

CIRCULAR ESPECIAL CONJUNTA
Negociação Coletiva 2018
Calçado São Leopoldo e Portão

O Sindicato das Indústrias do Vestuário e do Calçado de São Leopoldo e o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias do Calçado e do Vestuário de São Leopoldo e Portão, por seus Presidentes, informam que a negociação coletiva para a base territorial de São Leopoldo e Portão foi concluída com êxito. A Convenção Coletiva de Trabalho foi transmitida ao Ministério do Trabalho através do Sistema Mediador (processo nº MR046420/2018), protocolada em 19.09.2018 e deverá ser registrada em breve. Tão logo isso ocorra, informaremos.

Do clausulamento ajustado, que manteve as disposições anteriores, destacamos as seguintes cláusulas e alterações:

Cláusula 4ª – MAJORAÇÃO SALARIAL:

Reajuste de **3,70%** em **1º de agosto de 2018** a incidir sobre os salários contratuais de 01.08.2017 resultantes da Convenção Coletiva de Trabalho anterior, com o limite máximo desta majoração fixado em **R\$85,80** nos salários fixados por mês e **R\$0,39** por hora.

Cláusula 3ª – SALÁRIO NORMATIVO:

R\$5,48 por hora, a vigorar no primeiro dia do mês seguinte ao que o empregado completar 90 dias de serviço.

Diferenças: serão pagas na folha de salários do mês de setembro de 2018.

Cláusulas econômicas:

- **Ajuda de Custo ao Estudante:** Aos empregados admitidos até 31 de julho de 2018, que percebam **até 3 vezes o valor do salário mínimo nacional** e comprovem estarem matriculados, em estabelecimento oficial ou reconhecido, curso regular de ensino, registrando frequência mínima de 75% das aulas, as empresas concederão um "auxílio escolar", como ajuda de custo, não integrável ao salário, no valor de **R\$345,46**, a ser efetivado **em duas parcelas iguais de R\$172,73**, sendo a primeira até o quinto dia útil do mês de **novembro de 2018** e a segunda até o quinto dia útil do mês de **maio de 2019**.

Requerimentos: até 30.09.2018 e 31.03.2019, respectivamente;

- **Auxílio Funeral:** 1,5 vezes o valor do salário normativo;

- **Creches:** Ressarcimento no valor de **R\$147,96**, mediante comprovação, para as empregadas com filhos até 44 meses de idade;

- Desconto Assistencial ao Sindicato dos Trabalhadores:

Por expressa exigência negocial e sob inteira responsabilidade do Sindicato dos Trabalhadores, as empresas descontarão de todos os seus empregados, integrantes da categoria profissional representada, associados ou não, beneficiados ou não pelo disposto nesta Convenção Coletiva de Trabalho, a favor deste Sindicato, a quantia equivalente a **6,50%** do salário dos empregados constantes da folha de pagamento do mês de **setembro de 2018**, em três parcelas, sendo a primeira de **2,50%** na folha de pagamento do mês de **setembro de 2018**, a segunda de **2%** na folha de pagamento do mês de **novembro de 2018** e a terceira de **2%** na folha de pagamento do mês de **março de 2019**, limitado o valor de cada um dos descontos a **R\$97,53**. Os recolhimentos deverão ser efetuados aos cofres do Sindicato dos Trabalhadores até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao desconto.

O desconto de que trata esta cláusula não incidirá sobre os salários dos trabalhadores que apresentarem **oposição** ao mesmo, **no período de 14 a 24 de setembro de 2018**, diretamente na sede do Sindicato dos Trabalhadores em São Leopoldo, ou na sub-sede em Portão, no horário

especial das 13:30 horas às 18:30 horas.

38.1. Eventual oposição de qualquer empregado será **comunicada à respectiva empregadora**, até, no máximo, o **dia 28.09.2018**, pelo Sindicato dos Trabalhadores, que será responsabilizado por crime de apropriação indébita, no caso de deixar de comunicar alguma oposição

38.2. 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.

38.3. 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.

38.4. Em caso de não ser atendido o disposto no item 38.3., supra, quanto a comunicação previa ao sindicato dos trabalhadores, a entidade obreira fica desobrigada de qualquer compromisso ou devolução.

- Contribuição Especial ao Sindicato Patronal:

As empresas integrantes da categoria econômica representada pelo Sindicato Patronal, associadas ou não, recolherão aos cofres do mesmo, a título de "contribuição especial", de acordo com o deliberado em Assembleia Geral Extraordinária, importância equivalente a **R\$100,00** por empregado registrado no mês de **julho de 2018**, conforme GFIP/FGTS, a ser paga em **04 parcelas** iguais com vencimentos em **até 15.10.2018, em até 16.11.2018, em até 15.03.2019 e 15.05.2019**, respectivamente.

39.1. As empresas com um empregado, ou mesmo sem empregado, recolherão o valor mínimo de **R\$150,00** em parcela única até a data do primeiro recolhimento.

39.2. As empresas que optarem por antecipar a contribuição em cota única, no primeiro vencimento, terão um **desconto de mais 5%**.

CLÁUSULA 13ª - PAGAMENTO DAS PARCELAS RESCISÓRIAS

Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação da Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo de até dez dias contados a partir do término do contrato, por meio de depósito bancário ou cheque visado, salvo quando o empregado for analfabeto que deverá ser em dinheiro ou por depósito bancário.

CLÁUSULA 23ª - CARTÃO PONTO - ATRASOS

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

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

CLÁUSULA 24ª - 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 consequente 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 artigos. 59, 59A e 611A e seus parágrafos I, II e XIII da CLT.

24.1. 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.

24.2. 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.

24.3. 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 25ª - JORNADA DE TRABALHO FLEXÍVEL

Como facultado pelo disposto nos artigos 59, 59A, 611A e incisos I, II e XIII, da Consolidação das Leis do Trabalho, fica estabelecida a possibilidade da implantação da jornada flexível de trabalho, administrada através de sistema de débito e crédito, com jornada máxima diária de 10 (dez) horas, formando um banco de horas.

25.1. As horas trabalhadas acima da jornada normal e até 10 (dez) serão creditadas no banco de horas e as horas trabalhadas abaixo ou no todo da jornada normal serão debitadas do banco de horas e as realizadas além do limite diário de dez (10) horas diárias serão pagas integralmente, no mesmo mês da sua prestação, como horas extraordinárias e com o adicional previsto nesta convenção, respeitando-se as datas de fechamento mensal para pagamento.

25.2. O saldo credor do empregado no banco de horas deverá, preferencialmente, ser gozado com a supressão do trabalho em um ou mais dias ou em um ou mais turnos. Alternativamente poderão ser adotados os seguintes procedimentos:

25.2.1. Folgas adicionais seguidas ao período de férias individuais ou coletivas;

25.2.2. Folgas coletivas;

25.2.3. Dias de compensação de "pontes de feriados" de forma coletiva;

25.2.4. Folgas individuais, solicitadas de forma individual pelo empregado interessado.

25.3. Independentemente da jornada cumprida, dentro dos limites fixados no *caput*, o empregado que não registrar faltas injustificadas ao trabalho, perceberá o equivalente a sua jornada normal contratual correspondente a cada mês.

25.4. A jornada flexível poderá ser adotada em toda a empresa, em unidades fabris ou em linhas de atividades, de conformidade com a conveniência do empregado e do empregador.

25.5. As ausências do empregado, desde que previamente comunicadas por ele e autorizadas por sua chefia, serão contabilizadas no banco de horas com base na jornada vigente para o empregado

na data da ocorrência.

25.6. As empresas manterão os empregados permanentemente informados a respeito das horas a eles creditadas ou debitadas no banco de horas.

25.7. O sistema da jornada flexível de trabalho apenas poderá ser implantado depois de assinado contrato ou acordo entre empregador e empregado.

25.7.1. A modificação do sistema somente poderá ocorrer mediante novo acordo.

25.8. O cancelamento do acordado poderá ser efetivado pelo empregador a qualquer momento, mediante comunicação ao empregado, devendo ser pagas como horas extraordinárias as horas excedentes trabalhadas e ainda não compensadas.

25.9. As férias, as gratificações natalinas, as ausências por motivo de saúde ("atestados médicos") e os repousos semanais remunerados não serão afetados pela adoção da jornada flexível.

25.10. O prazo de duração da jornada flexível será:

a) mensal ou semestral conforme acordado entre as partes, como facultado pelo contido nos parágrafos 6º e 5º do art. 59 da CLT;

b) anual conforme previsto no parágrafo 2º do art. 59, por força do autorizado por esta Convenção Coletiva de Trabalho e pelo contido no artigo 611 A, incisos I, II e XIII, todos da CLT.

25.10.1. Ao término do prazo de duração da jornada flexível, haverá acerto de contas e:

25.10.1.1. Em havendo saldo credor em favor do empregado, este será pago com o correspondente adicional de horas extras previsto nesta Convenção, na folha de pagamento de salários do mês seguinte ao do término da vigência da jornada flexível;

25.10.1.2. No caso de saldo devedor do empregado, o número de horas de seu débito será descontado de seus haveres no pagamento dos salários do mês seguinte ou de comum acordo com a empregadora não debitado e simplesmente considerado para o próximo período de jornada flexível.

25.11. Na ocorrência de demissão, o saldo credor será pago e o devedor será descontado por ocasião do pagamento das verbas rescisórias.

25.11.1. Eventual saldo não compensado no pagamento das verbas rescisórias por qualquer motivo ou insuficiência de saldo poderá ser compensado com quaisquer haveres que venham a ser declarados devidos ao empregado em razão de reclamatória trabalhista.

25.12. Os empregados estudantes, sem prejuízo de sua remuneração, não estarão obrigados a trabalhar além da jornada normal, quando tal resultar em prejuízo para sua frequência escolar.

25.13. As empregadas com filhos menores de 6 (seis) anos, sem prejuízo de sua remuneração, não estarão obrigadas a trabalhar além da jornada normal, quando, comprovadamente, tal resultar em prejuízo à assistência aos mesmos.

CLÁUSULA 27ª - COMPENSAÇÃO – SISTEMA 12X36 HORAS

As empresas poderão instituir, para as atividades de segurança patrimonial, de vigilância, de portaria e outros compatíveis com o sistema, regime de compensação de horários, mediante escalas de doze horas de trabalho seguidas de trinta e seis horas de folga (12 X 36), sendo que, nessa hipótese, somente serão consideradas como extras as horas de trabalho que ultrapassem o limite de 220 (duzentas e vinte) horas mensais.

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

CLÁUSULA 28ª - INTERVALO INTRAJORNADA

Na forma prevista no inciso III, do artigo 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho, poderá haver redução do intervalo mínimo de uma hora para até meia hora, observado o que segue:

a) nos locais de trabalhos administrativos, técnicos e semelhantes a implantação dependerá de acordo escrito entre empregadora e empregado, com citação da autorização constante nesta cláusula;

b) nos setores de produção e de manutenção e naqueles em que haja trabalho insalubre a redução do intervalo somente poderá ser estabelecida através de Acordo Coletivo de Trabalho a ser negociado entre a empresa interessada e o Sindicato dos trabalhadores.

28.1. O Sindicato dos Trabalhadores, quando solicitado pela empresa interessada ou pelos empregados da mesma, não poderá se negar a intermediar a implantação da redução de intervalo intrajornada, sendo que, para estabelecer e firmar o Acordo Coletivo de Trabalho deverá observar e fazer observar todas as disposições legais inerentes.

28.2. Para a celebração do Acordo Coletivo de Trabalho o Sindicato dos Trabalhadores não poderá pleitear a negociação e/ou inclusão de disposições ou vantagens não inerentes à redução do intervalo.

28.3. No caso de determinação, administrativa ou judicial, de cessação, por qualquer motivo, do intervalo reduzido, volta-se ao intervalo anteriormente praticado e não acarretará, no período em que observado, nenhum pagamento ou indenização aos empregados.

CLÁUSULA 31ª - FÉRIAS

Desde que haja concordância do empregado, as férias individuais poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

31.1. As férias coletivas, concedidas a critério da empregadora, poderão ser gozadas em dois períodos anuais, desde que nenhum deles seja inferior a dez dias corridos.

31.2. As férias, tanto individuais como coletivas, poderão ser concedidas em sucessão, primeiro uma e depois outra, para a quitação de determinado período aquisitivo, desde que observados os períodos de gozo e aviso para cada um dos dois sistemas.

31.3. Os dias faltantes para quitação de período de gozo, em número inferior a cinco dias corridos, poderão ser concedidos sobre a forma de “abono de férias”, como previsto no artigo 143 da Consolidação das Leis do Trabalho, desde que haja solicitação ou concordância do empregado e dispensado o requerimento de que trata o parágrafo 1º, do mesmo artigo.

31.4. De comum acordo a empregadora poderá conceder período de férias por antecipação e antes que o empregado complete o período aquisitivo e sem que este se modifique.:

31.5. É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

31.6. É assegurado o direito de férias proporcionais ao empregado que, ao solicitar demissão, contar com mais de 15 (quinze) dias e menos de 1 (um) ano de emprego.

31.7 - Quando marido e mulher trabalharem para a mesma empregadora e os respectivos períodos aquisitivos e de gozo de férias forem compatíveis e houver requerimento conjunto, o gozo de férias deverá ocorrer no mesmo período.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - AUSÊNCIAS REMUNERADAS

a — Será considerada justificada, para fins de remuneração, a ausência da mãe ao trabalho, por 1 (um) dia, durante a vigência do presente acordo, em caso de consulta médica ou internação hospitalar de filho menor de até 6 (seis) anos de idade, devendo a empregada comprovar o fato perante a empregadora.

b — Em aditamento ao previsto no art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho, fica assegurado que



o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, por 1 (um) dia útil no caso de falecimento de "sogro", "sogra", "genro" ou "nora".

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - AVISO PRÉVIO - CUMPRIMENTO

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

Cláusulas excluídas:

- **Adequação das Cláusulas Negociadas à Lei 13.467 de 13.07.2018** (cláusula 42ª da CCT 2017);
- **Formax Quimiplan Componentes Para Calçados** (cláusula 45ª da CCT 2017).

São Leopoldo, 21 de setembro de 2018.

Herberto Henrique Fleck Júnior
Presidente Sindicato Patronal

Pedro Noeli Amaral
Presidente Sindicato Trabalhadores