

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RS003770/2024  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 14/10/2024  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR052784/2024  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 10264.209129/2024-10  
**DATA DO PROTOCOLO:** 11/10/2024

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

SINDICATO DA INDUSTRIA DE CALCADOS DO ESTADO DO RS, CNPJ n. 91.698.100/0001-99, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). RENATO KLEIN e por seu Procurador, Sr(a). NEY ARRUDA FILHO;

E

SINDICATO DOS TRAB NAS IND CALCADISTAS DE TEUTONIA, CNPJ n. 89.356.935/0001-19, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ROBERTO MULLER;

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 01º de agosto de 2024 a 31 de julho de 2025 e a data-base da categoria em 01º de agosto.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **dos trabalhadores nas indústrias de calçados**, com abrangência territorial em **Paverama/RS, Poço das Antas/RS, Santa Clara do Sul/RS, Teutônia/RS e Westfália/RS**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO**

3.1. Fica estabelecido um salário normativo de R\$ 1.689,60 (mil seiscentos e oitenta e nove reais e sessenta centavos) mensais ou seu equivalente horário, diário ou semanal, com vigência a partir de 01 de agosto de 2024, para os empregados que completarem 90 dias de trabalho contínuo na mesma empresa.

3.2. O salário normativo não será considerado salário profissional ou substitutivo do salário mínimo nacional.

3.3. Da admissão até 90 dias de contratualidade, fica assegurada ao empregado a percepção do salário mínimo definido em lei federal.

3.4. Ao menor aprendiz, cotista do SENAI, contratado nos termos do Decreto nº 9.579, de 22.11.2008, é assegurado um salário normativo no valor de R\$ 6,64 (seis reais e sessenta e quatro centavos) por hora.

3.5. O salário mensal, devido ao menor aprendiz, será resultante da multiplicação do valor da hora pela quantidade de horas ajustadas no contrato do aprendiz, incluindo as horas destinadas ao aprendizado teórico e as horas correspondentes ao repouso remunerado.

**REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS****CLÁUSULA QUARTA - MAJORAÇÃO SALARIAL**

4.1. Os empregados integrantes da categoria profissional conveniente, vinculados às empresas enquadradas na categoria econômica representada pelo sindicato conveniente, localizadas nos municípios de Teutônia, Poço das Antas, Westfália, Santa Clara do Sul e Paverama, respectiva base territorial, terão seus salários majorados em **4,30%** (quatro vírgula trinta por cento), incidentes sobre o salário de agosto/2023.

4.2. O reajuste previsto na cláusula anterior se aplica somente para a parcela salarial de até R\$ 4.691,41 (quatro mil seiscentos e noventa e um reais e quarenta e um centavos) mensais, ou equivalente em horas, garantindo-se, para a parcela excedente, um reajuste no percentual de 4,06% (quatro vírgula seis por cento), correspondente ao INPC do período revisando.

4.3. Em hipótese alguma, decorrente da majoração concedida, poderá o salário do empregado mais novo no emprego, ultrapassar o do mais antigo, desde que, evidentemente, exerça cargo ou função idêntica.

#### TABELA DE PROPORCIONALIDADE

Admissão	Percentual	Admissão	Percentual
09/2023	4,30%	03/2024	2,15%
10/2023	3,94%	04/2024	1,79%
11/2023	3,58%	05/2024	1,43%
12/2023	3,22%	06/2024	1,07%
01/2024	2,87%	07/2024	0,72%
02/2024	2,51%	08/2024	0,36%

4.4. A majoração ora concedida esgota toda e qualquer possibilidade revisional decorrente de eventuais resíduos, perdas e reposições oriundas de qualquer natureza, inclusive da política salarial, existentes até 31 de julho de 2024.

4.5. O reajustamento previsto na presente revisão não se estende a remunerações variáveis, percebidas com base em comissões percentuais aplicando-se somente a parte fixa do salário misto pelo empregado assim remunerado.

4.6. Eventuais reajustes salariais espontâneos concedidos pelas empresas durante o período revisando poderão ser objeto de compensação.

## CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

### CLÁUSULA QUINTA - DA RESCISÃO DO CONTRATO

5.1. Em caso de rescisão do contrato de trabalho, o pagamento dos direitos resultantes da rescisão deverá ser feito pela empresa, dentro do prazo legal, sob pena de pagamento de multa correspondente ao valor de remuneração por dia de atraso, ficando, entretanto, a empresa isenta de multa se não puder pagar as verbas rescisórias pelo não comparecimento oportuno do empregado ou por impedimento legal.

5.1.1. As empresas deverão comunicar aos empregados por escrito e antecipadamente, no documento de aviso prévio, a data, hora e local onde será procedido o pagamento dos direitos rescisórios e prestada assistência à rescisão contratual.

5.2. O empregado demitido com justa causa será cientificado por escrito dos motivos da demissão.

5.3. O empregado que pedir demissão ficará dispensado do cumprimento do aviso prévio e da sua indenização, desde que comprove a obtenção de novo emprego.

5.3.1. A empresa poderá, contudo, exigir o cumprimento, ou indenização de um aviso prévio máximo de sete dias, desde que comprovada a obtenção de um novo emprego.

## RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

## CLÁUSULA SEXTA - BENEFÍCIOS GERAIS

6.1. Poderão as empresas dispensar temporária e indefinidamente a marcação de cartões-ponto, nos intervalos da jornada de trabalho, sendo, porém, obrigatório o registro no caso de trabalho suplementar ou saída antecipada.

6.2. Havendo concordância das diretorias das empresas serão colocados junto aos relógios-ponto, os avisos dirigidos pelo sindicato obreiro aos empregados, desde que assinados pelo presidente do sindicato dos trabalhadores.

6.3. As empresas garantem uma estabilidade provisória de 12 meses, a partir do retorno do empregado acidentado ao serviço, nos termos do art. 118 da Lei nº 8.213 de 24.07.1991.

6.4. As empresas se comprometem a conceder aos funcionários com no máximo uma falta não justificada no respectivo período, mediante solicitação, adiantamento quinzenal de até 40% sobre o salário do mês, entre os dias 15 a 20 de cada mês, excetuado os meses de novembro e dezembro, em caso de pagamento da gratificação natalina.

6.5. 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. Também fornecerão gratuitamente uniformes e seus acessórios quando exigirem seu uso obrigatório em serviço.

6.5.1. Os empregados obrigam-se ao uso e manutenção dos equipamentos e uniformes que receberem, ficando sujeitos a indenização por extravio ou dano, salvo desgaste natural.

6.5.2. Considerando-se que a lavagem dos uniformes ocorre, em média, uma vez por semana, fica o empregado obrigado na limpeza do mesmo, eximindo-se o empregador de qualquer tipo de indenização compensatória.

6.5.3. Ficam, os empregadores, obrigados a providenciar a imediata troca dos uniformes e equipamentos quando os mesmos se tornarem impróprios para o uso.

6.6. As empresas componentes da categoria econômica representadas pelo sindicato suscitado concederão aos seus empregados, nos restritos termos do presente acordo, uma remuneração adicional nomeada "**triênio**", correspondente ao percentual de 2,0% incidente sobre o salário mensal, por período completo de 3 anos de trabalho prestado ao mesmo empregador.

6.6.1. O benefício previsto nesta cláusula será devido somente aos trabalhadores que percebam salário equivalente a até 3 vezes o maior salário normativo, respeitado o direito adquirido.

6.6.2. Os trabalhadores admitidos à partir de 02.01.2021 não farão jus ao benefício previsto na cláusula 6.6. supra.

6.7. As empresas implantarão "Vale Transporte" na forma da lei a todos os seus empregados, independente do nível salarial. Fica ainda, permitido às empresas descontarem da remuneração de seus empregados, os valores relativos a quaisquer benefícios, desde que por eles expressamente solicitados e autorizados por escrito.

6.8. As empresas abonarão as faltas dos empregados estudantes nos dias de provas escolares, em estabelecimentos oficiais ou particulares, desde que tal horário seja conflitante com o de trabalho.

6.9. As funções exercidas nas empresas componentes do sindicato suscitado serão anotadas na CTPS dos empregados obedecendo o Código Brasileiro de Ocupações.

6.10. O empregado que receber até duas vezes o maior piso da categoria e que provar estar matriculado e frequentando estabelecimento oficial ou reconhecido, em curso regular de ensino de segundo grau ou curso técnico reconhecido, bem como em nível superior, terá direito a auxílio escolar anual equivalente a duas parcelas, a primeira de 15% e a segunda de 10% do piso, não integrável ao salário.

6.10.1. O pagamento do benefício deverá ser feito da seguinte forma: primeira parcela no mês de abril de 2025 e a segunda parcela no mês de julho de 2025.

6.10.2. Para fazer jus a vantagem ora instituída, o empregado interessado deverá fazer requerimento por escrito para a empregadora, até o dia 31 de março de 2025, acompanhado da certidão de matrícula, comprovação de frequência suficiente e aprovação no ano letivo de 2024; e, comprovar, até o dia 30 de junho de 2025, que permanece matriculado e frequentando o respectivo curso, fazendo então jus ao recebimento da segunda parcela.

6.11. Ajustam os sindicatos convenientes, com a finalidade de estimular a criação de benefícios aos trabalhadores, que eventuais vantagens criadas pelas empresas, tais como prêmio produção, fornecimento de cestas de

alimentação, etc, não terão qualquer espécie de incidências em outras verbas legais, em especial FGTS, 13º salário, férias, etc.

6.12. Em caso de falecimento do empregado, a empresa empregadora pagará aos respectivos sucessores, quando da formalização da rescisão contratual, auxílio funeral equivalente a um piso salarial da categoria e em dobro, em caso de falecimento decorrente de acidente do trabalho.

6.13. O prazo estabelecido no artigo 473, inciso I da Consolidação das Leis do Trabalho, que determina o afastamento do empregado por até 2 (dois) dias consecutivos em caso de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em CTPS, viva sob a dependência econômica do empregado, será contado exclusivamente em dias úteis.

6.13.1. Para fins desta cláusula, consideram-se dias úteis aqueles compreendidos de segunda-feira a sexta-feira, excluindo-se os feriados e finais de semana.

6.14. As empresas integrantes da categoria econômica poderão permitir a utilização de calçados abertos, chinelos ou sandálias, desde que presos ao pé, durante a jornada de trabalho, considerando-se a insignificante incidência de acidente de trabalho com lesões nos pés, as particularidades climáticas da região, as reiteradas solicitações por parte dos trabalhadores e no sentido de evitar dermatites e desconforto, observadas as particularidades da função.

6.15. As empresas integrantes da categoria econômica ficam dispensadas de instalar vestiários e armários individuais, tendo em vista que é costume no setor os trabalhadores deslocarem-se até o local de trabalho já trajados adequadamente para a atividade profissional.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA SÉTIMA - HORAS EXTRAS, COMPENSAÇÃO DE HORAS E BANCO DE HORAS**

7.1. Respeitado uso e costume e nos termos do art. 7º, inciso XIII, da Constituição Federal, poderão as empresas ultrapassar a jornada normal de trabalho, independentemente da licença prevista no artigo 60 da CLT, visando a compensação das horas não trabalhadas em um dia da semana, inclusive aos sábados, sem que este acréscimo seja considerado como horas extras.

7.2. A faculdade outorgada à empresa restringe-se ao direito de estabelecer ou não o regime de compensação horária. Uma vez estabelecido o regime de compensação, as empresas somente poderão alterá-lo com a concordância expressa dos empregados.

7.3. A revogação contida nesta cláusula somente poderá ocorrer mediante expressa disposição em futuras revisões de dissídio coletivo, convenções ou acordos coletivos e/ou sentenças normativas.

7.4. Na época do Natal, Ano Novo, carnaval ou recaindo feriados em terças ou quintas-feiras, exceto dia 1º de maio, poderá haver supressão de trabalho nos dias que os antecedem ou nos que os sucedem, mediante compensação de horários, suprido o trabalho em outro ou outros dias. Para efetivação de horário previsto, deverá ser requerido por pelo menos 66% dos empregados de cada empresa mediante documento escrito e que contenha a assinatura dos mesmos, comprometendo-se a empresa a comunicar por escrito ao Ministério do Trabalho e Emprego. Ocorrendo a hipótese, ficará a minoria obrigada a acatar e cumprir o estabelecido. Em caso de feriado em sábado, previamente compensado, as horas correspondentes serão remuneradas como extras; em caso de feriado durante a semana, será descontado, sendo facultada a compensação.

7.5. As horas extras prestadas serão remuneradas com adicional de 60% e as horas noturnas com adicional de 25%.

7.6. Ocorrendo trabalho em domingos e feriados, o mesmo será remunerado com acréscimo de 100%, excetuada a hipótese de compensação, do trabalho de vigilantes e brigada de incêndio.

7.7. Recaindo o feriado em sábado, considerando a compensação de jornada trabalhada na semana, as horas respectivas serão remuneradas com adicional de 60%.

7.8. As férias dos empregados não poderão iniciar em sextas-feiras, sábados, domingos e feriados.

7.9. As empresas poderão conceder férias coletivas, por antecipação, aos empregados que ainda não contarem com o respectivo período aquisitivo completo, considerando-se, na hipótese, como quitado o respectivo período. Os dias de férias que excederem ao direito adquirido do empregado serão considerados como de dispensa remunerada.

7.10. Em caso de prorrogação do horário normal de trabalho, será obrigatório um descanso de 10 minutos, antes do início de período extraordinário, não computável na duração do trabalho, nos termos do art. 384 da Consolidação das Leis do Trabalho.

7.11. Visando um melhor aproveitamento de tempo e comodidade dos trabalhadores, fica dispensada a marcação do ponto no horário de término dos turnos da manhã.

7.11.1. No caso de saída antecipada ou de realização de trabalho extraordinário a marcação de ponto será obrigatoriamente efetivada.

7.11.2. A não marcação do ponto no horário acima previsto, não poderá servir de base para alegação de realização de serviço extraordinário.

7.11.3. Também visando a comodidade dos trabalhadores, as empresas poderão permitir a marcação do ponto até 10 (dez) minutos antes do horário previsto para o início e após o término de cada turno, sem que esta marcação possa servir de base para alegação de serviço extraordinário. Após o período de tolerância acima previsto, haverá contagem de minuto a minuto para fins de estabelecer jornada suplementar.

7.12. As empresas poderão flexibilizar a jornada de trabalho de seus empregados, mediante assembleia, nas seguintes condições:

7.12.1. As empresas, quando necessário, poderão exigir prestação de serviços além da jornada normal de trabalho, sem que tal serviço seja considerado hora extra, observados os limites de jornada diária previstos em lei

7.12.2. Em contrapartida à exigência contida na cláusula anterior, as empresas concederão folgas compensatórias aos empregados, comunicadas com antecedência mínima de 2 dias.

7.12.3. Eventuais diferenças de horas porventura existentes em 31 de julho de 2025, em favor do empregado, deverão ser pagas em rubrica própria, como hora extraordinária, o mesmo ocorrendo em caso de dispensa do trabalhador ou cancelamento do acordo.

7.12.4. Na execução do ora pactuado serão consideradas as particularidades e situações excepcionais de trabalhadores estudantes, empregadas com filhos menores de 7 anos, especialmente àquelas que dependam de creches e observado o expediente de trabalho da creche, sem que isso ocasione qualquer tipo de ônus à trabalhadora.

7.13. Os contratos de experiência não ultrapassarão o prazo máximo de 60 dias, sendo permitida a sua contratação e posterior prorrogação, observado o prazo limite estabelecido nesta cláusula.

7.14. Em caso de necessidade, poderão as empresas reduzir a jornada de trabalho, com redução proporcional dos salários, mediante assembleia, sem prejuízo das demais vantagens.

7.15. Reconhecem as partes que todas as unidades fabris das empresas abrangidas pela presente convenção, estão localizadas em local de fácil acesso e servido de transporte público regular, em horários compatíveis com a atividade laboral. Em vista disso, estabelecem que o tempo gasto pelo empregado no trajeto até o local de trabalho não será considerado tempo à disposição, para efeito de cômputo de horas extras, ainda que o transporte seja fornecido pelo empregador, a título oneroso ou gratuito.

7.16. Os trabalhadores sujeitos à exceção prevista no artigo 62, inciso II, da CLT deverão ter tal condição anotada em sua CTPS.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR EXAMES MÉDICOS**

### **CLÁUSULA OITAVA - EXAMES MÉDICOS E PROTEÇÃO À GESTANTE**

8.1. As empresas que dispuserem de serviço médico à disposição de seus empregados, poderão utilizar tal serviço para fins de autorizar a prorrogação do trabalho dos funcionários menores.

8.2. A empresa que dispuser de serviço médico próprio ou em convênio terá a seu cargo o exame médico e o abono de faltas correspondentes aos períodos de afastamento do empregado por motivo de saúde, de acordo com o art. 27, parágrafo único da CLPS, reconhecida, ainda, a validade de atestados fornecidos por médico e dentistas do sindicato suscitante.

8.3.O empregado que levar seu filho menor de 13 anos de idade ao médico, mediante comprovante fornecido pelo mesmo, não sofrerá penalidade, não perceberá a remuneração correspondente ao tempo em que estiver ausente do serviço, mas não lhe será descontado o repouso remunerado, desde que a ausência não seja superior a um turno, observando-se o limite máximo de uma falta mensal, computando-se a mesma para fins de cálculo de férias e gratificação natalina.

8.3.1.O limite fixado, de uma falta mensal, admite exceção em caso de reconsulta, desde que requisitada pelo médico.

8.4. As empregadas gestantes não poderão ser demitidas no período de 5 meses após o parto, de acordo com o art. 10, inciso II, alínea "b", das Disposições Constitucionais Transitórias, salvo por justa causa, bem como o advento de disposição contrária em lei complementar.

8.4.1. Na hipótese de recusa da empregada na readmissão, perderá o direito previsto nesta cláusula; caso a empresa opte pela não readmissão, deverá pagar os salários correspondentes ao período de estabilidade.

8.5. As empresas colocarão à disposição das mães em período de amamentação uma sala específica para esta finalidade, onde estas possam receber seus filhos e amamentá-los nos períodos previstos em lei ou liberar as funcionárias por 30 minutos em ambos os turnos, de acordo com o art. 396 da Consolidação das Leis do Trabalho.

8.6. Fica assegurado às trabalhadoras gestantes o direito de realizarem uma consulta mensal, para exame pré-natal, junto ao Posto de Saúde do SUS, sem prejuízo dos salários e demais vantagens, limitada a ausência a um turno de trabalho destinado à consulta médica e um turno de trabalho para exames laboratoriais.

8.7. As empresas que não disponham de creches e nem tenham feito convênio para cumprir as disposições dos art. 389, parágrafos 1º e 2º e 400 da CLT, ficam obrigadas a pagar às empregadas com filhos menores, enquanto estes não tiverem completado 6 anos de idade, a quantia mensal de R\$ 171,05 (cento e setenta e um reais e cinco centavos), para cada filho nestas condições, a título de auxílio creche.

8.7.1. No caso dos filhos enquadrados nas condições da cláusula 8.7 atingirem a idade de 6 anos durante o ano letivo, e já tendo encerrado o período de matrículas da rede pública de ensino, o auxílio será prorrogado até o mês de dezembro do mesmo ano, condicionado à permanência do menor na creche.

8.7.2. As empresas poderão efetuar o pagamento do auxílio aqui previsto, diretamente as creches em que matriculados os filhos de seus empregados.

8.8.Nos locais onde existirem creches ficam as empresas obrigadas a firmarem convênios para atender os dispositivos legais.

8.9. Ajustam as partes que o atestado médico justifica a falta do dia, considerada a jornada integral, incluído o acréscimo destinado ao regime compensatório de horas semanais de trabalho.

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA NONA - ENTREGA DE ATESTADOS MÉDICOS POR MEIO DIGITAL**

9.1. Fica estabelecido que o empregado poderá entregar atestados médicos por meio digital, preferencialmente via aplicativo de mensagens, como o WhatsApp, ou por e-mail, para o empregador, desde que observados os seguintes procedimentos:

9.2. O empregado deverá enviar uma imagem legível do atestado médico, contendo todas as informações necessárias, tais como o nome do empregado, data do atestado, diagnóstico, nome e registro do médico emitente, período de afastamento previsto, e quaisquer outras informações relevantes;

9.3. O prazo para a entrega do atestado médico digital será de até 24 (vinte e quatro) horas a contar do primeiro dia de afastamento por motivo de doença;

9.4. O empregado se compromete a entregar o atestado médico original ao empregador no primeiro dia do seu retorno ao trabalho;

9.5. O empregador reserva-se o direito de solicitar o atestado médico original a qualquer momento, caso julgue necessário, para fins de comprovação da necessidade de afastamento por motivo de doença;

9.6. A não entrega do atestado médico original pelo empregado no prazo estabelecido, poderá acarretar medidas disciplinares de acordo com a política interna da empresa, sem prejuízo da comprovação do motivo do afastamento;

9.7. O empregador compromete-se a manter a confidencialidade das informações contidas no atestado médico e utilizá-las apenas para fins relacionados à gestão do contrato de trabalho e à observância das normas de segurança e saúde no trabalho.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - DISPOSIÇÕES FINAIS**

10.1. Por expressa exigência negocial e sob inteira responsabilidade do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Calçadistas de Teutônia, as empresas descontarão de todos os seus empregados, integrantes da categoria profissional representada pelo Sindicato dos Trabalhadores, associados ou não, beneficiados ou não pelo disposto nesta revisão, as seguintes importâncias:

10.1.1. Para os salários nominais resultantes desta Convenção Coletiva de Trabalho será realizado um desconto assistencial equivalente a 4,5% do salário de agosto de 2024, respeitado o limite de R\$ 177,83 (cento e setenta e sete reais e oitenta e três centavos).

10.1.2. As empresas descontarão mensalmente, a partir de agosto de 2024 de todos os trabalhadores associados do sindicato suscitante, a título de mensalidade de sócio, conforme relação por este fornecida, a importância equivalente a R\$ 29,90 (vinte e nove reais e noventa centavos), sendo que no mês de agosto de 2024, ou setembro de 2024, fica desobrigado o recolhimento, em razão da contribuição prevista no item 10.1.1

10.2. As quantias assim descontadas serão recolhidas aos cofres do Sindicato dos Trabalhadores, sob expressa exigência negocial e a inteira responsabilidade deste, até 10 (dez) dias após a efetivação do desconto.

10.3. O descumprimento do disposto no item 10.2, obriga a empresa inadimplente ao pagamento de 5% de acréscimo sobre o valor descontado e não recolhido, por mês de atraso, que será atualizado até o efetivo pagamento, com juros e correção monetária igual a dos débitos trabalhistas.

10.4. O desconto aqui ajustado não incidirá sobre os salários dos trabalhadores que apresentaram oposição ao mesmo no período compreendido entre a data da assembleia geral extraordinária convocada para fins de instalação da campanha salarial (18/06/2024) e o último dia útil do mês de junho de 2024, em total conformidade com a decisão daquela assembleia.

10.4.1 - Eventual oposição de qualquer empregado será comunicada à respectiva empregadora, até, no máximo, 48 horas do protocolo da presente CCT pelo Sindicato dos Trabalhadores, permitida a comunicação por meio eletrônico.

10.4.2 - Caso as empresas sejam condenadas a devolver os valores descontados dos empregados após o trânsito em julgado de ação condenatória, o Sindicato dos Trabalhadores se declara devedor solidário pela quantia objeto de condenação.

10.5. As empresas integrantes da categoria econômica recolherão ao SINDICATO PATRONAL a importância de R\$ 58,00 (cinquenta e oito reais) por empregado registrado no estabelecimento na data de 01.08.2024, conforme contido na Guia de Recolhimentos do FGTS (GRF), em duas parcelas iguais de R\$ 29,00 (vinte e nove reais), com vencimentos em 10.10.2024 e em 10.11.2024, respectivamente.

10.5.1. A obrigatoriedade do pagamento da contribuição especial estabelecida na cláusula 10.5 supra, por todas as empresas integrantes da categoria econômica representada pelo SINDICATO PATRONAL, associadas ou não, decorre, especialmente, da previsão contida no art. 8º, inciso VI, da CF/1988, que dispõe ser obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho e, conseqüentemente, da necessidade de utilização do instrumento da convenção coletiva para efeitos de estabelecer condições mais benéficas ao empregador, tais como banco de horas, compensação semanal de jornada de trabalho, com supressão do trabalho aos sábados, jornada 12x36, forma de remuneração de feriados que recaírem aos sábados, tolerância na marcação do ponto, dentre outras prerrogativas.

10.5.2. O não recolhimento das importâncias decorrentes do estipulado na cláusula 10.5 supra, nos prazos estabelecidos, implicará na incidência de multa de 2% (dois por cento), juros moratórios de 1% (um por cento) ao mês, mais correção monetária pela variação do INPC – IBGE, desde a data em que devido e até o efetivo pagamento, ficando o Sindicato da Indústria de Calçados do Estado do Rio Grande do Sul legitimado a proceder a cobrança judicial do montante devido, conforme autorizado em assembleia geral extraordinária.

10.6. As empresas dispensarão do trabalho membros da diretoria do sindicato profissional, mediante solicitação formalizada com antecedência de 2 dias úteis, sem prejuízo do salário e demais vantagens, para fins de participação

em eventos sindicais, limitada a 5 dias por ano.

10.7. As empresas estabelecidas nas bases de Paverama/RS, Poço das Antas/RS, Teutônia/RS e Westfália/RS, farão uma doação ao Sindicato Profissional no valor de R\$ 6,67 (seis reais e sessenta e sete centavos) por empregado constante de seus quadros funcionais em 01 de dezembro de 2024, a ser recolhida até o dia 10 de janeiro de 2025, e outra doação no valor de R\$ 6,67 (seis reais e sessenta e sete centavos) por empregado constante de seus quadros funcionais em 01 de junho de 2025, a ser recolhida até o dia 10 de julho de 2025, devendo referidos valores, por conta e responsabilidade da Entidade Profissional, ser destinado pelo mesmo para custear a manutenção de programas de qualificação profissional.

}

**RENATO KLEIN**  
**PRESIDENTE**  
**SINDICATO DA INDUSTRIA DE CALCADOS DO ESTADO DO RS**

**NEY ARRUDA FILHO**  
**PROCURADOR**  
**SINDICATO DA INDUSTRIA DE CALCADOS DO ESTADO DO RS**

**ROBERTO MULLER**  
**PRESIDENTE**  
**SINDICATO DOS TRAB NAS IND CALCADISTAS DE TEUTONIA**

## **ANEXOS**

### **ANEXO I - ATA SINDICATO PATRONAL**

[Anexo \(PDF\)](#)

### **ANEXO II - ATA AGE TRABALHADORES**

[Anexo \(PDF\)](#)

### **ANEXO III - DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO**

[Anexo \(PDF\)](#)

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

