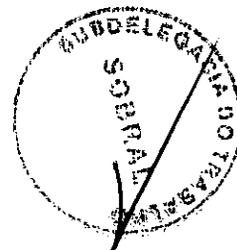


Ministério do Trabalho e Emprego  
Subdelegacia do Trabalho de Sobral  
Protocolo nº 46234 000195/2007-34  
Sobral, 23, 08, 07 *Marcos*  
SERVIDOR

## Convenção 2007



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 e substituídas as condições econômicas e sociais estabelecidas em Convenção Coletiva anterior, mediante a adoção das seguintes cláusulas:

### I - CONVENENTES:

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE CALÇADOS DE SOBRAL**, Estado do Ceará, entidade sindical legalmente constituída, sediada na Rua Humberto Lopes, 350, na cidade de Sobral, Estado do Ceará, registrada no Ministério do Trabalho e Emprego sob o nº 46000.009471/95 e no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas sob o nº 01.163.808/0001-52, no ato representado por seu Presidente – Marcos Antônio Ponte Prado, com registro no CPF sob o nº 107629493-68, devidamente autorizado por Assembléia Geral Extraordinária realizada em 11 de fevereiro de 2007, às 10:00 horas, na sede social da Entidade à Rua Humberto Lopes, 350, convocada para o efeito, ao fim assinado.

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

**SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE CALÇADOS, BOLSAS, CINTOS, LUVAS E MATERIAL DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO DE SOBRAL/CE**, entidade sindical também legalmente constituída, sediada na Av. Dom José, 1760, sala 01, na cidade de Sobral, Estado do Ceará, registrada no Ministério do Trabalho e Emprego sob o nº 46000.006855/94 e no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas sob o nº 00.184.244/0001-71, no ato representado por seu Presidente – Gilceu Luiz Ribeiro, com registro no CPF sob o nº 429197460-49, devidamente autorizado por Assembléia Geral Extraordinária realizada em 22 de fevereiro de 2007, às dezessete horas e trinta minutos, na sede social da Entidade à Av. Dom José, 1760, sala 01, na cidade de Sobral/CE., devidamente assistido por seus procuradores, conforme anexo instrumento de mandato, todos com assinatura no final.

Este 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 Sobral, 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 da anexa documentação (editais e atas), foram autorizados expressamente a formalizar a presente Convenção em seus termos, e a forma de delegação a seus presidentes.

## **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, situada em 01 de março de 2007, até 29 de fevereiro de 2008.

## **VI - CONDIÇÕES**

### **01. SALÁRIO NORMATIVO**

Aos empregados admitidos após 1º de março de 2007 e aos que vierem a ser admitidos durante a vigência da presente Convenção Coletiva, fica assegurado um salário normativo mínimo na categoria profissional de R\$ 379,57. (trezentos e setenta e nove reais e cinquenta e sete reais), mensais.

### **02. VARIAÇÃO SALARIAL**

As empresas concederão aos seus empregados admitidos até 01 de março de 2007, uma variação salarial de 3,12 % (três vírgula doze por cento), incidentes sobre os salários nominais e mensais de 01 de março de 2006, resultantes da Convenção Coletiva anterior, restando zerada a inflação de 01 de março de 2006 a 28 de fevereiro de 2007 e quitado o mesmo período.

01.01. Os empregados admitidos entre 01 de março de 2006 e 28 de fevereiro de 2007, terão uma variação no seu salário nominal e mensal proporcional realizada e calculada pelo único critério da tabela de escalonamento abaixo, que foi transacionada, 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 2007), incidentes sobre o salário nominal e base de admissão.

#### **TABELA DE PROPORCIONALIDADE**

<b>Admissão</b>	<b>Percentual</b>
<b>Março/2006</b>	<b>3,12</b>
<b>Abril/2006</b>	<b>2,86</b>
<b>Maió/2006</b>	<b>2,59</b>
<b>Junho/2006</b>	<b>2,33</b>
<b>Julho/2006</b>	<b>2,07</b>
<b>Agosto/2006</b>	<b>1,81</b>
<b>Setembro/2006</b>	<b>1,55</b>
<b>Outubro/2006</b>	<b>1,29</b>
<b>Novembro/2006</b>	<b>1,03</b>
<b>Dezembro/2006</b>	<b>0,77</b>
<b>Janeiro/2007</b>	<b>0,51</b>
<b>Fevereiro/2007</b>	<b>0,26</b>



02.02. A presente cláusula não se aplica às empresas que praticaram, praticam ou venham a praticar remuneração por tarefa (produção) ou comissões.

02.03. Se e quando houver modificação do Salário Mínimo na vigência da presente Convenção, as empresas poderão conceder na data da vigência da modificação uma variação em um valor fixo de R\$ 20,13(vinte reais e treze centavos) que será acrescido ao valor do salário mínimo decretado, para efeitos de fixação do salário normativo previsto na cláusula primeira, desvinculado da data base e do salário normativo dela decorrente e não servindo de base para futuros procedimentos, variação que a título de salário, passará a integrar àquele nominal dos empregados abrangidos, respeitado o clausulamento restante da presente Convenção.

### **03. PAGAMENTO E COMPENSAÇÃO DAS VARIAÇÕES NO PERÍODO REVISANDO**

As eventuais diferenças decorrentes das variações até agora previstas, serão praticadas juntamente com a folha de pagamento do mês de março de 2007 e daquela em que ocorrer a modificação do Salário Mínimo, sem qualquer retroatividade, sendo que quaisquer variações salariais concedidas entre 1º de março de 2006 e 28 de fevereiro de 2007 poderão ser utilizadas para compensação com as variações aqui previstas, de vez que os percentuais de variações salariais ora concedidos, incorporam todos os reajustes salariais, espontâneos, coercitivos, acordados ou abonados, previstos até 28 de fevereiro de 2007, inclusive zerando quaisquer índices inflacionários da categoria até 1º de março de 2007.

### **04. COMPENSAÇÃO DE REAJUSTES FUTUROS**

As variações salariais espontâneas ou coercitivas, com obediência ao disposto referente às concedidas nesta Convenção e em seus termos, praticadas a partir de 1º de março de 2007 e na sua vigência, poderão ser utilizadas como antecipações e para compensação em procedimentos coletivos futuros, de natureza legal ou não, de feição revisional ou ainda decorrentes de política salarial.

### **05. CÓPIA RECIBO DE PAGAMENTO**

As empresas fornecerão, quando dos pagamentos mensais, cópia do recibo onde constarão, detalhadamente, as parcelas que estarão sendo pagas, bem como os respectivos descontos e recolhimento ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço.

### **06. AUXÍLIO FUNERAL**

No caso de falecimento do empregado, a empresa pagará aos seus dependentes legais, devidamente habilitados, um auxílio funeral, sem natureza salarial, de R\$ 520,34 (quinhentos e vinte reais e trinta e quatro centavos) em caso de morte natural ou acidental, e R\$ 1.037,80 (um mil e trinta e sete reais e oitenta centavos) em caso de morte decorrente de acidente do trabalho.

06.01. Para empresas com menos de 50 (cinquenta) empregados, prevalecerá o pagamento de R\$ 260,16(duzentos e sessenta reais e dezesseis centavos) em caso de morte natural ou acidental, e R\$ 520,34 (quinhentos e vinte reais e trinta e quatro centavos), em caso de morte decorrente de acidente do trabalho.

~~06.02. 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.~~

~~\_\_\_\_\_~~



## **07. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA - ANOTAÇÃO**

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.

## **08. PAGAMENTO DE SALÁRIOS EM CHEQUES**

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

## **09. 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.

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

09.02. 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.

09.03. Sempre que ocorrer a troca de equipamentos usados por novos, deverão os antigos serem apresentados e devolvidos. Caso isto não ocorra e não haja justificativa plausível por parte do empregado, esse deverá pagar o equipamento não apresentado.

## **10. INTERVALOS**

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

## **11. COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

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



## 12. DESCONTO ASSISTENCIAL

Por determinação da Assembléia Geral do Sindicato dos Trabalhadores, as empresas descontarão de todos os seus empregados, por conta e risco único do Sindicato Profissional, o valor equivalente a 5% (cinco por cento) do salário base dos empregados, desdobrados da seguinte maneira:

- 12.1. 2,5% (dois virgula cinqüenta por cento) na folha de maio do corrente ano.
- 12.02. 2,5% (dois virgula cinqüenta por cento) na folha de julho próximo futuro.
- 12.03. O desconto ficará limitado a um total de R\$ 82,39 (oitenta e dois reais e trinta e nove centavos).

## 13. RELAÇÃO DE EMPREGADOS

As empresas ficarão obrigadas a fornecerem ao Sindicato Profissional relação nominal dos empregados que perceberem salários inferiores a R\$ 734,26 (setecentos e trinta e quatro reais e vinte e seis centavos) em 01.03.07 com respectivos valores de descontos da contribuição sindical e contribuição assistencial.

13.01. Os empregados que perceberem salários superiores a R\$ 734,26 (setecentos e trinta e quatro reais e vinte e seis centavos) serão relacionados sem a especificação de quaisquer valores.

## 14. GESTANTE - ESTABILIDADE

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

14.01. Na hipótese da despedida sem conhecimento do estado gravídico, compete à empregada apresentar tão logo diagnosticada a gravidez, o atestado médico gravídico, isto é, até 90 (noventa) dias após o despedimento, 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.

14.02. Comprovada a gravidez na forma do item imediatamente anterior (14.01), deverá a empresa readmitir a empregada no prazo de dois dias úteis, contados da data da apresentação do atestado.

14.03. O descumprimento do estabelecido no item 14.02 (quatorze ponto zero dois) obrigará a empresa ao pagamento dos salários do período posterior até que se efetive a reintegração, inclusive por determinação judicial.

14.04. Os valores percebidos pela empregada, quando da rescisão contratual anulada pela reintegração ou readmissão, servirão para compensação dos que foram devidos em razão do estabelecido nos itens 14.02 (quatorze ponto zero dois) e 14.03 (quatorze ponto zero três).

14.05. A comprovação do estado gravídico deverá ser feita mediante atestado médico, que inclusive servirá para a concessão do benefício previdenciário.

## 15. GESTANTE - TRANSFERÊNCIA



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

15.01. As empresas que não possuem médico especializado próprio ou conveniado para fazer exames pré-natal, liberarão as mulheres para realização do exame, um dia por mês, sem prejuízo do salário.

## **16. 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.

## **17. FÉRIAS - INÍCIO**

As férias que forem concedidas aos integrantes da Categoria Profissional não poderão ser iniciadas em vésperas de feriados e dias de folga.

## **18. COMUNICAÇÃO FALTA GRAVE**

As empresas obrigam-se a comunicar, por escrito, a falta cometida pelo empregado dispensado por justa causa, com remessa ao Sindicato Profissional de cópia da mesma comunicação.

## **19. ABONO DE FALTAS - ESTUDANTE**

Ao trabalhador estudante será assegurado o abono da sua ausência ao trabalho durante a efetiva prestação de exames supletivo ou vestibular, desde que a empresa seja pré-avisada, por escrito, com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas e subordinado à comprovação posterior, também por escrito, no mesmo prazo.

## **20. AUTORIZAÇÃO DE DESCONTOS**

Será permitida a autorização individual para lançamento em folha de pagamento dos descontos prévia e por escrito autorizados pelos empregados.

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

20.02. É estabelecido que qualquer reivindicação referente a esta cláusula corresponderá a ação de cumprimento.

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



## **21. MENSALIDADES - RECOLHIMENTO**

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

21.01. As quantias descontadas e não recolhidas até o prazo estabelecido acima (21), serão acrescidas de uma multa de 10% (dez por cento) em favor do Sindicato Profissional.

## **22. COMPENSAÇÃO - FERIADÕES**

As empresas poderão liberar os empregados em dias úteis intercalados com feriados e fins de semana através da compensação anterior ou posterior aos respectivos dias, desde que aceita a liberação e a forma de compensação por, no mínimo, 60% (sessenta por cento) de seus empregados com contrato em plena vigência, inclusive mulheres e menores, inclusa nesta cláusula os períodos comemorativos, a exemplo de Sexta-feira santa, dia de Tiradentes e outros, desde que a empresa não trabalhe nestes dias. A empresa deverá comunicar ao Sindicato Profissional em, no mínimo, 48 (quarenta e oito) horas antes da aprovação da compensação.

## **23. QUADRO DE AVISOS**

As empresas concederão espaço, nos dois refeitórios, em local por elas determinado para a colocação de quadro de avisos, e afixação de comunicados oficiais do Sindicato Profissional, assinados pela Presidência ou Diretoria deste, com prévio conhecimento e estrita concordância da empresa quanto ao conteúdo dos mesmos.

## **24. TOLERÂNCIA DE PONTO/ATRASSO AO SERVIÇO**

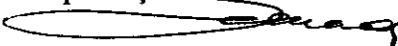
Quando o empregado apresentar-se atrasado ao serviço no respectivo turno, e for admitido para trabalhar, não poderá haver prejuízo do repouso semanal remunerado correspondente, bem como não caberá às empresas o pagamento de horas extras correspondentes a 10 (dez) minutos antes e/ou após o expediente,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

## **25. ABONO DE FALTA – CONSULTAS MÉDICAS DE EMERGÊNCIA**

As empresas abonarão as faltas dos empregados pais ou responsáveis por crianças com idade inferior a 12 (doze) anos, deficientes ou inválidos, nos casos de consulta médica de emergência, mediante comprovação médica competente, respeitadas as prioridades na legislação para atestados médicos.

## **26. PAGAMENTO DO PIS**

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







## **27. BEBEDOURO - INSTALAÇÃO**

As empresas que tiverem mais de 50 (cinquenta) empregados no mesmo estabelecimento, ficam obrigadas a instalar, no prazo de 30 (trinta) dias, bebedouros para uso de seus empregados.

## **28. FREQUÊNCIA DA UTILIZAÇÃO DE BANHEIROS**

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

## **29. REMUNERAÇÃO DE REPOUSOS E FERIADOS TRABALHADOS**

As horas trabalhadas em repouso semanais e feriados não compensados serão remuneradas com acréscimo de 85% (oitenta e cinco por cento) sobre o salário nominal, resguardando-se o pagamento do próprio repouso ou feriado, neste percentual já se englobando aquele relativo ao adicional das eventuais horas extras.

## **30. GRATIFICAÇÃO NATALINA - AFASTAMENTO POR ACIDENTE DO TRABALHO**

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 2006, fica assegurado o pagamento de gratificação natalina (13º salário), ainda que tenha se ausentado do trabalho por mais de 15 (quinze) e menos de 185 (cento e oitenta e cinco) dias em gozo de auxílio doença acidentário (acidente de trabalho), concedida pela Previdência Social Urbana.

## **31. 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. Consequentemente, os empregados receberão o salário correspondente a semana de 44 horas e mais o respectivo repouso remunerado, caso preencham os requisitos legais para a obtenção do último.

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 para tal preencham os requisitos legais.

## **32. ACOMPANHAMENTO DE INTERNAÇÃO HOSPITALAR**

Não serão consideradas faltas injustificadas para efeitos de férias quando o empregado se afastar do trabalho para acompanhar filho seu de até 12 (doze) anos de idade, em caso de internação hospitalar, devendo o empregado apresentar atestado/comprovante do hospital.

## **33. CAFÉ DA MANHÃ**

As empresas com mais de 50 (cinquenta) empregados, fornecerão aos seus empregados que trabalham exclusivamente no primeiro turno, um "lanche" consiste em 01 (um) pão de 50g



(cinquenta gramas) e 01 (um) copo de caldo de 220ml (duzentos e vinte mililitros), podendo, em alguns dias, o último ser substituído por café com leite. O lanche será servido no restaurante da empresa no horário das 05h15min às 05h45min, sendo que antes e após este horário não será servido o referido lanche.

33.01. Compreendem os horários do primeiro turno:

- das 06h00min às 10h30min e das 13h30 min às 17h48min
- das 06h00min às 10h00min e das 11h00min às 14h20min

33.02. As empresas com mais de 50 (cinquenta) empregados, também fornecerão aos seus empregados que trabalham exclusivamente no terceiro turno, um “lanche” consistente em 01 (um) pão de 50g (cinquenta gramas) e 01 (um) copo de caldo de 220ml (duzentos e vinte mililitros), podendo, em alguns dias, o último ser substituído por café com leite. O lanche para o terceiro turno será servido no restaurante da empresa no horário das 06h00min às 06h20min, sendo que antes e após este horário não será servido o referido lanche.

33.03. Compreendem os horários do terceiro turno:

- das 22h35min às 06h00min
- das 23h24min às 06h00min

33.04. O fornecimento do lanche far-se-á a teor e dentro do que estabelece o PAT (Programa de Alimentação do Trabalhador).

#### **34. 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 no Trabalho, publicada no DOU de 08 de maio de 1996.

#### **35. REMESSA DA CAT (COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO) AO SINDICATO**

As empresas enviarão uma cópia da CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho) ao Sindicato Profissional em até 24 (vinte e quatro) horas após o evento, ou no primeiro dia útil subsequente.

#### **36. AMAMENTAÇÃO – ACUMULAÇÃO DE PERÍODOS**

Será facultado às empregadas representadas pelo sindicato profissional acumularem em um só turno de trabalho os dois períodos de amamentação, não sendo considerado como de caráter extraordinário a não fruição do direito.

#### **37. AVISO PRÉVIO - FACULDADE DE DISPENSA DE CUMPRIMENTO**

Será facultado às empresas representadas pelo sindicato econômico dispensarem o trabalho dos empregados que pedirem demissão durante o período de aviso prévio, o que também dispensará a correspondente contraprestação.



### **38. GARANTIA DE EMPREGO – RENÚNCIA OU TRANSAÇÃO**

Mediante assistência legal, será expressamente facultado ao detentor de garantia provisória de emprego renunciar ou transacionar este direito.

### **39. CURSOS – NÃO CONTAGEM DE TEMPO DE SERVIÇO**

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

### **40. REVISTAS – IMPOSSIBILIDADE DE RECUSA**

Os empregados representados pelo sindicato profissional não poderão recusar-se a eventuais revistas quando solicitados pela empresa.

### **41. ABONO DE FALTAS – PRAZO PARA COMPROVAÇÃO DE MOTIVOS**

A comprovação de motivos justificadores da ausência ao serviço deverá ser efetuada na apresentação, ou, no máximo, até 24 (vinte e quatro) horas após o retorno ao trabalho, sob pena de não ser posteriormente aceita a justificativa.

### **42. BENEFÍCIOS – NÃO INTEGRAÇÃO**

Fica estabelecido que eventuais benefícios concedidos pelas empresas a seus empregados, a exemplo de cesta básica de alimentos, refeições subsidiadas pelo empregador e outros benefícios de qualquer natureza não terão caráter remuneratório, não se integrando ao salário para quaisquer efeitos, isto como condição de concessão.

### **43. INTERVALO ENTRE TURNOS – DURAÇÃO**

O intervalo entre um turno e outro de trabalho, para todos os empregados poderá ser dilatado independentemente de acordo escrito entre empregado e empregador, até o máximo de cinco horas.

### **44. PAGAMENTO DE SALÁRIO - DEPÓSITO EM CONTA CORRENTE**

Será inquestionavelmente reconhecido o direito às Empresas representadas terem a faculdade de pagarem os salários de seus Empregados mediante depósito em conta corrente bancária, valendo como quitação o correspondente comprovante de depósito, sendo o demonstrativo mensal, em qualquer hipótese preservado.

### **45. COMPROVAÇÕES DE PAGAMENTOS**



A empresa implantará em local específico e com destinação exclusiva para tal, e um prazo previsto de 60 (sessenta) dias, terminais onde os empregados poderão, sempre que o desejarem, verificar o valor de sua remuneração, sua composição e eventuais descontos.

45.01. O empregado poderá imprimir, uma vez por mês, o demonstrativo de que fala o “caput” da clausula.

45.02. O Sindicato, por seus diretores, terá 60 (sessenta) dias após a implantação de que trata o item anterior para vistoriar e testar o sistema, emitindo parecer que determinara ou não da sistemática prevista nesta clausula.

45. A empresa promoverá a distribuição pelo seu recinto de cinco dos pontos de consulta aqui previstos.

## **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.

Sobral, 20 de março de 2007.

Marcos Antônio Ponte Prado

Presidente do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Calçados de Sobral - Ceará.

Gilceu Luiz Bilkairo

Presidente do Sindicato das Indústrias de Calçados, Bolsas, Cintos, Luvas e Material de Segurança e Medicina do Trabalho de Sobral – Ceará

*[Handwritten signature]*

**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



DEPARTAMENTO DO TRABALHO E EMPREGO	SUBDELEGACIA DO TRABALHO EM SOBRAL/CE.
Assunto: <i>M62PH. OAB/RS nº 12</i>	
Número: <i>000149-475</i>	
Data: <i>26 08 07</i>	

*[Handwritten signature]*  
Francisco de Assis Cavaleante  
Coordenador de Relações  
Trabalhistas - substº  
C/PO - SOBRAL