

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - 2004

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 DE SOBRAL, Estado do Ceará, entidade sindical legalmente constituída e registrada no Ministério do Trabalho e Previdência Social, sediada na Rua Humberto Lopes, 350, na cidade de Sobral, Estado do Ceará, no ato representada por seu Presidente, devidamente autorizado por Assembléia Geral Extraordinária, convocada para o efeito e na forma da documentação anexa, assistido por Advogado do sindicato, "ut" anexo instrumento de procuração, ambos no 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, BOLSAS, CINTOS, LUVAS E MATERIAL DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO DE SOBRAL/CE, entidade sindical também legalmente constituída e registrada no Ministério do Trabalho e Previdência Social, sediada na Av. Dom José, 1760, sala 01, na cidade de Sobral, Estado do Ceará, também aqui representada por seu Presidente, devidamente autorizado e 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 Convenientes na base territorial acima definida.

IV - AUTORIZAÇÃO

Os Sindicatos Convenientes, profissional e econômico, a teor da anexa documentação (editais e atas), foram autorizados expressamente a formalizar a presente Convenção em seus termos.

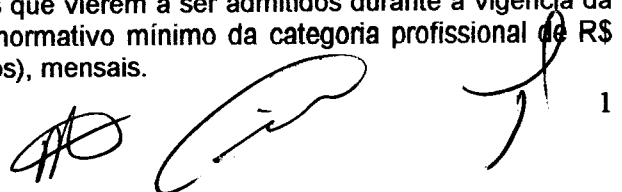
V - VIGÊNCIA E DATA-BASE

A eficácia das condições aqui estabelecidas por definição e condição do clausulado, será de 12 (doze) meses, a contar da data-base das categorias, situada em 01 de março de 2004, até 28 de fevereiro de 2005.

VI - CONDIÇÕES

01. SALÁRIO NORMATIVO

Aos empregados admitidos após 1º de março de 2004 e aos que vierem a ser admitidos durante a vigência da presente Convenção Coletiva, fica assegurado um salário normativo mínimo da categoria profissional de R\$ 256,40 (duzentos e cinquenta e seis reais e quarenta centavos), mensais.



1

02. VARIAÇÃO SALARIAL

As empresas concederão aos seus empregados admitidos até 01 de março de 2003, uma variação salarial de 7,47% (sete vírgula quarenta e sete por cento), incidentes sobre os salários nominais e mensais de 01 de março de 2003, resultantes da Convenção Coletiva anterior, restando zerada a inflação de 01 de março de 2003 a 29 de fevereiro de 2004 e quitado o mesmo período.

01.01. Os empregados admitidos entre 01 de março de 2003 e 29 de fevereiro de 2004, 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 2004), incidentes sobre o salário de admissão.

TABELA DE PROPORCIONALIDADE

Admissão	Percentual	Admissão	Percentual
Março/2003	7,47%	Setembro/2003	3,65%
Abril/2003	6,80%	Outubro/2003	3,03%
Maior/2003	6,16%	Novembro/2003	2,42%
Junho/2003	5,53%	Dezembro/2003	1,81%
Julho/2003	4,90%	Janeiro/2004	1,20%
Agosto/2003	4,27%	Fevereiro/2004	0,60%

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

02.03. Em hipótese alguma resultante do reajustamento proporcional anterior (item 02.01), 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.

02.04. Se e quando houver modificação do Salário Mínimo Nacional na vigência da presente Convenção, as empresas concederão na data da modificação do mesmo salário mínimo e apenas para os empregados que percebam o salário normativo, uma variação em um valor fixo de R\$ 17,62 (dezesete reais e sessenta e dois centavos), desvinculada da data base e do salário normativo dela decorrente, variação a título de salário, passando a integrar àquele nominal dos empregados abrangidos, respeitado o clausulamento restante da presente Convenção.

03. PAGAMENTO E COMPENSAÇÃO DAS VARIAÇÕES NO PERÍODO REVISANDO

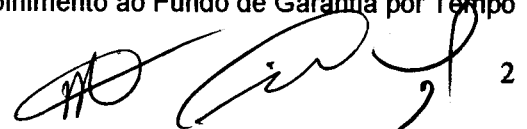
As eventuais diferenças decorrentes das variações até agora previstas, serão praticadas juntamente com a folha de pagamento do mês de março de 2004 e daquela em que ocorrer a modificação do Salário Mínimo, sendo que quaisquer variações salariais concedidas entre 1º de março de 2003 e 29 de fevereiro de 2004 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 29 de fevereiro de 2004, inclusive zerando quaisquer índices inflacionários da categoria até 1º de março de 2004.

04. COMPENSAÇÃO DE REAJUSTES FUTUROS

As variações salariais espontâneas ou coercitivas, com exceção das concedidas nesta Convenção (cláusula 01), praticadas a partir de 1º de março de 2004 e na sua vigência, poderão ser utilizadas como antecipações e para compensação em procedimentos coletivos futuros, de natureza legal ou não, de feito revisional ou ainda decorrentes de política salarial.

05. CÓPIA RECIBO DE PAGAMENTO

As empresas fornecerão, quando do pagamento, 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.

 2

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\$ 455,37 (quatrocentos e cinquenta e cinco reais e trinta e sete centavos) em caso de morte natural ou acidental, e R\$ 908,20 (novecentos e oito reais e vinte 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\$ 227,68 (duzentos e vinte e sete reais e sessenta e oito centavos) em caso de morte natural ou acidental, e R\$ 455,37 (quatrocentos e cinquenta e cinco reais e trinta e sete 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.

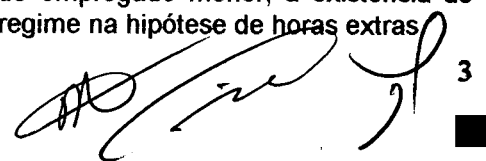
09.03. Sempre que ocorrer a troca de equipamentos usados por novos, deverão os antigos serem apresentados. Caso isto não ocorra e não haja justificativa plausível por parte do empregado, esse deverá pagar o equipamento não apresentado.

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, independentemente de feriados, ressalvado, quando se tratar de empregado menor, a existência de atestado médico, não havendo que se falar em descaracterização deste regime na hipótese de horas extras

 3

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 7% (sete por cento) do salário base dos empregados, desdobrados da seguinte maneira:

- 12.01. 3,5 (três virgula cinquenta por cento) na folha de maio do corrente ano.
- 12.02. 3,5 (três virgula cinquenta por cento) na folha de julho próximo futuro.
- 12.03. O desconto ficará limitado a um total de R\$ 72,10 (setenta e dois reais e dez centavos).

13. RELAÇÃO DE EMPREGADOS

As empresas ficam obrigadas a fornecerem ao Sindicato Profissional relação nominal dos empregados que percebam salários inferiores a R\$ 642,57 (seiscentos e quarenta e dois reais e cinquenta e sete centavos) com respectivos valores de descontos da contribuição sindical e contribuição assistencial.

13.01. Os empregados que percebam salários superiores a R\$ 642,57 (seiscentos e quarenta e dois reais e cinquenta e sete 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 reintegrar a empregada no prazo de dois dias úteis, contados da data da apresentação do atestado, e efetuar o pagamento dos salários correspondentes ao período entre a rescisão e a reintegração.

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, 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.

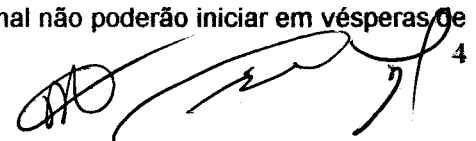
15.01. As empresas que não possuírem médico especializado próprio ou conveniado para fazer exames pré-natal, liberarão as mulheres para realização do exame, um dia por mês, sem prejuízo do salário.

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 iniciar 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. Ressalva que qualquer reivindicação referente a esta cláusula corresponderá a ação de cumprimento de sentença normativa.

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, 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 aceite 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

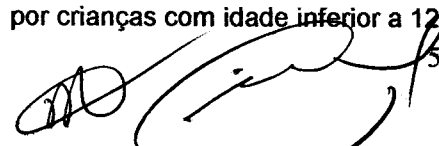
As empresas concederão espaço, nos dois refeitórios, em local por elas determinado para a colocação de quadro de avisos, e afixação de comunicados oficiais do Sindicato Profissional, assinados pela Presidência ou Diretoria deste, com prévio conhecimento e estrita concordância da empresa quanto ao conteúdo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

24. TOLERÂNCIA DE PONTO/ATRASO 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 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 repousos semanais e feriados não compensados serão remuneradas com acréscimo de 70% (setenta 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 2004, 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. 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.

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" contendo 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 11h00 min 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" contendo 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

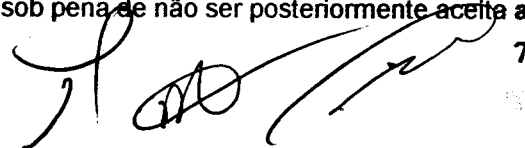
Não será considerado como tempo extra à disposição da empresa o tempo dispendido pelos empregados que participarem de cursos de aperfeiçoamento, treinamento, desenvolvimento ou formação profissional.

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.

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

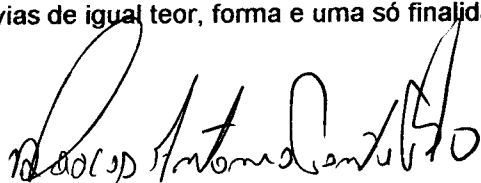
Quaisquer divergências na aplicação das normas constantes na presente Convenção deverão ser resolvidas em reunião convocada pela parte interessada, mediante prévia comunicação à parte adversa, com 10 (dez) dias de antecedência. Caso permaneça a divergência quanto à aplicabilidade desta Convenção, a parte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



Marcos Antônio Ponte Prado
Presidente do Sindicato dos Trabalhadores nas
Indústrias de Calçados de Sobral - Ceará.

Sobral, 26 de março de 2004.



Gilceu Luiz Ribeiro

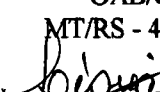
Presidente do Sindicato das Indústrias de Calçados,
Bolsas, Cintos, Luvas e Material de Segurança e
Medicina do Trabalho de Sobral - Ceará.



Serra, Serra & Serra
OAB/RS nº 12

Adv. Agenauer Moreira
OAB/RS nº 27.468
OAB/CE nº 16.029-A

MT/RS - 46218.014923/97-55



LIGIA PEREIRA DOMINGOS
SRT/DRT/CE - Matr 050985

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
DELEGACIA REGIONAL DO TRABALHO NO CEARÁ

CONVENÇÃO/ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

Considerando que o ato administrativo de registro e arquivo, por não possuir natureza homologatória, não implica aprovação ou ratificação da norma depositada, recebemos para fins de registro e arquivamento o presente instrumento normativo.

Processo Nº 46205. 003881/2004-57
Livro: 07 Registro Nº 3918 Folha 27
Fortaleza, 06 abril, 2004.