

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2016/2017

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RS002199/2016  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 14/09/2016  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR053466/2016  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46218.014780/2016-04  
**DATA DO PROTOCOLO:** 08/09/2016

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

SINDICATO DA INDÚSTRIA DE CALÇADOS DE NOVO HAMBURGO, CNPJ n. 91.688.671/0001-42, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). CELSO PAULO DELAI;

E

SINDICATO DOS TRABALHADORES NO CALÇADO DE NOVO HAMBURGO, CNPJ n. 91.681.445/0001-30, neste ato representado(a) por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr(a). ANGELICA MARIA SEWALD;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### **CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de agosto de 2016 a 31 de julho de 2017 e a data-base da categoria em 01º de agosto.

### **CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **empregados em indústrias de calçados e afins**, com abrangência territorial em **Novo Hamburgo/RS**.

## **Salários, Reajustes e Pagamento**

### **Piso Salarial**

### **CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO**

É estabelecido um salário normativo no valor de R\$5,16 (cinco reais e dezesseis centavos) por hora, a vigorar a partir do primeiro dia do mês subsequente ao que o empregado complete 60 (sessenta) dias de trabalho à empregadora.

**03.1.** - Este salário normativo não será considerado como substitutivo do salário mínimo legal ou como salário profissional.

**03.2.** - O valor do salário normativo ora fixado somente poderá ser alterado em nova Convenção Coletiva de Trabalho.

## **Reajustes/Correções Salariais**

### **CLÁUSULA QUARTA - MAJORAÇÃO SALARIAL**

Em 1º de agosto de 2016, os empregados admitidos até 1º de agosto de 2015 terão seus salários resultantes do previsto na cláusula nº 04 da Convenção Coletiva de Trabalho protocolada junto à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego no Estado do Rio Grande do Sul sob o nº 46218.015296/2015-11 e registrada sob o nº RS001996/2015, majorados em 9,56% (nove inteiros e cinquenta e seis centésimos por cento), com o limite máximo desta majoração fixado em R\$202,40 (duzentos e dois reais e quarenta centavos) nos salários fixados por mês e R\$0,92 (noventa e dois centavos) nos fixados por hora. Os salários superiores a este limite serão majorados pelo valor fixo, mensal ou horário, antes fixados.

**04.1.** - Os empregados admitidos após 1º de agosto de 2015 terão concedido reajuste salarial na proporção de 1/12 (um doze avos) do índice estabelecido no "caput", multiplicado pelo número de meses ou fração superior a 15 (quinze) dias transcorridos desde a admissão, a incidir sobre os respectivos salários admissionais, com observância, também de modo proporcional, dos limites fixados no "caput".

**04.2.** - Serão compensadas todas as majorações salariais concedidas a contar de 1º.08.2015, não se compensando as definidas como incomensuráveis pela antiga Instrução Normativa nº 4/1993 do Tribunal Superior do Trabalho.

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

**04.4.** - Os salários resultantes do ora estabelecido serão arredondados, se for o caso, para a unidade de centavo de real imediatamente superior no salário mensal, restando esclarecido que é permitido utilizar, no salário horário, até 3 (três) casas centesimais, com arredondamento na terceira casa.

**04.5.** - Em hipótese alguma, decorrente do antes clausulado, poderá o salário de empregado mais novo na empresa, independentemente de cargo ou função, ultrapassar o de mais antigo.

**04.6.** - Fica perfeitamente esclarecido que a majoração salarial ora estabelecida, o foi por livre transação entre as partes e destina-se à quitação, em definitivo, do período até 31.07.2016 sendo que o salário que servirá de base para reajustamentos futuros, inclusive por ocasião da revisão da presente, será o decorrente do disposto no "caput", ou, em se tratando de empregado admitido após 1º de agosto de 2015, o proporcional a ele, conforme previsto no item 04.1, supra.

**04.7.** – O Sindicato dos Trabalhadores poderá estabelecer com empresas em dificuldades condições alternativas ao previsto nesta cláusula, bastando, para tanto, simples acordo, aprovado por deliberação de mais de 2/3 (dois terços) dos trabalhadores da respectiva empresa.

**04.8.** – As diferenças remuneratórias decorrentes do estabelecido nesta Convenção deverão ser satisfeitas na folha de pagamento, o mais tardar, do mês de setembro de 2016, sem quaisquer acréscimos ou penalidades.

### **Pagamento de Salário Formas e Prazos**

#### **CLÁUSULA QUINTA - ADIANTAMENTO SALARIAL - PAGAMENTO POR MEIO DE CHEQUES**

Até o 18º (décimo oitavo) dia útil de cada mês, as empresas deverão conceder um adiantamento de salário mensal, observados os seguintes valores mínimos e condições:

**a** - 50% (cinquenta por cento), aos empregados que não tiverem faltas injustificadas;

**b** - 40% (quarenta por cento), aos empregados que tiverem 1 (uma) falta injustificada;

**c** - 30% (trinta por cento), aos empregados que tiverem 2 (duas) faltas injustificadas;

**d** - 20% (vinte por cento), aos empregados que tiverem 3 (três) faltas injustificadas.

**05.1.** - Os descontos normalmente efetuados pelas empresas no salário dos empregados serão efetuados no pagamento mensal e não no adiantamento aqui previsto, com exceção dos descontos a título de "vale-rancho", ou adiantamentos para pagamento de contas de água e/ou luz.

**05.2** - As empresas que efetuarem quaisquer pagamentos a seus empregados por meio de cheques só poderão fazê-los com cheque pagável na praça de Novo Hamburgo e de segunda a quinta- feira, resguardando, entretanto, tempo suficiente dentro do horário bancário, para os empregados sacarem os mesmos, sem prejuízo do salário devido e nem do descanso para o almoço.

**05.3** - As empresas que trabalharem em regime de sexta-feira tarde livre, poderão efetuar tais pagamentos até o horário da saída e as rescisões contratuais até às 14:00 horas.

### **Descontos Salariais**

#### **CLÁUSULA SEXTA - DESCONTOS AUTORIZADOS**

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

**06.1** - Os descontos somente poderão ser efetivados mediante expressa autorização do empregado, à exceção do Desconto Assistencial deliberado pela assembléia sindical (inc. IV, do art. 8º, da Constituição Federal), resguardado o direito de oposição, conforme previsto na cláusula nº 43 desta Convenção. Na ocorrência dos referidos descontos, o registro no recibo de pagamento de salário servirá como comprovante de quitação.

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

**06.3** - 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.

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - QUEBRA DE MATERIAL**

Somente será admitido desconto salarial decorrente de quebra ou extravio de material nas hipóteses de dolo ou recusa de apresentação dos objetos danificados, assim como na hipótese de previsão contratual de culpa do empregado.

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

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

#### **CLÁUSULA OITAVA - HORAS EXTRAS**

As horas extraordinárias serão remuneradas com um adicional de 50% (cinquenta por cento), incidentes sobre o valor da hora normal.

**08.1** - As que excederem a 40 (quarenta) horas por mês serão remuneradas com um adicional de 60% (sessenta por cento).

**08.2** - Para efeito do ora disposto são consideradas como extraordinárias as horas excedentes ao regime de compensação de horário pela supressão do trabalho aos sábados ou ao limite semanal previsto na cláusula nº 23, infra.

**08.3** - As horas trabalhadas em dia destinado ao repouso semanal (domingo ou feriado), quando não

compensado pela ausência de trabalho em outro dia da semana, será remunerado com adicional de 100% (cem por cento), calculado a partir do valor da hora normal.

### **Auxílio Educação**

#### **CLÁUSULA NONA - AUXÍLIO ESTUDANTE**

Aos estudantes admitidos antes de 1º.08.2016 e que estejam nas condições mencionadas na cláusula nº 30 (Empregado Estudante) desta Convenção Coletiva de Trabalho, as empresas ressarcirão as despesas escolares até o valor de R\$325,00 (trezentos e vinte e cinco reais), cujo pagamento deverá ser efetivado em 2 (duas) parcelas iguais de R\$ 162,50 (cento e sessenta e dois reais e cinquenta centavos) cada, sendo a primeira até o quinto dia útil do mês de novembro de 2016 e a segunda até o quinto dia útil do mês de maio de 2017, ressalvada situação mais favorável aos empregados e a possibilidade de compensação nos casos em que a empresa conceda vantagem semelhante.

**09.1.** - Para fazer jus a esta vantagem, o interessado deverá fazer requerimento escrito à empresa, acompanhado dos comprovantes de matrícula e frequência.

**09.2.** - Os requerimentos deverão ser efetivados até, respectivamente, os dias 10.10.2016 e 31.03.2017, sob pena de decadência.

**09.3.** - A segunda parcela será paga também aos empregados que foram admitidos antes de 1º.03.2017.

### **Auxílio Morte/Funeral**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - AUXÍLIO FUNERAL**

No caso de falecimento do(a) empregado(a), a empresa pagará a sua esposa(o) ou aos dependentes legalmente habilitados perante a Previdência Social, mediante comprovante fornecido por este órgão, importância equivalente a 85% (oitenta e cinco por cento) do salário normativo fixado nesta Convenção, a título de auxílio funeral.

**10.1.** - As empresas poderão, desde logo, desobrigar-se desta responsabilidade, instituindo e pagando integralmente seguro de vida a favor de seus empregados, com pecúlio em valor mínimo igual ao antes fixado. Neste caso, o pagamento respectivo ficará sujeito às normas e condições estabelecidas na respectiva apólice de seguro.

### **Auxílio Creche**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO-CRECHE**

As empresas que não mantenham creches próprias ou em convênio, localizadas próximas ao local de trabalho ou da residência da empregada, entendendo-se como próximas as que estiverem localizadas no bairro da residência da empregada ou da localização da empresa, farão um ressarcimento ou indenização mensal à empregada, por cada filho, no valor de R\$ 139,20 (cento e trinta e nove reais e vinte centavos).

**11.1.** - Este ressarcimento ou indenização terá como finalidade cobrir despesas com os filhos de idade até 50 (cinquenta) meses.

**11.2.** - A empregada deverá fazer a entrega à empregadora dos comprovantes das despesas cujo ressarcimento pretende, comprovantes estes que serão unicamente nota fiscal ou recibo identificando o recebedor, com a indicação dos respectivos RG e CPF.

**11.3.** - Este auxílio será pago ao pai e não à mãe em caso de separação ou divórcio, quando a guarda do(s)

filho(s) lhe for atribuída por ordem judicial.

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

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ANOTAÇÃO DA FUNÇÃO NA CTPS**

Desde que o empregado exerça função definida, a mais de 120 (cento e vinte) dias e na mesma empresa, esta deverá anotar dita função na Carteira de Trabalho (CTPS) do empregado interessado, evitando-se expressões dúbias.

**12.1.** - A qualquer tempo poderá o Sindicato dos Trabalhadores em nome do empregado, notificar a empresa para que proceda tal anotação, devendo esta, em 3 (três) dias, efetivá-la ou informar, por escrito, os motivos de sua negativa.

**12.2.** - No caso de a empresa não responder à notificação do Sindicato dos Trabalhadores e não proceder à anotação, passará a incidir multa, a favor do empregado, de 1/30 (um trinta avos) do salário mínimo por dia de atraso na anotação, limitada a 1 (um) salário mínimo.

**12.3.** - Não haverá a incidência de multa no caso de decisão judicial contrária à pretensão do empregado quanto à função que pretendia fosse anotada.

### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA**

O empregado demitido sob a alegação de justa causa deverá ser comunicado dos motivos por escrito e contra-recibo, sob pena de presunção de dispensa imotivada.

### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AVISO-PRÉVIO - DISPENSA DO CUMPRIMENTO**

Quando o empregado receber a comunicação do aviso prévio, ou no curso do mesmo, e solicitar o seu desligamento, em razão da obtenção e comprovação de novo emprego, deverá a empresa liberá-lo imediatamente e efetivar a anotação da data da saída na respectiva Carteira de Trabalho (CTPS), no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas. Na ocorrência da hipótese, o pagamento dos salários será efetivado somente dos dias trabalhados.

**14.1.** – Mediante expressa assistência e homologação do Sindicato dos Trabalhadores, a comprovação de obtenção de novo emprego fica dispensada.

### **Contrato a Tempo Parcial**

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

O contrato de experiência, admitida uma prorrogação, terá o prazo máximo de 60 (sessenta) dias. A prorrogação será obrigatoriamente de 30 (trinta) dias, e o contrato não inferior a 15 (quinze) dias.

**15.1.** - O empregado poderá dar por rescindido o contrato experimental, a qualquer tempo, sem qualquer ônus, ficando-lhe assegurado o pagamento dos salários dos dias efetivamente trabalhados.

### **Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - EMPREGADO ADMITIDO PARA A MESMA FUNÇÃO DE OUTRO**

Fica assegurado ao empregado admitido para a mesma função de outro, dispensado sem justa causa, salário igual ao do menor salário desta função, sem considerar as vantagens pessoais.

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

#### **Adaptação de função**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - EMPREGADA GESTANTE - TROCA DE FUNÇÃO**

As empresas deverão assegurar à empregada gestante o direito de troca de função, atividade ou local, quando houver iminência de prejuízo à gestação ou à saúde.

#### **Estabilidade Mãe**

## **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO À GESTANTE**

Será concedida garantia de salário as empregadas gestantes, salvo nos casos de justa causa, contrato de experiência ou acordo para rescisão contratual, desde o momento em que comprovem perante a empresa mediante apresentação de atestado fornecido por médico credenciado pelo INSS, a gravidez, e até 150 (cento e cinquenta) dias após o parto.

**18.1.** - Em caso de dúvida quanto à efetiva situação do estado gravídico, essa será solucionada pelo médico que acompanhará o pré-natal.

**18.2.** - Esta garantia é assegurada enquanto vigente o contrato de trabalho. No caso de rescisão contratual, por iniciativa da empregadora e fora dos casos explicitados no "caput", a comprovação da gravidez deverá ser efetivada até 90 (noventa) dias após o início do prazo do aviso prévio o que, ocorrendo, acarretará na automática anulação da comunicação do aviso prévio, considerando-se o período como de suspensão do contrato de trabalho. A comprovação posterior a esta data não gerará o direito a esta garantia.

**18.3.** - A comprovação da gravidez, acompanhada de atestado médico, deverá ser entregue por escrito e contra-recibo à empregadora.

#### **Estabilidade Serviço Militar**

## **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO AO ALISTADO**

Ao empregado em idade de prestação de serviço militar obrigatório, é assegurada garantia de salários, salvo nos casos de demissão com justa causa, contrato experimental, aprendizado a prazo ou por livre acordo, nas seguintes ocasiões:

**a** - desde a aprovação no exame médico seletivo e até a incorporação;

**b** - por 30 (trinta) dias a contar da data em que notificar o empregador de que se alistou para o serviço militar obrigatório, após os 17 (dezesete) anos de idade;

**c** - no caso de que ocorra a efetiva prestação de serviço militar a garantia se estenderá por mais 30 (trinta) dias de efetivo serviço na empresa a contar da data do término do serviço militar.

### **Estabilidade Aposentadoria**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO AO APOSENTANDO**

Aos empregados que comprovarem, mediante prova inequívoca antecipadamente, por escrito e contra-recibo, no máximo até o final de eventual aviso prévio, perante a empregadora, estarem a um máximo de 18 (dezoito) meses da aquisição do direito à aposentadoria por idade ou tempo de serviço, fica garantido o emprego ou salário durante o tempo faltante para a aquisição do direito à aposentadoria. Esta garantia é assegurada uma única vez e cessará, automaticamente, findo o período faltante ou, no máximo, os 18 (dezoito) meses antes fixados.

**20.1.** - Esta garantia não subsistirá em caso de falência ou de fechamento do estabelecimento e nos casos de rescisão com justa causa, contrato de experiência e de livre acordo entre as partes.

### **Outras normas de pessoal**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - EMPREGADA GESTANTE - REFEIÇÕES**

A empregada gestante, desde o momento da comprovação da gravidez, terá o direito de receber sua refeição sem entrar em fila de espera.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - INTERVALO PARA AMAMENTAÇÃO**

Para amamentar o próprio filho, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a empregada terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais remunerados, a seu critério mas previamente ajustados com o empregador, de 1 (uma) hora cada um.

**22.1.** - Nas empresas que mantiverem creches no local de trabalho, os descansos serão de meia hora cada um.

**22.2.** - Para fazer jus a este direito, a mãe deverá estar efetivamente amamentando com seu leite. Em caso de dúvida quanto à efetiva amamentação, a empregada deverá comprovar mediante atestado fornecido pelo médico que acompanhou o pré-natal.

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

#### **Compensação de Jornada**

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

Considerando:

**a** - que o regime de trabalho normal de 6 (seis) dias por semana acarreta maiores despesas e inconvenientes

para os trabalhadores;

**b** - que para as empresas é indiferente o regime de 6 (seis) ou de 5 (cinco) dias de trabalho por semana, desde que satisfeita a carga horária de 44 (quarenta e quatro) horas semanais;

**c** - que o Ministério do Trabalho raramente concede a autorização de que trata o art. 60, da CLT, e, quando a concede, o faz com morosidade e que, atualmente, tem cassado as autorizações antes concedidas;

estabelecem as partes, com inteiro conhecimento de causa, para vigorar mesmo em situações consideradas insalubres, 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.

**23.1.** - Por se tratar de conveniência e interesse comuns, as partes convencionam expressamente que:

**a** - a jornada de trabalho excedente à oitava hora diária (até atingir o limite do horário diário contrabalançado por força do previsto nesta cláusula), não constitui prorrogação, mas sim compensação de horário, como facultado pelo inciso XIII, do artigo 7º, da Constituição Federal;

**b** - a realização de horas extraordinárias, ainda que de modo habitual, não descaracteriza o regime ora instituído.

**23.2.** - 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.

**23.3.** - 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.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - COMPENSAÇÃO ESPECIAL**

As empresas que resolverem pactuar individualmente com seus empregados a compensação de jornada de trabalho utilizando o disposto na antiga Orientação Jurisprudencial nº 182 do Tribunal Superior do Trabalho, respeitarão a contrariedade manifestada por trabalhadores estudantes, gestantes e mães com filhos até quatro anos.

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

Poderá haver supressão do trabalho nos dias que antecedem ou sucedem feriados, mediante a compensação do horário suprimido com trabalho em outro(s) dia(s). Para efetivação do ora previsto, deverá haver adesão mínima de 75% (setenta e cinco por cento) dos empregados, comprovável por documento que contenha a assinatura dos mesmos, ficando a minoria obrigada a acatar o estabelecido pela maioria, sob pena de aplicação de penalidades disciplinares.

**25.1.** - Também poderão ser estabelecidas compensações por ocasiões especiais, tais como Natal, Ano Novo, Carnaval, etc.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - REMUNERAÇÃO DE FERIADOS**

Em decorrência da adoção do regime de horário estabelecido na cláusula nº 23, supra, os feriados que ocorrerem de segunda a sexta-feira serão pagos como mais um repouso semanal e os que ocorrerem em sábado

serão pagas como horas normais acrescidas do adicional de 50% (cinquenta por cento).

**26.1.** - Quando um feriado recair e for gozado em sexta-feira, e caso parte das horas desta sexta-feira já tenham sido compensadas com acréscimo de horário em outro ou outros dias da semana, as mesmas (as faltantes para 7,33 horas) serão pagas com um adicional de 50% (cinquenta por cento).

**26.2.** - É facultado às empresas, nos casos previstos no "caput" e na subcláusula anterior, reduzirem, proporcionalmente, o horário da semana, nos demais dias, caso em que não caberão os pagamentos adicionais.

### **Controle da Jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CARTÃO PONTO**

Visando a comodidade dos trabalhadores, as empresas poderão permitir a marcação de ponto até 5 (cinco) minutos antes do horário previsto para início de cada turno e até 5 (cinco) minutos após o horário previsto para término do turno da tarde, sem que esta marcação antecipada ou posterior do ponto possa servir de base para alegação de serviço extraordinário.

**27.1.** - Também visando a comodidade dos trabalhadores, as empresas poderão deixar de exigir a marcação de ponto no horário de saída para o gozo do intervalo de repouso e refeição, o que não ocorrerá em relação ao horário de retorno à empresa para o segundo turno de trabalho, o qual deverá ser registrado nos cartões de ponto.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ATRASO AO TRABALHO**

Fica proibido o desconto de repouso remunerado e do feriado que eventualmente ocorra na mesma semana, quando o empregado, apresentando-se ao trabalho atrasado, for admitido, descontando-se apenas o período não trabalhado.

### **Faltas**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS**

O sogro e a sogra são equiparados a pai e mãe, para os efeitos do Inc. I, do art. 473, da CLT (falecimento).

### **Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - EMPREGADO ESTUDANTE**

Os empregados estudantes matriculados e freqüentando estabelecimento de ensino oficial ou reconhecido, em curso regular, serão, na data da realização de exames finais, alternativamente, liberados do trabalho com 1 (uma) hora de antecedência em relação ao horário normal, sem prejuízo do salário, ou liberados do cumprimento da jornada integral, com prejuízo do salário, mas sem prejuízo do correspondente repouso remunerado.

**30.1.** - Para gozar desta vantagem, os interessados deverão avisar à empregadora, inclusive a respeito de sua opção quanto a uma das duas alternativas previstas, com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas e ficam obrigados a comprovar o fato nas 72 (setenta e duas) horas posteriores.

### **Outras disposições sobre jornada**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DISPENSAS MOMENTÂNEAS**

Nas dispensas momentâneas de trabalho por falta de serviço, os empregados poderão permanecer sentados, nos locais indicados pelo empregador, como forma de melhor aproveitamento do recurso físico.

### **Férias e Licenças**

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

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - FÉRIAS**

As férias individuais ou coletivas não poderão ser concedidas por período inferior a 10 (dez) dias, sendo que a data de início do período de gozo não poderá coincidir com sexta-feira, sábado, domingo ou feriado.

**32.1.** - No caso de empregado que trabalhe em regime de compensação de horário pela supressão total do trabalho aos sábados e que o início do período de gozo de férias ocorra na sexta-feira, as horas cumpridas na mesma semana, de segunda-feira a quinta-feira e destinadas à compensação, serão pagas como extraordinárias, ou, a critério da empresa, será considerado como segundo dia das férias o primeiro dia útil subsequente à sexta-feira.

**32.2.** - As empresas poderão conceder férias a seus empregados, por antecipação ou antes de que tenham adquirido o direito às mesmas, observado o disposto no "caput", considerando-se como quitado o período concedido.

### **Licença Remunerada**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - LICENÇA REMUNERADA**

Serão concedidas licenças remuneradas, nos seguintes prazos e condições:

**a** - em caso de casamento, do empregado (a), licença remunerada de 3 (três) dias úteis consecutivos.

**b** - em caso de internação hospitalar de filho com até 12 (doze) anos de idade, licença remunerada do empregado (a), de 1 (um) dia por ano, durante a vigência do presente acordo, devendo o fato ser comprovado perante a empregadora.

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

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

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - VESTIÁRIOS E ARMÁRIOS INDIVIDUAIS / UNIFORMES / FERRAMENTAS/USO DE CALÇADOS**

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.

**34.1.** - Quando as empresas exigirem o uso obrigatório de uniformes e ferramentas em serviço, estes serão

fornecidos gratuitamente ao empregado.

**34.1.1.** – A cada vez serão fornecidos 2 (dois) uniformes ao ano, sendo que às empregadas gestantes serão fornecidos uniformes adequados e compatíveis.

**34.1.1.1.** - 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.

**34.1.2.** - 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.

**34.2.** - 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.

**34.2.1.** - A efetiva prática da permissão estabelecida no *caput* e na sub-cláusula 34.2, 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.

**34.3.** - Ficam expressamente excluídos da faculdade estabelecida na sub-cláusula 34.2.1, supra, os motoristas e os empregados exercentes das funções de manutenção (mecânicos, eletricitas e seus auxiliares).

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - BEBEDOUROS**

As empresas deverão manter, para livre utilização pelos empregados, bebedouros, com água potável e com temperatura adequada, na proporção de 1 (um) para cada grupo de 50 (cinquenta) empregados.

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

As empresas com mais de 250 (duzentos e cinquenta) empregados deverão colocar à disposição de seus empregados local coberto para a guarda de bicicletas.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - EMPREGADA MULHER**

Fica assegurado à empregada mulher o direito de exercer suas atividades sentada, quando tal for compatível com as tarefas a serem realizadas.

**37.1.** - A exercente da função de preparadeira poderá realizar suas tarefas também sentada, quando não houver prejuízo à própria operação ou à produtividade.

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

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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 da NR4, 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.

**38.1.-** 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.

**38.2.-** 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.

**38.3.-** As empresas deverão enviar ao Sindicato dos Trabalhadores cópia do edital de convocação para a eleição dos membros da CIPA.

### **Exames Médicos**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - EXAMES MÉDICOS**

Os exames médicos admissionais, periódicos e demissionais, serão custeados pelas empresas.

### **Primeiros Socorros**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - MATERIAL DE PRIMEIROS SOCORROS E HIGIENE**

As empresas colocarão à disposição de seus empregados, para uso próprio e durante o horário de trabalho, em local de serviço, gratuitamente, medicamentos e materiais de primeiros socorros e de higiene .

### **Relações Sindicais**

#### **Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - QUADRO DE AVISOS**

As empresas colocarão em local visível um quadro de avisos, preferencialmente junto ao relógio-ponto, destinado à fixação de informes relativos às atividades desenvolvidas pelo Sindicato dos Trabalhadores.

### **Contribuições Sindicais**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - RECOLHIMENTOS AO SINDICATO DOS TRABALHADORES**

Todas as importâncias a serem recolhidas pelas empresas ao Sindicato dos Trabalhadores, especificamente as mensalidades sociais, a contribuição sindical e a contribuição prevista na cláusula seguinte, deverão sê-lo mediante depósito na Caixa Econômica Federal, Agência de Novo Hamburgo.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DESCONTO ASSISTENCIAL**

Por expressa exigência negocial e sob inteira responsabilidade do Sindicato dos Trabalhadores no Calçado de Novo Hamburgo, 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, as seguintes importâncias:

**a)** para os salários nominais resultantes desta Convenção Coletiva de Trabalho até o valor de R\$1.140,00 (hum mil cento e quarenta reais) mensais, ou equivalente por hora, será descontado o montante de R\$30,00 (trinta reais) do salário do mês de setembro e mais R\$30,00 (trinta reais) do salário do mês de novembro de 2016;

**b)** para os salários nominais resultantes desta Convenção Coletiva de Trabalho acima de R\$1.140,00 (hum mil cento e quarenta reais) mensais, ou equivalente por hora, será descontado o montante de R\$35,00 (trinta e cinco reais) do salário do mês de setembro e mais R\$35,00 (trinta e cinco reais) do salário do mês de novembro de 2016.

**43.1.** - As quantias assim descontadas serão recolhidas aos cofres do Sindicato dos Trabalhadores, sob expressa exigência negocial e a inteira responsabilidade deste, até 10 (dez) dias após a efetivação do desconto.

**43.2.** - O desconto de que trata esta cláusula não incidirá sobre os salários dos trabalhadores que apresentarem oposição ao mesmo, preenchendo formulário próprio à disposição da categoria, pessoalmente, na sede da entidade obreira.

**43.3.** - Para viabilizar a devida publicidade à oportunidade constante no parágrafo anterior, o Sindicato dos Trabalhadores, até 05.09.2016, divulgará nota em seu informativo "O Sapateiro", esclarecendo que eventuais oposições ao desconto previsto no "caput" poderão ser apresentadas, na sede dessa entidade, até o dia 14.09.2016.

**43.4.** - O informativo "O Sapateiro", referido na subcláusula anterior, deverá conter o endereço da sede do Sindicato dos Trabalhadores onde poderão ser efetivadas as oposições, bem como a divulgação do período estabelecido para tanto e os horários de funcionamento da secretaria da entidade que, para os efeitos do previsto na subcláusula anterior, será das 8:00 às 11:30 horas e das 13:00 às 18:00 horas, de segunda a sexta-feira e, no sábado dia 10 de setembro o horário será das 8:00 às 11:00 horas.

**43.5.** - Eventual oposição de qualquer empregado será comunicada à respectiva empregadora, até, no máximo, o dia 22.09.2016, pelo Sindicato dos Trabalhadores, que será responsabilizado por crime de apropriação indébita, no caso de deixar de comunicar alguma oposição.

**43.6.** - Em caso de autuação, notificação ou intimação pelo Ministério do Trabalho e Emprego, das empresas em função desta cláusula, estas deverão, necessariamente, comunicar o sindicato dos trabalhadores, no prazo de até 5 dias do recebimento das mesmas, a fim de oportunizar ao referido sindicato, enquanto terceiro interessado, o pleno exercício do direito de defesa, seja ela no âmbito administrativo ou judicial.

**43.7.** - Caso as empresas sejam condenadas a devolver os valores descontados dos empregados após o trânsito em julgado de ação condenatória, desde que atendido o disposto no item anterior, o sindicato dos

trabalhadores devolverá a quantia objeto de autuação para as empresas, bem como as respectivas custas e sucumbência.

**43.8.** – Em caso de não ser atendido o disposto no item 43.6., supra, quanto a comunicação previa ao sindicato dos trabalhadores, a entidade obreira fica desobrigada de qualquer compromisso ou devolução.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO ESPECIAL**

As empresas, associadas ou não, recolherão, a título de "contribuição especial", ao Sindicato Patronal, conforme decisão da Assembléia Geral Extraordinária, importância no valor de R\$45,00 (quarenta e cinco reais) por empregado com contrato de trabalho em vigor no mês de agosto de 2016, a ser paga em 3 (três) parcelas, com vencimentos, respectivamente, em 30 de setembro, 31 de outubro e 30 de novembro do corrente ano.

**44.1.** - Empresas sem ou com até 1 (um) empregado recolherão o valor mínimo de R\$ 90,00 (noventa reais) em parcela única até a data do primeiro recolhimento.

**44.2.** - A empresa que efetuar o recolhimento da contribuição de que trata o "caput" em uma única parcela até 30.09.2016, usufruirá desconto de 3% (três por cento).

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - ATRASOS NOS RECOLHIMENTOS**

Os recolhimentos das contribuições estipuladas nas cláusulas anteriores, quando efetuados depois dos prazos fixados, sofrerão os mesmos acréscimos aplicados aos recolhimentos em atraso ao FGTS.

### **Disposições Gerais**

#### **Mecanismos de Solução de Conflitos**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - DIVERGÊNCIAS**

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

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

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

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

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - PENALIDADES**

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

## **Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - 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 convenentes ou nova Convenção Coletiva de Trabalho.

#### **Outras Disposições**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - COMPROMISSO DOS SINDICATOS CONVENENTES**

Declararam os Sindicatos Convenentes que foram expressamente autorizados, por suas respectivas assembleias gerais, observadas as exigências legais e estatutárias, inclusive quanto a *quorum*, a firmar a presente Convenção Coletiva de Trabalho, comprometendo-se, ambos, à apresentação dos seus respectivos documentos pertinentes à referida autorização.

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

Compromete-se o primeiro convenente (Sindicato dos Trabalhadores no Calçado de Novo Hamburgo) 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 no Estado do Rio Grande do Sul, consoante dispõe o art. 614 da Consolidação das Leis do Trabalho e o art. 13º da IN SRT/MTE nº 16, de 15 de outubro de 2013.

**CELSO PAULO DELAI**

Presidente

**SINDICATO DA INDUSTRIA DE CALCADOS DE NOVO HAMBURGO**

**ANGELICA MARIA SEWALD**

Membro de Diretoria Colegiada

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NO CALCADO DE NOVO HAMBURGO**

**ANEXOS  
ANEXO I - ATA**

[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>.

