

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2009/2010

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** SP006294/2009  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 17/08/2009  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR035531/2009  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46268.002734/2009-30  
**DATA DO PROTOCOLO:** 14/08/2009

SIND TRAB DO NORTE DO EST DE SAO PAULO - SINDINORTE, CNPJ n. 56.358.989/0001-64, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). LAERTE TEIXEIRA DA COSTA;

E

SIND:IND.CALCADOS BOLSAS CINTOS SAO JOSE RIO PRETO, CNPJ n. 65.708.109/0001-23, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). LUIS CARLOS MONTOIA;

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

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

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de julho de 2009 a 30 de junho de 2010 e a data-base da categoria em 1º de julho.

### **CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s)

**TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DO VESTUÁRIO, COM ATIVIDADES NO SETOR DE ASSESSÓRIOS EM COURO**, com abrangência territorial em **São José do Rio Preto/SP**.

## **Salários, Reajustes e Pagamento**

### **Piso Salarial**

### **CLÁUSULA TERCEIRA - SALARIO NORMATIVO.**

Fica assegurado para os empregados, à exceção do menor aprendiz, na forma da Lei, um Salário Normativo (piso), a partir do mês de Julho de 2009, que obedecerá aos seguintes critérios e valores:

**A) EMPREGADOS QUALIFICADOS:** assim considerados aqueles que exerçam as funções de: **CORTADOR, MONTADOR, COLADOR, PREPARADOR, PRESPOINTADOR e COSTUREIRO: R\$ 606,96 (seiscentos e seis reais noventa e seis centavos)**, mensais;

**B) EMPREGADOS NÃO QUALIFICADOS:** assim considerados aqueles que exerçam as funções não enquadradas na letra "a" desta cláusula: **R\$ 518,40 (quinhentos e dezoito reais quarenta centavos )**, mensais;

**C) SALÁRIO ADMISSÃO:** O salário para os trabalhadores que vierem a ser admitidos pelas empresas da categoria econômica, mas que nunca tenham trabalhado no setor de fabricação de calçados, e exclusivamente para estes, até 08 (oito) meses após o ingresso na categoria: **R\$ 505,00 (quinhentos e cinco reais)**, mensais, sempre que houver alterações do salário mínimo regional este também deverá ter alterações.

**D) COMPENSAÇÕES:** Serão compensados todos os reajustes e aumentos espontâneos ou compulsórios concedidos expressamente a esse título pelas empresas, no período.

**Parágrafo único:** Para os trabalhadores que ganham acima dos pisos as empresas deverão aplicar 8% sobre o valor atual.

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

#### **CLÁUSULA QUARTA - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO.**

As empresas fornecerão aos empregados adiantamento salarial equivalente a 40% do salário mensal, até o dia 25 de cada mês.

§ 1º.: Os empregados que não desejarem o vale, deverão se manifestar de forma expressa.

§ 2º.: Estarão excluídas da aplicação desta cláusula as empresas que possuem convênios com supermercados, posto de abastecimento ou cooperativas de consumo, desde que os seus trabalhadores se manifestem livremente, até o dia 10 de cada mês, a vontade de participarem do benefício e de não receberem o vale.

§ 3º.: O pagamento de adiantamento salarial (vale), será devido, inclusive nos meses em que ocorrer o pagamento das parcelas do 13º. salário.

#### **CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO DE SALÁRIO ATRAVÉS DE CHEQUE**

As empresas que pagam salários através de cheques devem observar as exigências da Portaria n°. 3.281,

de 07 de Dezembro de 1.984, do Ministério do Trabalho.

**Parágrafo Único:** Ficam excluídos os intervalos para refeições do horário mencionado no artigo 2o., da letra "a", da referida Portaria, citada no "caput".

## **CLÁUSULA SEXTA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO**

Serão fornecidos, obrigatoriamente, demonstrativos de pagamentos (Holeriths / contra cheques) com a discriminação de horas trabalhadas, importâncias pagas ou descontos efetuados e os títulos que compõem a remuneração, contendo a identificação da empresa e o valor do recolhimento do FGTS.

### **Isonomia Salarial**

## **CLÁUSULA SÉTIMA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

Nas substituições temporárias superiores a 30 (trinta) dias, será pago ao substituído, a título de gratificação, a diferença salarial existente entre ele e o substituído, a partir do 31º.(trigésimo primeiro) dia.

**Parágrafo 1º.:** Fica limitado o pagamento da aludida gratificação em até 60 (sessenta) dias, no caso de substituições diversas e, em até 90 (noventa) dias de licença parturial.

**Parágrafo 2º.:** Terminada a substituição, deixará de existir a obrigatoriedade do pagamento da referida gratificação, não implicando em redução salarial.

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

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

## **CLÁUSULA OITAVA - HORAS EXTRAS**

As horas extraordinárias serão remuneradas da seguinte forma:

a) 60% (sessenta por cento) de acréscimo, em relação a hora Normal para as duas primeiras horas, em qualquer dia compreendido entre segunda-feira e sexta-feira.

b) 70% (setenta por cento) de acréscimo, em relação a hora normal, para as excedentes de 2 (duas), quando trabalhadas de segunda-feira à sábado;

c) 100% (cem por cento) de acréscimo, em relação a hora normal, para as trabalhadas nos repouso semanais remunerados, feriados, folgas ou dias pontes já compensados.

### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA NONA - CESTA BÁSICA**

As empresas fornecerão a seus trabalhadores, a partir do mês de Julho/09, uma cesta básica mensal que será regida pelos seguintes critérios:

a) para os trabalhadores casados, amasiados ou que comprovem ter sob sua dependência outra pessoa para fins previdenciários, terá a seguinte composição mínima mensal:

- 10 Kg de arroz tipo I
- 3 Kg de feijão
- 4 latas de óleo de soja (900 ml cada)
- 4 Kg de açúcar cristal
- 2 kg de macarrão
- 500 g de café (com selo da ABIC)
- 1 Kg de farinha de trigo
- 1 Vinagre
- 200 g de bolacha água/sal
- 200 g de bolacha doce(MAIZENA)
- 1 lata de extrato de tomate (370 g)
- 1 lata de doce (500 g)
- 1 lata de sardinha (135 g)

b) Para os demais trabalhadores, especialmente aqueles que são menores e residem com os pais, não sendo arrimo de família e não tendo nenhum dependente, a cesta terá a seguinte composição mínima mensal:

- 5 Kg de arroz tipo I
- 2 Kg de feijão
- 2 latas de óleo (900 ml)
- 2 Kg de açúcar cristal
- 1 Kg de macarrão
- 250 g de café (com selo da ABIC)
- 1 Kg de farinha de trigo
- 1 Vinagre
- 200 g de bolacha doce (maizena).
- 1 lata de extrato de tomate (140 g)
- 1 lata de doce (500 g)

### **1 lata de sardinha (135 g)**

c) A concessão desse benefício fica condicionado à assiduidade do trabalhador, sendo tolerado o seguinte:

**c.1) ATRASOS:** o trabalhador que chegar atrasado ao trabalho por 02 (duas) vezes ao mês, sem justificativa, por mais de 20 (vinte) minutos, cada atraso receberá 50% (por cento) do benefício.

**c.1.1)** O trabalhador que chegar atrasado ao trabalho por mais de 04 (quatro) vezes ao mês, sem justificativa, perderá totalmente o benefício.

**c.2) FALTAS:** o trabalhador que faltar ao trabalho por 01 (um) dia durante o mês, sem justificativa, receberá 50% (cinquenta por cento) de benefício.

**c.2.1)** O trabalhador que faltar 02 (dois) dias ao serviço, sem justificativa, perderá totalmente o benefício.

**c.3)** Serão computados apenas as faltas e atrasos do mês de referência.

**d)** Este benefício, salvo as condições mais favoráveis a critério das empresas, será concedido todo dia 20 (vinte), do mês seguinte ao de referência no local de trabalho, ao final do expediente normal, sendo o de julho/2009 concedido no dia 20/08/2009 e os demais na sequência.

### **Auxílio Morte/Funeral**

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

No caso de falecimento de empregado, a empresa pagará uma indenização a título de auxílio funeral, uma única vez, juntamente com o saldo de salário e outras verbas trabalhistas, remanescentes a quantia correspondente 1 (um) salário nominal, vigente na data do falecimento.

**Parágrafo único:** Ficam excluídas dessa obrigatoriedade as empresas que mantêm Seguro de Vida.

### **Auxílio Creche**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - CONVÊNIO COM CRECHE**

Ressalvadas as condições mais favoráveis, as empresas que não mantêm creche ou convênio com creches, na forma da legislação pertinente, pagarão às suas empregadas o valor mensal correspondente a 20% (vinte por cento) do salário normativo vigente no respectivo mês, durante 36 (trinta e seis) meses, a contar do retorno da licença parturial.

§ 1º.: O auxílio creche poderá ser suprimido caso a empresa mantenha convênios que atendam às necessidades dos trabalhadores, quanto a horários condizentes com a jornada de trabalho e quantidade de berços.

§ 2º.: O auxílio creche não se integra ao salário da empregada.

§ 3º.: O auxílio creche será pago às empregadas que estejam em serviço efetivo na empresa.

§ 4º.: Em caso de parto múltiplo (gêmeos, etc.) o auxílio creche será pago considerando-se cada filho individualmente.

§ 5º.: O auxílio creche também será pago nos casos de adoção por suas empregadas.

## **Aposentadoria**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ABONO POR APOSENTADORIA**

Os empregados que na vigência do vínculo empregatício, aposentarem-se definitivamente, receberão à época da cessação do contrato de trabalho, 1 (um) salário normativo, a título de abono, desde que possuam 07 (sete) anos de trabalho em empresas desta Categoria Profissional.

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

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

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

Não poderá se submetido a contrato de experiência, o empregado admitido pela empresa até 01 (um) ano após o seu desligamento, desde que tenha exercido a função por mais de 06 (seis) meses, ressalvando os casos de readmissão em função diferente da anterior.

## **Desligamento/Demissão**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - HOMOLOGAÇÃO RESCISÓRIA.**

A liquidação dos direitos trabalhistas resultantes de rescisão do contrato de trabalho, deverá ser efetivada no primeiro dia útil após o término do contrato, ou dentro de 10 (dez) dias, a contar da data da notificação da dispensa na hipótese de aviso prévio indenizado, ou com dispensa de seu cumprimento no caso de pedido de demissão.

§ 1º.: O saldo de salário do período do aviso prévio trabalhado, quando for o caso, deverá se pago por ocasião do pagamento geral dos demais empregados, se a homologação da rescisão não se verificar antes desta data.

§ 2º.: Se no ato da homologação, verificar-se a existência de pequenas incorreções, ficará a empresa desobrigada do pagamento das multas previstas nesta convenção e no artigo 477, parágrafo 8o. da CLT, facultando-lhe o pagamento das diferenças no prazo de 01 (um) dia útil, sob pena, de não fazendo tornar-se descaracterizada essa homologação.

§ 3º.: Todas as homologações serão realizadas na entidade sindical profissional a partir de 90 (noventa) dias do início do contrato de trabalho, se rescindido.

## **Aviso Prévio**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AVISO PRÉVIO ESPECIAL**

Nos casos de rescisão contratual, sem justa causa, fica garantido ao empregado que contar com no mínimo 45 (quarenta e cinco) anos de idade, um aviso prévio de 45 (quarenta e cinco) dias, já incluindo o aviso prévio legal, sendo que os 15 (quinze) dias, excedentes serão pagos em caráter indenizatório.

**Parágrafo Único:** No caso de aviso prévio trabalhado, as empresas que compensam as horas de trabalho dos sábados, de segunda a sexta-feira, dispensarão seus empregados, 02 (duas) horas, 24 (vinte quatro) minutos, mais cedo ou, possibilitarão que eles entrem mais tarde, ressaltando que os minutos correspondente ao sábado compensado.

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

### **Avaliação de Desempenho**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - TESTES DE TRABALHO**

A realização de testes prático operacionais não poderá ultrapassar a 04 (quatro) horas.

### **Assédio Moral**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - REVISTAS**

As empresas que adotarem o sistema de revista pessoal corporal nos trabalhadores, o farão por pessoa do mesmo sexo e de maneira respeitosa.

### **Estabilidade Mãe**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - FUNCIONÁRIAS GESTANTES**

Será garantido, emprego ou salário à empregada gestante, desde a confirmação da gravidez e até 06 (seis) meses após o parto.

§ 1º.: A garantia não ocorrerá nos casos de contrato por prazo determinado, de experiência, demissão por justa causa, pedidos de demissão, e acordo entre as partes assistido pelo Sindicato profissional acordante.

§ 2º.: Se rescindido o contrato de trabalho, a empregada deverá avisar o empregador do seu estado de gravidez e comprová-lo no prazo de 30 dias a partir da comunicação da dispensa, exceto nos casos de gestação atípica, cujo prazo será de 60 (sessenta) dias.

### **Estabilidade Serviço Militar**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - EMPREGADO EM IDADE DE SERVIÇO MILITAR/TIRO DE GUERRA**

O empregado em idade de prestação de serviço militar obrigatório terá a garantia de emprego ou salário, desde o primeiro dia do ano em que completar os 18 (dezoito) anos de idade, até a

incorporação bem como nos 45 (quarenta e cinco) dias após a dispensa ou baixa do serviço militar.

I) Aplica-se ao empregado a disposição do tiro de guerra, as mesmas condições acima mencionadas.

II) Se houver coincidência entre o horário de trabalho e o horário de instrução no tiro de guerra, o empregado não sofrerá prejuízo no salário.

### **Estabilidade Aposentadoria**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA**

Garantia de emprego ou salário ao empregado que esteja a quinze meses da aposentadoria, nos seus limites mínimos, desde que tenham no mínimo sete anos de trabalho na categoria do couro, sendo que adquirido o direito à aposentadoria cessa a garantia.

### **Outras normas de pessoal**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - PROMOÇÕES**

A promoção de empregado para cargo de nível superior ao exercido, comporta um período de experiência não superior a 60 (sessenta) dias.

**Parágrafo Único:** Vencido o período experimental, será assegurado ao empregado um aumento salarial, a título de promoção de no mínimo 5% (cinco por cento), que será anotado em sua CTPS, vedada a compensação futura.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - INTERRUPTÃO DO TRABALHO**

As interrupções do trabalho, em razão de casos fortuito ou força maior e por falta de matéria-prima, não poderão ser compensadas posteriormente ou nas férias, até o limite de mais 12 (doze) dias, desde que ultrapassem a 03 (três) dias.

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

#### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DIAS PONTES**

As empresas poderão liberar seus empregados do

trabalho em dias úteis intercalados com feriados e fins de semana, através de compensação, anterior ou posterior, dos respectivos dias, desde que aceite a liberação e forma de compensação por, no mínimo 50% (cinquenta por cento um) dos seus empregados, mediante consulta livre, sem que isto implique no pagamento de adicional de horas extras. A empresa deverá comunicar ao Sindicato a referida compensação.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - FERIADOS AOS SÁBADO.**

Quando o feriado coincidir com sábado, a empresa que trabalha sob regime de compensação de horas, alternativamente, poderá:

**I.** Reduzir a jornada diária de trabalho, subtraindo os minutos relativos à compensação, ou de uma só vez;

**II.** Pagar o excedente como horas extraordinárias, nos termos desta Convenção;

**III.** Incluir tais horas no sistema de compensação anual de dias pontes.

**Parágrafo Único:** Se ocorrer feriado na semana, a empresa que trabalha nas condições do "caput" desta cláusula, poderá compensar futuramente, às horas objeto da compensação.

#### **Faltas**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - EMPREGADO ESTUDANTE**

Serão abonadas as faltas do empregado estudante para prestação de exames em estabelecimentos de ensino oficial, autorizado ou reconhecido, desde que coincidente com sua jornada de trabalho, pré avisado o empregador, com o mínimo de 48 (quarenta e oito) horas e comprovação posterior.

#### **Férias e Licenças**

#### **Licença Remunerada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - LICENÇA CASAMENTO**

Ressalvadas as condições mais favoráveis já existentes na empresa e na Lei, o trabalhador poderá

deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário e mediante comprovação, por 05 (cinco) dias consecutivos para casamento.

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **Uniforme**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - INDUMENTÁRIA.**

Fica assegurado o fornecimento de uniforme aos empregados quando exigidos pela empresa na prestação de serviços, de forma gratuita.

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ESTABILIDADE/CIPA**

As empresas comunicarão o Sindicato por ocasião da fixação do edital de convocação para eleição da C.I.P.A. e após a realização das eleições, estas informarão a entidade sindical sobre a relação dos seus integrantes.

### **Primeiros Socorros**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - PRIMEIROS SOCORROS**

As empresas manterão à disposição de seus empregados, caixa de primeiros socorros, equipados com medicamentos necessários para ocorrências emergenciais.

### **Relações Sindicais**

#### **Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CAMPANHAS DE SINDICALIZAÇÃO**

As empresas permitirão que o Sindicato Profissional realize, semestralmente, a campanha de sindicalização.

## Contribuições Sindicais

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS.**

As empresas se obrigam a repassar ao Sindicato no prazo de cinco dias úteis, os valores referentes ao desconto de mensalidades associativas de seus funcionários, sob pena de incorrerem em multa.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA/ASSISTENCIAL**

As contribuições Confederativa e Assistencial, serão recolhidas da seguinte forma:

#### **I. CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA**

As empresas descontarão dos salários já reajustados de seus empregados, associados ou não, mensalmente e do 13º salário, em favor da Entidade Profissional, para custeio do Sistema Confederativo da Representação Sindical, a **CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA (Art. 8o. inciso IV da C.F.)**, aprovada por suas Assembléias Gerais, das quais serão notificadas, cujo valor por trabalhador não poderá exceder a 2% (dois por cento) de sua remuneração. A referida contribuição, após descontada, será recolhida na rede bancária autorizada, no prazo e percentuais discriminados nas suas guias que a Entidade Sindical encaminhará às empresas.

#### **II. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**

**a) EMPREGADO SÓCIO E NÃO SÓCIO** - As empresas descontarão dos salários reajustados de seus empregados, **CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**, conforme consta da ata de assembléia geral da entidade sindical realizada no dia 08.05.09, da qual serão notificados, a ser recolhida na rede bancária autorizada no prazo mencionado e nas guias de recolhimento fornecidas pela Entidade Profissional, contribuição esta também destinada ao custeio do sistema confederativo da representação sindical, mediante repasse automático e simultâneo, por esta entidade profissional.

**b) EMPREGADOS RECÉM-ADMITIDOS** - A CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL será devida inclusive pelos empregados admitidos após a data-base (01.07.09), devendo ser descontada no primeiro mês de trabalho e recolhida até o dia 15 do mês seguinte.

**III. COMPENSAÇÃO** - O valor recolhido a título de CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL (item "II") será compensado pelo correspondente **NÃO RECOLHIMENTO** da

**CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA** (item "I"), até que seus valores sejam totalmente compensados pelas Entidades Profissionais participantes deste Instrumento Coletivo.

**IV. RELAÇÃO DE EMPREGADOS** - As empresas enviarão, mensalmente, a Entidade Profissional representativa de seus empregados, relação contendo o nome, função e valor do desconto efetuado em favor da mesma, até o 20º dia do mês seguinte ao desconto.

**V. MULTA PELO ATRASO NO RECOLHIMENTO:** O descumprimento desta cláusula, pelas empresas, acarretará às mesmas multa diária equivalente a 1% (um por cento), do montante, além de juros de mora, revertida em favor da Entidade Profissional prejudicada.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL**

As empresas associadas ou não ao Sindicato Patronal, incluindo indústrias, fabricantes de cintos, bolsas, componentes e afins de calçados, oficinas de consertos e de mão de obra e sapateiros remendões recolherão à entidade patronal signatária desta CONVENÇÃO COLETIVA, a importância equivalente a 2% (dois por cento) do total da folha de pagamento do mês de Setembro/09, em guias próprias de Contribuição Assistencial Patronal, até o dia 15/10/09, na rede bancária informada na própria guia que será remetida pela entidade, ou deverão ser retiradas na sede social.

**Parágrafo Único:** A contribuição que se trata nesta cláusula será de no mínimo R\$ 100,00 (Cem reais).

### **Direito de Oposição ao Desconto de Contribuições Sindicais**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - OPOSIÇÃO DOS TRABALHADORES**

Fica garantido o direito de oposição aos trabalhadores, conforme determina a LEI. referente aos desconto das contribuições/confederativa/associativa.

### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ATIVIDADES SOCIAIS E ESPORTIVAS**

Recomenda-se às empresas que incentivem a

participação de seus empregados nas atividades sociais e esportivas promovidas pelo Sindicato Profissional não coincidentes com o horário de trabalho.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - RECRUTAMENTO PROFISSIONAL**

Recomenda-se que as empresas comuniquem periodicamente ao Sindicato Profissional, as vagas existentes, assim como os pré requisitos necessários à ocupação das mesmas.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - QUADRO DE AVISOS**

As empresas colocarão à disposição do Sindicato, quadro de aviso para a fixação de comunicações de interesse da categoria, que serão encaminhados ao setor competente da empresa incumbindo-se esta da fixação da matéria.

### **Disposições Gerais**

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DIVERGÊNCIAS**

Será competente a Justiça do Trabalho no que couber, para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação da presente Convenção de Trabalho.

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - MULTAS.**

O descumprimento de qualquer cláusula desta Convenção, implicará em multa equivalente a 10% (dez por cento) do maior salário normativo, por infração e por dia, até a regularização da mesma, revertendo-se em benefício da parte prejudicada.

**Parágrafo Único:** Ficam ressalvadas as cláusulas que na presente Convenção estabeleçam pena de natureza pecuniária, não se aplicando, nestes casos, a multa referida no caput.

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

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA -  
PRORROGAÇÃO/REVISÃO/DENUNCIA/DIVERGÊNCIA**

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação, total ou parcial do presente instrumento coletivo, ficará subordinado às normas estabelecidas pelo artigo 615 da CLT.

**Outras Disposições**

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - COMPROMISSO ENTRE AS PARTES**

As partes comprometem-se a cumprir os dispositivos ora pactuados, em todos os seus termos e condições, durante o prazo de vigência respectivo.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - AUSÊNCIA JUSTIFICADA**

O empregado poderá deixar de comparecer ao trabalho, sem prejuízo do salário para acompanhamento médico do cônjuge ou filho dependente, e falecimento de sogro e sogra desde que coincidentes com a jornada de trabalho e mediante a comprovação.

LAERTE TEIXEIRA DA COSTA

Presidente

SIND TRAB DO NORTE DO EST DE SAO PAULO - SINDINORTE

LUIS CARLOS MONTOIA

Presidente

SIND:IND.CALCADOS BOLSAS CINTOS SAO JOSE RIO PRETO

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br> .