

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2013/2014

**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR072072/2013

SINDICATO DA INDUSTRIA DE CALCADO DE FORTALEZA - CE, CNPJ n. 07.341.134/0001-15, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JAIME BELLICANTA e por seu Procurador, Sr(a). ADENAUERMOREIRA;

E

SINDICATO TRABS IND CALC BOLCA LUVAS MSP TRAB EST CEARA, CNPJ n. 07.341.464/0001-00, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). CARLOS EUDENES GOMES DA FROTA e por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr(a). PAULO JUAREZ ALVES GOMES e por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr(a). JEAN CARLOS MARQUES COELHO;

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 setembro de 2013 a 31 de agosto de 2014 e a data-base da categoria em 01º de setembro.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **trabalhadores nas indústrias de calçados, bolsas, luvas e material de segurança e proteção ao trabalho**, com abrangência territorial em **Fortaleza/CE**.

## Salários, Reajustes e Pagamento

### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

Aos empregados admitidos após a data base e aos que vierem a ser admitidos durante a vigência da presente convenção, fica assegurado um salário de ingresso de R\$ 696,00 (seiscentos e noventa e seis reais) mensais, salário este que formará base para eventual procedimento coletivo futuro revisional.

**Parágrafo Primeiro** – Aos empregados que contarem ou completarem 90 (noventa) dias de contrato de trabalho na mesma empresa, fica assegurado um salário normativo de efetivação de R\$ 721,00 (setecentos e vinte e um reais) mensais, salário este que formará base para eventual procedimento coletivo futuro revisional.

**Parágrafo Segundo** – Caso ocorra alteração do salário mínimo nacional, durante a vigência da presente convenção, e na hipótese dos salários normativos previstos nesta cláusula virem a ser afetados pelo mesmo, os valores dos salários de ingresso e de efetivação, serão acrescidos com uma antecipação compensável de R\$ 10,00 (dez reais) e R\$ 30,00 (trinta reais), respectivamente, acima do salário mínimo nacional, visando manter o poder de compra dos trabalhadores.

**Parágrafo Terceiro** – Os novos salários normativos serão vinculados à presente convenção coletiva de trabalho, possuindo natureza, vigência e eficácia iguais.

**Parágrafo Quarto** – Os salários modificados nos termos da presente não poderão acarretar que um empregado mais novo em uma função passe a ganhar mais do que um mais antigo exercente da mesma função.

**Parágrafo Quinto**- A modificação prevista nesta cláusula refere-se, exclusivamente, às disposições nelas contidas, não possibilitando ou induzindo à novas negociações.

### **Reajustes/Correções Salariais**

#### **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

Em 1º de setembro de 2013, as **empresas** concederão a seus empregados, a título de reajuste e reposição salarial, o percentual de 6,07% (seis vírgula zero sete por cento), percentual incidente sobre os salários de 01 de setembro de 2012.

**Parágrafo primeiro** - Percebendo o **empregado** o salário por produção, o percentual da presente cláusula incidirá sobre o valor das peças, na mesma proporção e forma do “caput” desta cláusula.

**Parágrafo segundo** - A forma de reajuste pactuada faculta a compensação de todos os reajustes, adiantamentos e antecipações de salários, compulsórios ou espontâneos, concedidos pelas empresas de 01 de setembro de 2012 a 31 de agosto de 2013.

**Parágrafo terceiro** - O percentual de reajuste da presente cláusula opera como repositor de eventuais perdas salariais do período de 01 de setembro de 2012 a 31 de agosto de 2013, qualquer que seja a origem ou provocação da perda salarial pelo que, a este título, nada poderá ser exigido das empresas, no futuro.

#### **Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo**

#### **CLÁUSULA QUINTA - CONTRACHEQUE**

As **empresas** se obrigarão a fornecer aos **empregados**, por ocasião do pagamento dos salários, documento que especifique e discrimine as importâncias pagas, bem como os descontos efetuados.

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

##### **Adicional de Tempo de Serviço**

## CLÁUSULA SEXTA - TRIÊNIO

A título de “triênio”, as **empresas** concederão a seus **empregados** o percentual de 1% (um por cento), para cada 03 (três) anos de serviço na empresa, até o limite de 06 (seis) anos, este incidente sobre o salário básico do empregado beneficiário. Na contagem dos 03 (três) anos previstos nesta cláusula, considerar-se-á o tempo de serviço do empregado na empresa, atualmente, sem se considerar, no entanto, o tempo de serviço de contratos de trabalho anteriores ou rescindidos, qualquer que seja o motivo. Para efeito de concessão do triênio, considerar-se-á a data da admissão do empregado na empresa, e não a data de celebração da presente convenção.

### Auxílio Morte/Funeral

## CLÁUSULA SÉTIMA - AUXÍLIO FUNERAL

No caso de falecimento do **empregado**, a **empresa** ex-empregadora pagará aos dependentes habilitados, um auxílio funeral, sem natureza salarial, equivalente a 02 (dois) salários normativos, em caso de morte natural ou acidental, e a 04 (quatro) salários normativos, em caso de morte por acidente de trabalho. Este benefício deverá ser pago de acordo com a categoria em que o **empregado** esteja enquadrado e será repassado juntamente com os saldos rescisórios do **empregado** falecido.

**Parágrafo único** - Excluem-se desta cláusula as **empresas** que mantenham para seus **empregados** apólices individuais ou coletivas de seguro de vida, em condições mais vantajosas.

### Auxílio Creche

## CLÁUSULA OITAVA - AUXÍLIO CRECHE (REEMBOLSO CRECHE)

Fica assegurado à trabalhadora à partir do retorno desta da licença maternidade, um REEMBOLSO CRECHE, até que o filho complete 01 (um) ano de idade, no valor de R\$ 106,07 (cento e seis reais e sete centavos) mensais, sem que este referido valor tenha natureza salarial, na forma do disposto na Portaria Mtb nº3296, de 03 de setembro de 1986 e do Parecer Mtb de nº 196/86, quitando juntamente com a remuneração mensal da empregada beneficiária, contanto que a criança nasça com vida.

**Parágrafo primeiro** – Para que faça jus ao recebimento do reembolso previsto nesta cláusula, deverá a trabalhadora comprovar o uso da quantia para despesas com os filhos beneficiários, sendo admitida para esse fim gastos com saúde, alimentação, educação, assim como despesas com o pagamento de pessoas contratadas pela trabalhadora para ficar com os filhos desta durante o expediente, podendo ser feita tal comprovação através de notas fiscais de venda ou prestação de serviços, ou de recibos.

**Parágrafo segundo** – A não comprovação dos gastos indicados no parágrafo anterior até o dia 20 do mês subsequente ao do reembolso concedido, resultará na suspensão do benefício até o saneamento por parte da trabalhadora da incorreção.

**Parágrafo terceiro** – Aludido pagamento de auxílio pecuniário, não terá reflexos para efeito de férias, 13º salário, aviso-prévio, nem incidência para fins de INSS, FGTS ou imposto de renda.

**Parágrafo quarto** – A referida cláusula tornará sem efeito, caso a empresa firme convênio com creche, na forma da lei, ou instale creche própria, ressalvando entretanto o pagamento do auxílio pecuniário no mês em curso ao da instalação da creche própria ou assistência de convênio.

#### **Outros Auxílios**

#### **CLÁUSULA NONA - MATERIAL ESCOLAR**

As **empresas** poderão firmar convênios com livrarias, editoras ou órgãos oficiais, para compra de material escolar para seus **empregados** ou filhos destes, regularmente inscritos até a 3ª (terceira) série do ensino médio. As condições obtidas nesses convênios serão repassadas aos **empregados** que se inscreverem para este benefício e o valor da compra será descontado do empregado em folha de pagamento, estando, no entanto, limitado referido valor de compra a 30% (trinta por cento) do valor total de 01 (um) salário mensal do empregado.

#### **Aposentadoria**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - INDENIZAÇÃO DO APOSENTADO**

O **empregado** que se aposentar contando, pelo menos, 15 (quinze) anos de serviço na mesma **empresa**, dela receberá no ato de seu efetivo desligamento, uma indenização por aposentadoria, em valor igual a de 01 (um) mês de salário por ele percebido à época, como reconhecimento da empresa por sua dedicação e colaboração.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA**

O **empregado** que for demitido, sem justa causa, contando com mais de 05 (cinco) anos de trabalho contínuo na mesma **empresa**, e que estiver a cinco meses, ou menos, da aquisição do direito à aposentadoria integral, terá direito às suas contribuições previdenciárias pagas pela empresa demissora, até a implementação da aposentadoria, como segurado dobrista. Para este fim, deverá o trabalhador habilitar-se junto à Previdência Social e entregar o respectivo carnê de contribuição à empresa, na época do correspondente pagamento, que será efetuado como prêmio, não possuindo qualquer natureza salarial.

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

## Normas para Admissão/Contratação

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - READMISSÃO/EXPERIÊNCIA

Os empregados que forem demitidos ou pedirem demissão, sendo readmitidos na mesma empresa antes de completarem 01 (um) ano de afastamento, contado do término do eventual aviso prévio, nas mesmas funções, para uso do mesmo tipo de equipamento, o serão já com o salário mínimo normativo de R\$ 721,00 (setecentos e vinte e um reais), ou pelo valor vigente na época da nova admissão.

### Desligamento/Demissão

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

O pagamento do valor das parcelas ou verbas rescisórias poderá ser efetuado por crédito em conta bancária, aberta em nome do empregado demitido, cabendo à empresa apresentar, neste caso, ao **Sindicato Profissional**, o comprovante bancário respectivo, quando a rescisão estiver, por lei, sujeita à homologação sindical.

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CARTA DE REFERÊNCIA

As **empresas** concederão carta de referência aos **empregados** demitidos sem justa causa, quando por estes solicitada.

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

### Ferramentas e Equipamentos de Trabalho

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - UNIFORMES E EQUIPAMENTOS

As **empresas** que exigirem o uso de uniforme dentro de seu estabelecimento, fornecerão, gratuitamente, aos **empregados** 02 (dois) uniformes por ano, sendo obrigatória a devolução dos usados nas substituições ou na rescisão do contrato de trabalho por qualquer motivo. Os **empregados** obrigam-se ao uso, manutenção e limpeza adequados dos equipamentos, máquinas e uniformes que receberem para o desempenho de suas funções, bem como a indenizar as **empresas** por extravio ou dano. Rescindido ou extinto o contrato de trabalho, deverá o **empregado** devolver os equipamentos e/ou uniformes de seu

uso, que continuarão de propriedade da **empresa** empregadora.

#### **Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - BEBEDOUROS**

As **empresas** ficam obrigadas a fornecer aos seus **empregados** água potável, em condições higiênicas, sendo proibido o uso de recipientes coletivos. Nas **empresas** em que houver rede de abastecimento de água deverão existir bebedouros de jato inclinado e guarda protetora, proibida sua instalação em pias ou lavatórios, e na proporção de 1 (um) bebedouro por grupo de até 50 (cinquenta) **empregados**.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - LIBERDADE DO TRABALHADOR**

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

#### **Outras normas de pessoal**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DIREITO DA TRABALHADORA GESTANTE**

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

**Parágrafo único** - As **empresas** que não possuem médico especializado próprio, ou conveniado, para fazer exame pré-natal, liberarão as mulheres grávidas para a realização de exame pré-natal um dia por mês, sem prejuízo do salário.

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

#### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - COMPENSAÇÃO DE DIAS**

Poderão as **empresas** liberar os **empregados** aos sábados e em dias úteis intercalados com feriados e fins de semana, através da compensação anterior ou posterior dos respectivos dias, desde que aceite a liberação e a forma de compensação por no mínimo 51% (cinquenta e um por cento) de seus **empregados**, inclusive mulheres e menores, inclusa nesta cláusula os períodos comemorativos, tendo como exemplo a Sexta-Feira Santa, o dia de Tiradentes e outros, desde que a **empresa** não

trabalhe nesses referidos dias.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA - COMPENSAÇÃO DE HORAS**

As **empresas**, respeitando o limite legal de 44 horas de trabalho por semana, 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, preferencialmente aos domingos, desde que preenchidos os requisitos legais, independentemente de ocorrerem feriados na semana, ressalvada a hipótese de quando se tratar de **empregado** menor, na existência de atestado médico.

**Parágrafo único:** Ficam excluídos desta cláusula os trabalhadores que exercerem carga horária semanal de 36 horas.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DESLOCAMENTO DE FERIADOS**

Visando assegurar melhor qualidade de vida ao trabalhador e um período de descanso maior, fica acordado que quando da ocorrência de feriados e/ou dias santificados que recaiam na terça, quarta, quinta e/ou sexta-feiras, esses poderão ser deslocados para segunda, sexta ou sábados da mesma semana, de acordo com o horário de trabalho normal de cada turno da empresa e a critério desta, desde que aceite o deslocamento do feriado por no mínimo 51% (cinquenta e um por cento) de seus **empregados**, a fim de aumentar o período de descanso dos empregados, sem que tal compensação acarrete qualquer acréscimo salarial.

### **Controle da Jornada**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - SISTEMAS ALTERNATIVOS DE CONTROLE DE HORÁRIO**

Os empregadores poderão, na forma do permissivo estabelecido na Portaria nº 373, de 25 de fevereiro de 2011, do Ministério do Trabalho e Emprego, adotar sistemas alternativos de controle de horários de seus empregados, na forma de registradores eletrônicos de horários que não devem admitir:

- a) restrições à marcação do ponto;
- b) marcação automática de ponto;
- c) exigência de autorização previa para marcação de sobrejornada;
- d) a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

**Parágrafo primeiro:** Para fins de fiscalização, os sistemas alternativos eletrônicos deverão:

- a) estar disponíveis no local de trabalho;
- b) permitir a identificação de empregador e empregado; e
- c) possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.

**Parágrafo segundo:** Ficam dispensadas as demais obrigações constantes da Portaria nº 1.510, de 21 de agosto de 2009, mormente o mecanismo impressor em bobina de papel.

### **Faltas**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ABONO DE FALTAS DO ESTUDANTE**

Ao trabalhador estudante será assegurado o abono de sua ausência ao trabalho, durante a efetiva prestação de exames ou provas curriculares do sistema de ensino legalmente reconhecido, aqui incluídos os exames supletivos, desde que a empresa seja pré-avisada, por escrito, com a antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas, e subordinado à comprovação posterior, por escrito, no mesmo prazo.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - PAGAMENTO DO PIS**

As **empresas** que não mantiverem convênio bancário para pagamento do PIS na empresa, concederão a 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 verba social indicada, no dia posterior imediato.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ABONO DE FALTAS DOS PAIS**

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - HOSPITALIZAÇÃO DE DEPENDENTES MENORES**

As **empresas**, durante a vigência da presente convenção, concederão ao pai ou mãe responsável por criança de até 06 (seis) anos e que esteja hospitalizada, uma licença não remunerada de até 03 (três) dias, período total para dias contínuos ou descontínuos, devendo o beneficiário fazer prova da hospitalização. A licença em causa não influirá em repousos semanais remunerados ou férias.

### **Outras disposições sobre jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - TOLERÂNCIA DO PONTO**

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 dispendidos, unicamente, para o registro do ponto.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DIA DO SAPATEIRO**

Excepcionalmente, a exclusivo e único critério de cada empresa, o Dia do Sapateiro será considerado até 31 de dezembro de 2013, devendo as empresas conceder aos seus empregados abono de um dia de salário por empregado, sem natureza salarial, ou um dia de folga remunerada até a data limite acima especificada, em homenagem ao “Dia do Sapateiro” (25 de outubro), sendo que as comemorações correspondentes serão realizadas em qualquer sábado até o dia 31 de dezembro. O dia da concessão da folga, em sendo o caso, será livremente escolhido pela **empresa**, não podendo recair em dia de sábado, domingo ou feriado.

#### **Relações Sindicais**

##### **Garantias a Diretores Sindicais**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ABONO DE FALTA DE DIRIGENTE SINDICAL**

Fica garantido aos dirigentes sindicais eleitos na forma da lei, até o limite de 02 (dois) Diretores por empresa, sem contar com os diretores afastados, a liberação de 02 (dois) dias por mês para participação em reuniões ordinárias da Diretoria do Sindicato Profissional, desde que sejam as empresas pré-avisadas com antecedência de 72 (setenta e duas) horas, com apresentação posterior do comprovante de participação na referida reunião.

#### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - MENSALIDADE SINDICAL**

Uma vez autorizados pelos **empregados**, individualmente, por escrito e contendo o valor a ser descontado, as **empresas** ficam obrigadas a proceder o desconto em folha, das mensalidades sindicais, devendo o **Sindicato Profissional**, apresentar-se à sede da empresa, a partir do quinto dia posterior ao desconto, para o recebimento do valor, podendo a empresa efetuar depósito do valor correspondente na conta da Entidade Sindical Profissional, com comprovação posterior perante a mesma.

**Parágrafo único** - O recebimento de que trata o “caput” acima será realizado por um Diretor do Sindicato, que deverá se apresentar à tesouraria da empresa portando suas credenciais de diretor e o recibo correspondente, facultando-se à empresa o depósito na conta corrente do Sindicato.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**

Por determinação da Assembléia Geral Extraordinária dos Trabalhadores, as **empresas** descontarão de seus **empregados**, sindicalizados ou não, o valor equivalente a 4% (quatro por cento) dos salários dos empregados sindicalizados e não sindicalizados, sendo 1% (hum por cento) nos meses de dezembro de 2013, janeiro de 2014, fevereiro de 2014 e março de 2014. Estes valores serão repassados ao Sindicato Profissional até o dia 10 do mês seguinte, devendo o referido Sindicato apresentar-se a sede das Empresas para proceder o recebimento. Este recebimento será realizado por um Diretor do Sindicato Profissional, que deverá se apresentar à tesouraria da Empresa, portando suas credenciais de Diretor e o recibo correspondente, podendo a empresa efetuar depósito do valor correspondente na conta da Entidade Sindical Profissional, com comprovação posterior perante a mesma.

**Parágrafo primeiro** - O desconto previsto no “caput” da presente cláusula incidirá sobre o salário base recebido pelo **empregado** e o limite máximo de incidência será de 06 (seis) vezes o valor do salário de ingresso da categoria.

**Parágrafo segundo** – Será facultado ao empregado não sindicalizado o ressarcimento do valor descontado junto ao Sindicato Profissional, no prazo de 10 (dez) dias, a contar da data do recebimento, pelo Sindicato, das contribuições pagas.

**Parágrafo terceiro** – Este valor será destinado a fazer face as despesas das campanhas salariais, ordinária e extraordinária, e respectivo dissídio coletivo da Categoria.

**Parágrafo quarto** – No dia do pagamento, as Empresas entregarão ao Sindicato Profissional, relação nominal dos empregados com os respectivos descontos efetuados para controle do cumprimento da presente cláusula.

**Parágrafo quinto** – Sempre por conta e risco do Sindicato Profissional, nos meses em que incidir o desconto previsto no caput desta cláusula, a mensalidade sindical mencionada na cláusula vigésima será descontada pela metade do valor ordinariamente estabelecido pelo Sindicato Profissional.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - RATEIO DAS DESPESAS DECORRENTES DO PROCESSO**

Em vista das despesas suportadas pelo Sindicato da Indústria de Calçados de Fortaleza no processo de negociação desta Convenção, as indústrias calçadistas recolherão, em favor do mesmo Sindicato, os valores abaixo especificados, a título de contribuição assistencial para custeio de despesas decorrentes desta negociação, com recolhimento até o dia 10 de janeiro de 2014.

<b>Número de empregados nas Indústrias em 01/09/2011</b>	<b>Valor da Contribuição</b>	<b>Data de pagamento</b>
<b>Até 100 (cem) empregados</b>	<b>R\$ 380,00</b>	<b>10/01/2014</b>

Entre 100 (cem) e 200 (duzentos) empregados	R\$ 479,00	10/01/2014
Entre 200 (duzentos) e 500 (quinhentos) empregados	R\$ 633,00	10/01/2014
Entre 500 (quinhentos) e 1000 (mil) empregados	R\$ 950,00	10/01/2014
Acima de 1000 (mil) empregados	R\$ 3.970,00	10/01/2014

**Parágrafo primeiro** - Incidirá multa de 10% (dez por cento) acrescida de juros e correção monetária na forma da Legislação Trabalhista para a hipótese de inadimplemento.

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

As empresas associadas ao Sindicato da Indústria de Calçados de Fortaleza, recolherão aos cofres do mesmo Sindicato Econômico o valor de R\$ 210,00 (cento e oitenta reais), a título de Contribuição Confederativa, a ser paga até o dia 30 de novembro de 2013, com repasse de 1/3 (um terço) da referida contribuição em favor da Federação das Indústrias do Estado do Ceará - FIEC.

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

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

As **empresas** concederão espaço em local por elas determinado para a colocação de quadro de avisos, para a afixação de comunicados oficiais do **Sindicato dos Trabalhadores**, assinados pela Coordenação Geral ou Diretoria Colegiada deste, sendo vedada a divulgação de informes de conteúdo político partidário ou ofensivo a quem quer que seja e por qualquer forma.

#### **Disposições Gerais**

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DIVERGÊNCIAS**

Quaisquer divergências na aplicação das normas da presente Convenção deverão ser resolvidas em reunião convocada pela parte interessada, mediante prévia comunicação à parte adversa com 10 (dez) dias de antecedência. Permanecendo a divergência quanto à aplicabilidade, de dispositivo desta Convenção, a parte poderá recorrer à Justiça do Trabalho.

#### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - EFICÁCIA**

As normas constantes da presente convenção coletiva de trabalho têm, conforme já estabelecido, eficácia contida no tempo, sendo que qualquer prorrogação ou continuidade necessitará de outro instrumento que suceda a presente, o que poderá ser no todo, em parte, novo, com ou sem acréscimos, redução ou igualdade de disposições, observando as disposições convencionadas anteriormente.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - EFICÁCIA DA CONVENÇÃO**

A eficácia da presente Convenção Coletiva de Trabalho fica condicionada ao prévio depósito de uma via no órgão Regional do Ministério do Trabalho e Emprego, o que as partes comprometem-se a fazê-lo no prazo legal.

### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - COMINAÇÕES**

Na vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho as cominações para eventuais infrações serão as aqui estipuladas e/ou que tenham previsão legal.

### **Outras Disposições**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - FORMA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho, instruída com os documentos necessários é formalizada em 3(três) vias de igual teor e forma e uma só finalidade.

JAIME BELLICANTA  
Presidente  
SINDICATO DA INDUSTRIA DE CALCADO DE FORTALEZA - CE

ADENAUER MOREIRA  
Procurador  
SINDICATO DA INDUSTRIA DE CALCADO DE FORTALEZA - CE

CARLOS EUDENES GOMES DA FROTA  
Procurador  
SINDICATO TRABS IND CALC BOLCA LUVAS MSP TRAB EST CEARA

PAULO JUAREZ ALVES GOMES  
Membro de Diretoria Colegiada  
SINDICATO TRABS IND CALC BOLCA LUVAS MSP TRAB EST CEARA

JEAN CARLOS MARQUES COELHO  
Membro de Diretoria Colegiada  
SINDICATO TRABS IND CALC BOLCA LUVAS MSP TRAB EST CEARA