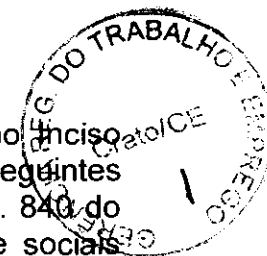


SENAPRO	
MINISTÉRIO DO TRABALHO	
NÚMERO DE IDENTIFICAÇÃO	
46285.000146/2008-72	
13.03.2008	

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2008

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



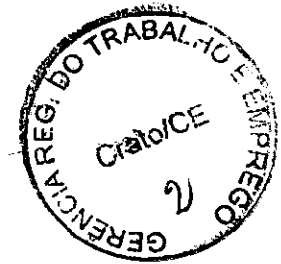
I - CONVENIENTES

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE CALÇADOS E 2º GRUPO DOS VESTUÁRIOS DE CRATO E JUAZEIRO DO NORTE, Estado do Ceará, entidade sindical legalmente constituída, sediada na rua Nelson Alencar nº 250, na cidade de Crato/CE, registrada no Ministério do Trabalho e Emprego sob o nº 24170.012896/90 e no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas sob o nº 07.179.344/0001-59, no ato representado por seu Presidente – Antonio Cledmilson Vieira Pinheiro, com registro no CPF sob o nº 119.585.293-20, devidamente autorizado por Assembléia Geral Extraordinária realizada em 20 de janeiro de 2008, às 9:00 horas, na sede social da Entidade à Rua Nelson Alencar, 250, convocada para o efeito, assistida por Advogado do Sindicato, “ut” anexo instrumento de procuração, ambos ao fim assinados.

O conveniente ora qualificado passará a ser designado simplesmente como “Sindicato Profissional” e representará os adiante denominados “empregados”.

SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE CALÇADOS DE CRATO, Estado do Ceará, entidade sindical, também legalmente constituída, com sede na cidade de Crato/CE, na Rua Bárbara de Alencar n.º 789, sala 03, registrada no Ministério do Trabalho e Emprego sob o nº 46000015429/99 e no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas sob o nº 03.457.927/0001-43, no ato representado por seu secretário no exercício da presidência, na forma estatutária e no impedimento do ultimo, Rubens Dirceu Scherer, com registro no CPF sob o nº 092.100.830-91, devidamente autorizado por Assembléia Geral Extraordinária realizada em 25 de Fevereiro de 2008, às onze horas, na sede social da Entidade à Rua Bárbara de Alencar n.º 789, sala 03, na cidade de Crato/CE., devidamente assistido por seu procurador, conforme anexo instrumento de mandato, todos com assinatura no final.

O conveniente supra passa a ser denominado como “Sindicato Econômico” e representará as adiante denominadas “empresas”.



II - BASE TERRITORIAL

A base territorial que envolve a presente Convenção é compreendida pelo Município de Crato, no Estado do Ceará.

III - CATEGORIAS SINDICAIS ABRANGIDAS

Serão aquelas representadas pelos Sindicatos Convenentes na base territorial acima definida.

IV - AUTORIZAÇÃO

Os Sindicatos Convenentes, profissional e econômico, a teor das Assembléias de suas respectivas categorias, foram autorizados expressamente a formalizar a presente Convenção em seus termos.

V - VIGÊNCIA E DATA-BASE

A eficácia das condições aqui estabelecidas, por definição e condição do clausulado, será de 12 (doze) meses, a contar da data-base das categorias, por convênio situado em 01 de março de 2008, até 28 de fevereiro de 2009.

VI - CONDIÇÕES

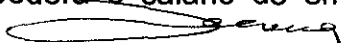
01. VARIAÇÃO SALARIAL

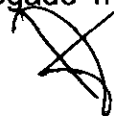
As empresas concederão aos seus empregados, admitidos até 01 de março de 2008, uma variação salarial de 5,45% (cinco virgula quarenta e cinco por cento), incidentes sobre os salários nominais e mensais de 01 de março de 2007, resultantes da Convenção Coletiva anterior, restando zerada a inflação de 01 de março de 2007 a 29 de fevereiro de 2008 e quitado o mesmo período.

01.01. Os empregados admitidos entre 01 de março de 2007 e 29 de fevereiro de 2008, terão uma variação no seu salário nominal e mensal proporcional pelo único critério da tabela de escalonamento abaixo, entendido para o efeito, exclusivamente, como mês completo a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de efetividade, contados da data de admissão até a data da presente revisão (01 de março de 2008), incidentes sobre o salário de admissão.

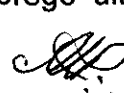
01.02. A presente cláusula não se aplica às empresas que praticam remuneração por tarefa (produção).

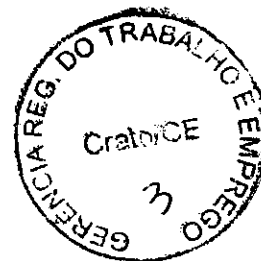
01.03. Em hipótese alguma resultante do reajustamento proporcional (item 01.01), poderá o salário de empregado mais novo no emprego ultrapassar o salário do











empregado mais antigo na empresa, independentemente de cargo ou função. Da mesma forma não poderá o 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.

TABELA DE PROPORCIONALIDADE

Admissão	Percentual
Março/2007	5,45%
Abril/2007	4,98%
Maió/2007	4,52%
Junho/2007	4,06%
Julho/2007	3,60%
Agosto/2007	3,14%
Setembro/2007	2,68%
Outubro/2007	2,23%
Novembro/2007	1,78%
Dezembro/2007	1,33%
Janeiro/2007	0,88%
Fevereiro/2007	0,44%

02. PAGAMENTO E COMPENSAÇÃO DAS VARIAÇÕES NO PERÍODO REVISANDO

As variações até agora previstas serão praticadas juntamente com a folha de pagamento do mês de março de 2008 e quaisquer variações salariais concedidas entre 1º de março de 2007 e 29 de fevereiro de 2008 poderão ser utilizadas para compensação com as variações aqui previstas.

03. COMPENSAÇÃO DE REAJUSTES FUTUROS

As variações salariais espontâneas ou coercitivas, praticadas a partir de 1º de março de 2008, e na sua vigência, poderão ser utilizadas como antecipações e para compensação neste e em procedimentos coletivos futuros, de natureza legal ou não, de feitió revisional ou ainda decorrentes de política salarial, exceto a prevista na clausula 01.03 (zero um ponto zero três) acima.

04. SALÁRIO NORMATIVO

Aos empregados admitidos até 01 de março de 2008 e com atividade atual e efetiva nas empresas e aos que vierem a ser admitidos durante a vigência da presente



Convenção Coletiva, fica assegurado um salário normativo mínimo de R\$ 433,13 (quatrocentos e trinta e três reais e treze centavos), mensais.

04.01. Na vigência de eventual contrato de experiência, que para o efeito fica limitado até 90 (noventa) dias de trabalho na mesma empresa, as empresas pagarão R\$ 424,06 (quatrocentos e vinte e quatro reais e seis centavos) mensais, ficando excluídos desta condição os empregados que laboraram nos últimos 12 (doze) meses em indústrias de calçados.

05. INTERVALOS

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

06. ABONO DE FALTAS ESTUDANTE

Ao trabalhador estudante será assegurado o abono de sua ausência ao trabalho em razão de efetiva prestação de exames do supletivo ou vestibular, desde que os referidos exames sejam realizados em horário total ou parcialmente conflitantes com seu turno de trabalho e a empresa seja expressamente comunicada com uma antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas, exames que deverão ser posteriormente comprovados pelo empregado, mediante atestado da instituição de ensino ou qualquer outra prova escrita válida, em igual prazo.

07. ABONO DE FALTA – PIS

As empresas que não mantiverem convênio bancário para pagamento do PIS na própria empresa, concederão aos seus empregados folga remunerada equivalente ao horário de funcionamento do banco pagador, especificamente para o recebimento do PIS, em no máximo um dia durante a vigência desta Convenção Coletiva, sendo obrigatória a comprovação do recebimento da referida verba social no primeiro dia útil subsequente.

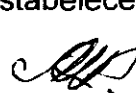
08. FGTS - EXTRATO

As empresas obrigam-se a repassar a seus empregados, na periodicidade em que receberem informação da Caixa Econômica Federal, extratos individuais da conta vinculada do FGTS dos mesmos, ou se comprometem a manter os endereços de seus trabalhadores atualizados junto àquela instituição financeira, para que a mesma remeta diretamente os extratos, conforme estabelece a legislação em vigor











que regula a matéria, ficando as empresas, assim, desobrigadas do repasse dos mesmos.

09. ÁGUA - FORNECIMENTO

As empresas ficam obrigadas a fornecer água de boa qualidade a seus empregados durante o horário de trabalho.

10. APOSENTADORIA - INDENIZAÇÃO

Ao empregado que se aposentar e tiver rescindido no momento o contrato de trabalho, contando com no mínimo 10 (dez) anos ininterruptos de serviço efetivo na última empregadora, será paga uma indenização quando de seu efetivo desligamento, equivalente a um mês de salário por ele percebido na época, como reconhecimento de sua dedicação e colaboração.

10.01. Caso o trabalhador seja demitido e volte a ser admitido não fará jus a nova indenização.

11. APOSENTANDO - ESTABILIDADE

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

11.01. tenham uma efetividade mínima de 05 (cinco) anos ininterruptos na mesma empresa;

11.02. comprovem o período de contribuição e comuniquem o início do período de 12 (doze) meses, em forma de ofício assinado por si e com a assistência do Sindicato Profissional, em duas vias de igual teor, numa das quais deverá constar o obrigatório ciente datado e expresso da empresa, sob pena da sua invalidade;

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

11.04. Excetua-se o caso em que ocorrer prejuízo ao empregado na comunicação por culpa da própria Previdência Social, desde que devidamente comprovado e que na época o referido empregado tenha tempo efetivamente trabalhado para fazer jus à aposentadoria, quando então a cláusula acima deverá ser mantida;



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

11.06. O empregado que receber o aviso prévio, à partir da data do mesmo, não poderá usar do presente dispositivo.

12. FREQUÊNCIA DA UTILIZAÇÃO DE BANHEIROS

O uso e a frequência dos empregados aos sanitários da empresa não poderá ser passível de controle, seja de que espécie for.

13. ABONO DE FALTAS - DEPENDENTES LEGAIS, DEFICIENTES OU INVÁLIDOS

As empresas abonarão as faltas dos empregados pais ou responsáveis legais por criança deficiente, inválida e com idade inferior a 12 (doze) anos, nos casos de consulta médica de emergência, mediante comprovação médica/hospitalar competente, respeitadas as prioridades na legislação para atestados médicos.

14. QUADRO DE AVISOS

As empresas concederão espaço em local por elas determinado para a colocação de quadro de avisos, que veicularão comunicados oficiais do Sindicato Profissional, assinados pela Presidência ou Diretoria deste, desde que haja prévio conhecimento e expressa concordância da empresa quanto ao conteúdo dos mesmos.

15. COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

As empresas, que assim o desejarem, poderão adotar a compensação da jornada de trabalho (sistema de débito e crédito de horas de trabalho), nos termos da legislação vigente, observada a jornada diária máxima de 10 (dez) horas e assegurado a soma dos repouso semanais remunerados, ressalvadas as hipóteses do art. 61 da CLT.

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

15.02. Ocorrendo rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da eventual jornada extraordinária, o empregado fará jus ao pagamento das horas suplementares não compensadas, calculadas com o adicional de lei e na forma do § 3º, do art. 59, da CLT, com a redação adotada pelo art. 6º, da Lei nº 9.601/98.



15.03. No caso de rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do empregado serão descontados do mesmo os dias não trabalhados e eventualmente pagos pela empresa.

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

15.05. Os períodos a serem compensados poderão sê-lo em seqüência de dias, semanas, ou mesmo meses, respeitados os limites previstos legalmente para a duração do trabalho.

15.06. As empresas e os interessados a elas vinculados poderão, por intermédio do sindicato profissional negociar e realizar acordos coletivos de trabalho distintos da previsão da presente convenção, nela tendo o seu parâmetro mínimo.

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

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

15.09. Uma vez estabelecida a compensação de horário a teor desta cláusula em alguma empresa, deverá o acordo ser cumprido integralmente, no mínimo dentro das condições básicas da convenção acordada (princípio da norma mais benéfica).

15.10. Só serão reconhecidas as negociações referentes a presente clausula se conduzidas pela diretoria do sindicato Profissional.

16. FERIADOS INTERCALADOS

As empresas poderão liberar os empregados em dias úteis intercalados com feriados e finais de semana, através de compensação anterior ou posterior dos respectivos dias, desde que aceita a liberação e a forma de compensação através de votação aprovada por, no mínimo, 51% (cinquenta e um por cento) de seus empregados.

17. AUXÍLIO FUNERAL

No caso de falecimento do empregado, a empresa pagará aos seus dependentes legais, devidamente habilitados, um auxílio funeral, sem natureza salarial, equivalente a 02 (dois) salários normativos mínimos, em caso de morte natural ou

acidental, e 04 (quatro) salários normativos mínimos em caso de morte decorrente de acidente do trabalho.

17.01. Este benefício deverá ser pago juntamente com as parcelas rescisórias do empregado falecido.

17.02. Ficam excluídas desta cláusula as empresas que mantenham para seus empregados apólices individuais e/ou coletivas de seguro de vida, desde que em condições mais vantajosas.

18. GESTANTE

Fica assegurado às empregadas ligadas diretamente à produção, durante a gravidez, transferência de função, sem prejuízo do salário e demais direitos, sempre que as condições de saúde o exigirem, a critério do serviço médico da empresa, com a garantia do retorno à função original logo após o término da licença maternidade.

18.01. As empresas que não possuem médico especializado próprio ou conveniado para a realização do exame pré-natal, liberarão as empregadas gestantes para realizá-lo, um dia por mês, sem qualquer prejuízo salarial.

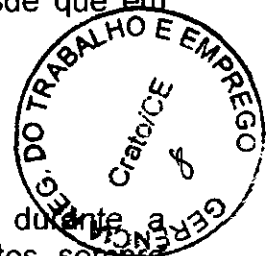
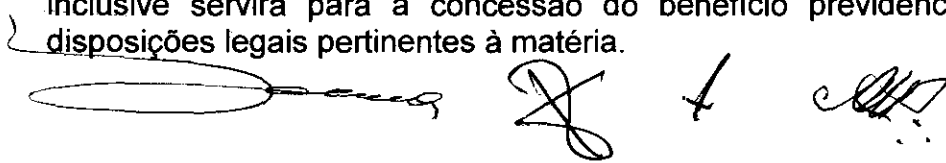
18.02. Na hipótese da despedida sem conhecimento do estado gravídico, compete à empregada apresentar, tão logo diagnosticada a gravidez, o atestado médico gravídico até 60 (sessenta) dias após o desligamento, devendo efetuar a apresentação com a assistência do Sindicato Profissional, sob pena de perder a garantia prevista nesta cláusula e de qualquer de suas decorrências.

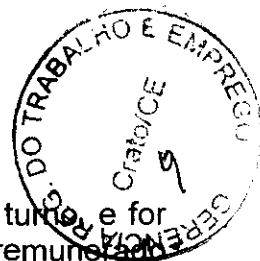
18.03. Comprovada a gravidez na forma do item imediatamente anterior, 18.02 (dezesete ponto zero dois) deverá a empresa reintegrar a empregada no prazo de 02 (dois) dias úteis, contados da data da apresentação do atestado médico, e efetuar o pagamento dos salários correspondentes ao período compreendido entre a rescisão e a reintegração.

18.04. O descumprimento do estabelecido no item 18.03 (dezesete ponto zero três) obrigará a empresa ao pagamento dos salários do período posterior até que se efetive a reintegração, inclusive por determinação judicial.

18.05. Os valores percebidos pela empregada, quando da rescisão contratual anulada pela reintegração, servirão para compensação dos que forem devidos em razão do estabelecido nos itens 18.03 e 18.04 (dezesete ponto zero três e dezesete ponto zero quatro).

18.06. A comprovação da gravidez deverá ser feita mediante atestado médico, que inclusive servirá para a concessão do benefício previdenciário, observadas as disposições legais pertinentes à matéria.





19. TOLERÂNCIA DE PONTO/ATRASSO AO SERVIÇO

Quando o empregado apresentar-se atrasado ao serviço, no respectivo turno, e for admitido para trabalhar, não poderá haver prejuízo do repouso semanal remunerado correspondente, bem como não caberá às empresas o pagamento de horas extras correspondentes a 10 (dez) minutos antes e/ou após o expediente, que serão despendidos, unicamente, para registro de ponto.

20. CONVÊNIOS

As empresas poderão firmar convênios com livrarias, editoras ou órgãos oficiais, para compra de material escolar para seus empregados ou filhos destes, regularmente matriculados até a 8ª (oitava) série do 1º Grau. As condições obtidas nesses convênios serão repassadas aos empregados que se inscreverem para este benefício e o valor da compra será descontado do empregado em folha de pagamento, estando, no entanto, limitado ao valor de compra a 30% (trinta por cento) do valor total do salário mensal do empregado.

20.01 – As empresas poderão também firmar convênios com estabelecimentos comerciais de materiais de construção ou fazerem adiantamentos com tal finalidade, repassando as condições especiais aos empregados na forma do disposto na parte inicial da cláusula, sempre compensáveis os valores em eventuais rescisões.

21. DESCONTO ASSISTENCIAL

Por determinação da Assembléia Geral Extraordinária dos Trabalhadores realizada no dia 20 de janeiro de 2008, as empresas descontarão de seus empregados, sindicalizados ou não, por conta e risco único do Sindicato Profissional, o equivalente a 2% (dois por cento) do salário básico dos empregados no mês de abril de 2008 e 2% (dois por cento) do salário básico do mês de maio de 2008, creditando-os ao Sindicato Profissional até o dia 10 (dez) do mês seguinte, através de formulário padrão por ele fornecido, valor este destinado a fazer face às despesas das campanhas salariais ordinárias e extraordinárias e respectiva Convenção Coletiva do Trabalho. No mesmo dia do recolhimento, as empresas remeterão ao Sindicato Profissional relação nominal dos empregados como também o valor dos descontos efetuados para controle do cumprimento da presente cláusula.

21.01. O desconto previsto no caput da presente cláusula incidirá sobre o salário básico recebido pelo empregado e o limite máximo de incidência será de 6 (seis) vezes o valor do salário normativo mínimo.



21.02. Caso ocorra atraso na data acima prevista, a empresa infratora pagará multa de 10% (dez por cento) sobre o valor a ser efetivamente repassado ao Sindicato Profissional.

21.03. O desconto assistencial dos operários sindicalizados ou não será pago diretamente na tesouraria da Entidade, mediante recibo de quitação do valor pago por esta fornecido.

21.04. Será facultado aos empregados o ressarcimento do valor descontado junto ao Sindicato Profissional, no prazo de 10 (dez) dias, a contar da data do recebimento, pelo Sindicato, das contribuições pagas. A solicitação para o ressarcimento do referido valor, deverá ser feita pessoalmente pelo empregado, junto à tesouraria da Entidade.

22. CARTA DE REFERÊNCIA

As empresas fornecerão carta de referência aos empregados dispensados sem justa causa, caso seja solicitada.

23. PRODUTOS DE HIGIENE

As empresas que utilizarem mão-de-obra feminina deverão manter nas enfermarias e caixas de primeiros socorros absorventes higiênicos para ocorrências emergenciais. As empresas também proporcionarão gratuitamente produtos adequados à higiene pessoal de seus empregados, de acordo com as condições do trabalho realizado.

24. GRATIFICAÇÃO NATALINA – AUXILIO DOENÇA ACIDENTÁRIO

Aos empregados que contarem, na vigência desta Convenção, com mais de 01 (um) ano de serviço efetivo na mesma empresa em 20 de dezembro de 2007, fica assegurado o pagamento de 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 acidentário (acidente de trabalho), concedida pela Previdência Social Urbana.

25. COMPENSAÇÃO DE JORNADA

As empresas, respeitando o limite legal de 44 (quarenta e quatro) horas de trabalho por semana, poderão ultrapassar a duração normal diária, até o máximo legal permitido, visando a compensação das horas não trabalhadas em algum dia da semana, inclusive aos sábados, sem que este acréscimo de horas seja considerado



como horas extraordinárias para efeito de remuneração, garantindo-se sempre o repouso semanal remunerado, desde que preenchidos os requisitos legais, independentemente de feriados, ressalvada a hipótese de se tratar de empregado menor a existência de atestado médico, não havendo que se falar em descaracterização da jornada compensatória na hipótese de horas extras.

26. FÉRIAS - ANTECIPAÇÃO

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

27. AUTORIZAÇÃO DE DESCONTOS

Será permitida a autorização individual para lançamento em folha de pagamento, devidamente discriminados, dos descontos expressa e previamente autorizados pelos empregados, observado inclusive, o estabelecido na cláusula 19 (dezenove) supra.

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

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

28. HORÁRIO DE PAGAMENTO DO SALÁRIO

As empresas deverão efetuar o pagamento dos salários a seus empregados no horário de trabalho, admitindo-se, contudo, que o pagamento possa ser feito no máximo até 15 (quinze) minutos após o término da jornada normal de trabalho, sem que tal período possa ser considerado como tempo de serviço para qualquer efeito.

29. PROCEDIMENTOS ELETRÔNICOS (UTILIZAÇÃO DE CRACHÁ)

As empresas poderão disponibilizar de forma eletrônica os contracheques (recibos de pagamento de remuneração), espelhos registro de ponto , Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP) e entrega de Equipamento de Proteção Individual (EPIs).

~~Parágrafo primeiro. Todos os documentos nesta cláusula previstos poderão ser acessados em terminais eletrônicos, instalados nas dependências das empresas~~



que adotarem o procedimento, eliminando-se a necessidade de entrega de impresso dos mesmos aos seus empregados:

- a) Recibos de Pagamento (Contracheque) – Poderá ser consultado de forma ilimitada, inclusive meses anteriores, com uma única impressão mensal do ultimo registro;
- b) Espelho de Ponto – Consulta individual e se de acordo com os dados registrados, o empregado dará ou não sua concordância. Este procedimento devera ser feito mensalmente pelo mesmo;
- c) PPP – Perfil Profissiográfico Previdenciario – Documento disponibilizado ao empregado para simples conferencia anual, que dará ou não sua concordância. Este procedimento deverá ser feito de janeiro a marco de cada ano pelo empregado;
- d) EPIs – Concordância com a entrega de Equipamentos de Proteção individual – EPIs mediante protocolo eletrônico, confirmando o empregado o seu recebimento, custo do equipamento e treinamentos.

Parágrafo Segundo: O acesso ao sistema será feito através da matricula do Empregado (o crachá de identificação será a identidade funcional) e de uma senha individual e confidencial, e restrita ao Empregado, que poderá ser alterada a qualquer momento pelo mesmo.

Parágrafo Terceiro – Em todas as situações previstas no parágrafo primeiro, serão eliminados controles em papel, mantidos os registros eletrônicos que servirão de provas juntos aos órgãos trabalhistas, providenciarias e fiscais.

30. FORNECIMENTO DE CONTRACHEQUES

As empresas deverão fornecer aos seus empregados quando do pagamento dos seus salários discriminativos referentes aos pagamentos e descontos efetuados.

31. ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO

Os empregados admitidos mediante contrato de experiência deverão ter anotado tal ajuste em suas Carteiras de Trabalho e Previdência Social. As eventuais prorrogações de experiência também deverão ser anotadas na Carteira Profissional, bem como as respectivas funções, de acordo com a CBO (Classificação Brasileira de Ocupações).

32. PAGAMENTO DE SEMANA COM FERIADOS

~~Recaindo os feriados de segundas às sextas-feiras, os empregados não sofrerão descontos em seus salários das horas não compensadas. Conseqüentemente, os~~



empregados receberão o salário correspondente a semana de 44 horas e mais o respectivo repouso remunerado, caso preencham os requisitos legais.

Por outro lado, quando os feriados recaírem em sábado, as empresas não terão outros encargos, pagando tão somente as 44 (quarenta e quatro) horas semanais e mais o repouso remunerado aos empregados que preencham os requisitos legais.

33. DOS EXAMES MÉDICOS DEMISSIONAIS - VALIDADE

As empresas ficam dispensadas da realização de 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 do Trabalho, publicada no DOU de 08 de maio de 1996.

34. DISPENSA DO TRABALHO

No dia 24 (vinte e quatro) de junho de 2008 será concedida aos empregados abrangidos pela presente Convenção uma licença remunerada ou, caso haja necessidade de prestação de serviço naquela data, um abono equivalente à sua jornada de trabalho, sem qualquer adicional. A concessão de folga ou pagamento do referido abono será à critério exclusivo da empresa.

35. MENSALIDADE SINDICAL

Uma vez autorizado pelos empregados, individualmente, por escrito e contendo o valor a ser descontado, as empresas ficam obrigadas a proceder o desconto em folha das mensalidades sindicais, devendo o Sindicato Profissional, apresentar-se à sede da empresa, a partir do 5º (quinto) dia posterior ao desconto para o recebimento do valor, ou deverá a empresa depositar os valores descontados, no mesmo prazo, através de guia de depósito a ser fornecida pelo Sindicato Profissional.

35.01. O recebimento de que trata esta cláusula deverá ser realizado por um Diretor do Sindicato Profissional, ou por pessoa por este último designado, que deverá se apresentar à tesouraria da empresa portando o recibo correspondente.



36. UNIFORMES E EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL – USO, MANUTENÇÃO E DEVOLUÇÃO

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, desde que ocorra dolo ou culpa do empregado no evento.

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

36.02 – 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 e uniformes, se o exigirem.

37. DIRIGENTE SINDICAL – NORMAS DE REQUISIÇÃO

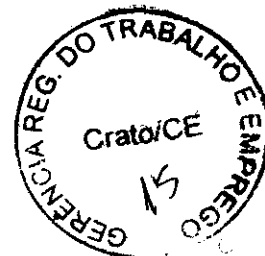
Deverá o Sindicato Profissional notificar as empresas integrantes da categoria econômica que possuam em seu quadro de pessoal algum Diretor Sindical, com antecedência mínima de 03 (três) dias, os eventuais afastamentos e retornos destes dirigentes, quando requisitados para prestarem serviços à Entidade Sindical Profissional.

38. CURSOS – NÃO CONTAGEM DE TEMPO COMO DE SERVIÇO

Não será considerado como tempo extra à disposição da empresa o tempo despendido pelos empregados que, voluntariamente, participarem de cursos de aperfeiçoamento, desenvolvimento ou formação profissional.

39. DOCUMENTOS OBRIGATORIOS PARA IMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA

As empresas através da Área de Pessoal, obrigam-se a providenciar e entregar ao empregado que solicitar formalmente, no prazo de 20 (vinte) dias, a documentação obrigatória para a implementação da aposentadoria.



VII - EFICÁCIA DA CONVENÇÃO

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

VIII - DIVERGÊNCIAS

Quaisquer divergências na aplicação das normas constantes na presente Convenção deverão ser resolvidas em reunião convocada pela parte interessada, mediante prévia comunicação à parte adversa, com 10 (dez) dias de antecedência. Caso permaneça a divergência quanto à aplicabilidade desta Convenção, a parte interessada poderá recorrer à Justiça do Trabalho.

IX - COMINAÇÕES

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

X - FORMA

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

Crato, 11 de março de 2008.

Antonio Cledmilson Vieira Pinheiro
Antonio Cledmilson Vieira Pinheiro

Presidente do Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Calçados e 2º Grupo de vestuário de Crato e Juazeiro do Norte – Ceará.

Francisco Bacurau Bento
Dr. Francisco Bacurau Bento
OAB/CE nº 8.471

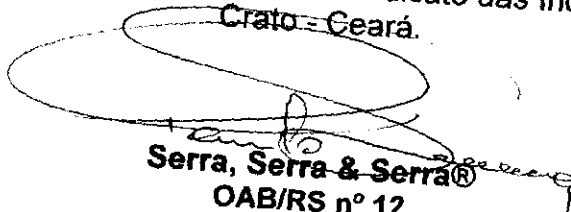
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
Dr. Francisco Bacurau Bento
OAB/CE nº 8.471





Rubens Dirceu Scherer

Secretário no exercício da presidência do Sindicato das Indústrias de Calçados de
Crato - Ceará.


Serra, Serra & Serra®

OAB/RS nº 12
Adv. Paulo Serra
OAB/RS nº 4455
OAB/SC nº 20.603-A
OAB/PR nº 38.846-A
OAB/DF 17702-A
OAB/CE nº 11510 - A
MT/RS - 46218.015269/97-70
INAMA nº 415

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO	SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO NO CEARÁ
Nos termos do artigo 614, da CLT, defiro o pedido de depósito da presente Convenção/Acordo Coletivo de Trabalho/Alterações, constante do processo Nº	
46285.000/46/2008 - 72	
Registrado e Arquivado na DRT/CE sob o Nº CE 9000912008	
Data do Protocolo de depósito 13/03/2008	
Crato, Fortaleza 13/03/08	


Regina Maria de Santana
Matrícula SIAPE 249766
DTE/SDT/CRATO-CE