não recolhimento, no prazo fixado, das importâncias estipuladas nas duas cláusulas anteriores, acarretará os mesmos encargos pertinentes ao recolhimento em atraso do FGTS.

41. DIVERGÊNCIAS

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

42. PROCESSO DE PRORROGAÇÃO E REVISÃO

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

43. DIREITOS E DEVERES

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

Base territorial de São Leopoldo e Portão – CCT 2008

2008/1

44. PENALIDADES

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

45. DECLARAÇÕES

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

46. DEPÓSITO PARA FINS DE REGISTRO E ARQUIVO

Compromete-se o primeiro convenente (Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias do Vestuário de São Leopoldo) a promover o depósito de uma via da presente Convenção Coletiva de Trabalho, para fins de registro e arquivo, na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego – SRTE/RS no Estado do Rio Grande do Sul, consoante dispõe o art. 614, da Consolidação das Leis do Trabalho.

47. VIGÊNCIA

A presente convenção terá vigência pelo prazo de 1 (um) ano, a contar de 1º de agosto de 2008.

Por estarem justos e acertados, e para que produza seus jurídicos e legais efeitos, assinam as partes convenentes a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, em 6 (seis) vias.

São Leopoldo, 11 de setembro de 2008.



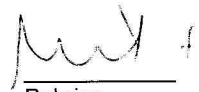
Valdeir Rodrigues - Presidente - CPF: 568.321.760-15
Representante do Sindicato de Trabalhadores



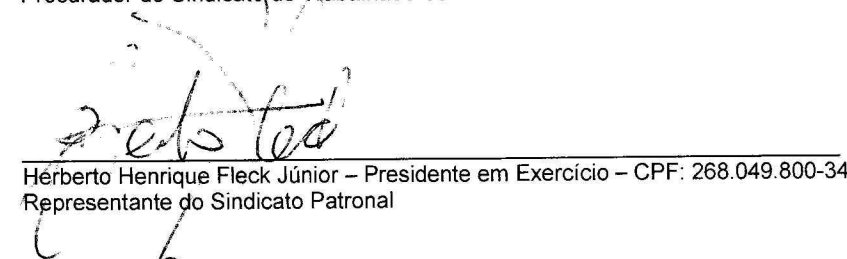
Rubrica



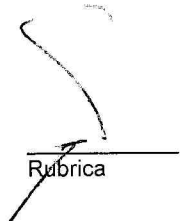
Milton Bozano Fagundes - OAB/RS 14.332 - CPF: 143.580.260-87
Procurador do Sindicato de Trabalhadores



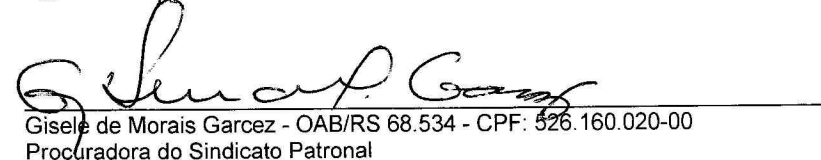
Rubrica



Hérberto Henrique Fleck Júnior - Presidente em Exercício - CPF: 268.049.800-34
Representante do Sindicato Patronal



Rubrica



Gisele de Moraes Garcez - OAB/RS 68.534 - CPF: 526.160.020-00
Procuradora do Sindicato Patronal



Rubrica