

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2011/2012

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RS001543/2011  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 24/08/2011  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR045301/2011  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46218.011530/2011-08  
**DATA DO PROTOCOLO:** 23/08/2011

**SIND TRABS INDS JOALHERIA LAPIDACAO DE PEDRAS PRECIOSAS DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL**, CNPJ n. 88.662.374/0001-13, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ADILSON FRANCISCO DA COSTA;  
E

**SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE JOALHERIA E LAPIDACAO DE PEDRAS PRECIOSAS DO NORDESTE GAUCHO**, CNPJ n. 91.105.783/0001-23, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ANDRE GIRELLI; 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 2011 a 30 de junho de 2012 e a data-base da categoria em 1º de julho.

### **CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **dos Trabalhadores nas Indústrias de Joalheria e Lapidação de Pedras Preciosas**, com abrangência territorial em **Caxias do Sul, Bento Gonçalves, Coronel Pilar, Cotiporã, Dois Lajeados, Garibaldi, Guaporé, Monte Belo do Sul, Santa Tereza, São Valentim do Sul, União da Serra, Coronel Pillar e Vale Real /RS.**

## **Salários, Reajustes e Pagamento**

### **Piso Salarial**

### **CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIOS DE INGRESSO E NORMATIVO MÍNIMO**

- Fica assegurado, enquanto contrato de experiência que para o efeito fica limitado a 90 (noventa) dias, um **Salário de Ingresso** para prova de **R\$ 650,00** (seiscentos e cinquenta reais) mensais, salário este que formará base para eventual procedimento coletivo futuro.

- Para os empregados com efetividade nas empresas superior a 90 (noventa) dias, será assegurado um **Salário Normativo Mínimo** de **R\$ 720,00** (setecentos e vinte reais) mensais, salário este que formará base para eventual procedimento coletivo futuro.

Os salários normativo e de ingresso não serão considerados salários profissionais ou substitutivos do salário mínimo legal.

## Reajustes/Correções Salariais

### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

- As empresas concederão, na folha de pagamento do mês de julho de 2011, para todos os seus empregados admitidos até 1º de julho de 2010 e com remuneração de até **R\$ 1.540,00** (hum mil quinhentos e quarenta reais) em junho de 2010, uma variação salarial para efeito da revisão de convenção coletiva, correspondente ao percentual de **8,70%** (oito vírgula setenta por cento), a incidir sobre os salários resultantes do procedimento coletivo anterior, o que formará base para eventual procedimento coletivo futuro.

- Aos empregados admitidos até 1º de julho de 2010 e cuja remuneração em junho de 2010 era superior a **R\$ 1.540,01** (hum mil quinhentos e quarenta reais e um centavo) e inferior a **R\$ 2.470,00** (dois mil quatrocentos e setenta reais), será concedida uma variação salarial para efeito da revisão de convenção coletiva, correspondente ao percentual de **7,40%** (sete vírgula quarenta por cento), a incidir sobre os salários resultantes do procedimento coletivo anterior, e que formará base para eventual procedimento coletivo futuro.

- Para os empregados que percebiam em junho de 2010 remuneração superior a **R\$ 2.470,00** (dois mil quatrocentos e setenta reais) será concedida uma variação salarial para efeito da revisão de convenção coletiva, correspondente ao percentual de **6,80%** (seis vírgula oitenta por cento), a incidir sobre os salários resultantes do procedimento coletivo anterior, e que formará base para eventual procedimento coletivo futuro.

### CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE SALARIAL - TABELA DE PROPORCIONALIDADE

Os empregados admitidos entre 1º de julho de 2010 e 30 de junho de 2011 e cuja remuneração estava situada nas faixas integrantes da tabela de proporcionalidade abaixo, terão seus salários alterados pelo único critério da tabela de escalonamento abaixo, entendido para o efeito, exclusivamente, como mês completo a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de efetividade, contados da data de admissão até a data base da presente revisão (1º de julho), percentuais incidentes sobre o salário de admissão.

Admissão	Percentual para salários de até R\$ 1.540,00 em julho/2010	Percentual para salários entre R\$ 1.540,01 e R\$ 2.470,00 em julho/2010	Percentual para salários Acima de R\$ 2.470,00 em julho/2010
Julho/10	8,70%	7,40%	6,80%
Agosto/10	7,95%	6,76%	6,22%
Setembro/10	7,20%	6,13%	5,64%
Outubro/10	6,46%	5,50%	5,06%
Novembro/10	5,72%	4,87%	4,48%
Dezembro/10	4,99%	4,25%	3,91%
Janeiro/11	4,26%	3,63%	3,34%
Fevereiro/11	3,54%	3,02%	2,78%
Março/11	2,82%	2,41%	2,22%
Abril/11	2,11%	1,80%	1,66%
Mai/11	1,40%	1,20%	1,10%
Junho/11	0,70%	0,60%	0,55%

Em hipótese alguma resultante da variação proporcional supra poderá o salário do empregado mais novo no emprego ultrapassar o salário do empregado mais antigo na empresa, exercente de mesmo cargo ou função. Da mesma forma não poderá empregado que na data de sua admissão percebia salário igual ou inferior ao de outros, passar a

perceber, por força do ora estabelecido salário superior ao daquele.

O salário dos empregados vinculados as empresas pertencentes ao Sindicato Econômico são legalmente considerados atualizados e compostos pela presente transação até a data base da categoria (1º de julho).

Os reajustes previstos na presente convenção não se estendem as remunerações variáveis percebidas com base em comissões percentuais, aplicando-se tão somente à parte fixa do salário misto pelo empregado assim remunerado.

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

#### **CLÁUSULA SEXTA - SALÁRIOS - HORÁRIO DE PAGAMENTO**

As empresas se obrigam a promover o pagamento dos salários dentro do horário normal de expediente. Em caso de ser efetuado após a jornada de trabalho, o tempo despendido será considerado como sobre-jornada, com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento).

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - SALÁRIOS E VERBAS RESCISÓRIAS - PAGAMENTO EM CHEQUE**

As empresas, quando o pagamento dos salários e verbas rescisórias for efetuado em cheque, deverão fazê-lo em horário normal de expediente bancário.

#### **CLÁUSULA OITAVA - COMPENSAÇÃO VARIAÇÕES PERÍODO REVISANDO**

As variações salariais até então previstas serão praticados nos prazos especificados na cláusula e quaisquer aumentos, com exceção dos concedidos na Convenção Coletiva de Trabalho do ano anterior, concedidos entre 1º de julho de 2010 e 30 de junho de 2011, poderão ser utilizados para compensação com os mesmos, de vez que os percentuais de aumento ora concedidos incorporam todos os aumentos salariais espontâneos, coercitivos, acordados ou abonados de 1º de julho de 2010 a 30 de junho de 2011, inclusive, zerando quaisquer índices inflacionários até 1º de julho de 2011.

#### **CLÁUSULA NONA - COMPENSAÇÃO VARIAÇÕES FUTURAS**

Os aumentos espontâneos ou coercitivos, com exceção dos concedidos, praticados a partir de 1º de julho de 2010 e na vigência da presente convenção poderão ser utilizados como antecipações e para compensação em procedimento coletivo, inclusive futuro, de natureza legal ou não, de feito revisional ou ainda decorrentes de política salarial.

### **Descontos Salariais**

## **CLÁUSULA DÉCIMA - AUTORIZAÇÕES DE DESCONTOS**

Será permitido, em folha de pagamento, os descontos previstos no art. 462 da CLT, bem como de seguro de vida em grupo, vale-farmácia, fornecimento de cesta de alimentos do SESI ou subvencionada pela própria empresa, vale-supermercado e outros, devendo sempre haver a autorização expressa do empregado.

As autorizações e as revogações serão efetuadas em duas vias de igual teor, uma das quais será fornecida ao empregado mediante recibo, podendo ser revogada a qualquer momento pelo empregado, sempre por escrito, ainda que sem justificativa.

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

## **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - QUITAÇÃO DO PERÍODO REVISANDO**

Com a concessão das variações mencionadas fica integralmente cumprida pelas empresas integrantes da categoria econômica toda a legislação aplicável de 1º de julho de 2010 a 30 de junho de 2011, incluindo todos os diplomas legais pertinentes a política salarial do aludido período aplicáveis até o mês de julho de 2011, ficando estipulado que o salário resultante da aplicação dos percentuais acima previstos formarão base para eventual procedimento coletivo futuro revisional.

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

#### **13º Salário**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 13º SALÁRIO - ADIANTAMENTO**

As empresas se comprometem, quando da concessão de férias ao empregado, a procederem um adiantamento do 13º salário desde que solicitado por escrito pelo empregado.

A solicitação do pedido de adiantamento do 13º salário deverá coincidir com a data do aviso de concessão de férias dado pela empresa.

O adiantamento do 13º salário será proporcional e correspondente ao número de meses trabalhados até a data da concessão de férias.

O pagamento do adiantamento do 13º salário deverá ser efetuado juntamente com o pagamento das férias, mediante recibo próprio e específico.

## **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 13º SALÁRIO - AUXÍLIO DOENÇA**

Os empregados em gozo de auxílio doença, com afastamento do serviço por mais de 15 (quinze) dias e até 185 (cento e oitenta e cinco) dias, terão o direito de receber da respectiva empresa a diferença do 13º salário pago pela Previdência Social.

## **Adicional de Tempo de Serviço**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - QUINQUÊNIO**

- As empresas, durante a vigência da presente convenção, concederão a seus empregados, caso a caso, para cada **quinquênio** de trabalho prestado ao mesmo empregador, computados para tal fim, os períodos descontínuos cujos intervalos não tenham sido superiores a 04 (quatro) meses, como remuneração especial, um adicional por tempo de serviço no valor de **R\$ 35,00** (trinta e cinco reais) mensais, para os primeiros 03 (três) quinquênios.

- Para os empregados que tenham direito a mais de 03 (três) quinquênios nos termos da cláusula acima, o valor dos quinquênios excedentes aos primeiros 03 (três) será de **R\$ 27,00** (vinte e sete reais) mensais.

## **Auxílio Educação**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXÍLIO ESCOLAR**

Fica instituída, inclusive e expressamente para a previsão do disposto na alínea “t”, do inciso “5”, do § 9º, do art. 28, da Lei nº 9.528, de 10 de dezembro de 1997 e legislação em vigor, e dentro do permissivo do art. 7º, da Constituição Federal, o seguinte plano educacional para os empregados ou dependentes matriculados em estabelecimentos de ensino oficial, exclusivamente para o ensino fundamental:

#### **DO PLANO:**

a) Os empregados deverão comprovar, perante as empresas a sua matrícula em estabelecimento de ensino oficial ou devidamente reconhecido, ou de seus dependentes legais, como tal aqueles que estão cadastrados para fins da Previdência Social, no ano ou semestre anterior à data de concessão do benefício educacional aqui previsto;

b) Comprovação, ainda, no mínimo, 75% (setenta e cinco por cento) de frequência no ano ou semestre anterior à data de concessão do benefício educacional aqui previsto;

#### **DAS CONDIÇÕES:**

Mediante o atendimento integral dos critérios previstos nas alíneas “a” e “b”, do PLANO acima previsto, as empresas pagarão a seus empregados estudantes ou a 01 (um) dependente estudante, uma ajuda educacional, vedada qualquer possibilidade de integração salarial do mesmo para qualquer fim ou título, no valor anual único de **R\$ 150,00** (cento e cinquenta reais) até o dia 1º de março de 2012.

## **Auxílio Morte/Funeral**

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

As empresas, em caso de falecimento do empregado, pagarão aos dependentes legais do mesmo, um valor correspondente a **01 (um) Salário Normativo** da categoria profissional

vigente na data do óbito. Em caso de morte de dependente do empregado, o valor do **Auxílio Funeral** corresponderá a **01 (um) Salário de Ingresso** para prova vigente na data do óbito, restringido dito auxílio a apenas um dependente que venha a falecer.

Ficam excluídas da presente cláusula as empresas que mantenham seguro de vida em valores iguais ou maiores aos daqueles aqui instituídos.

## **Aposentadoria**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - GRATIFICAÇÃO NA APOSENTADORIA**

Será garantida uma indenização ao empregado que se aposentar e comprovar à empresa, no valor de **01 (um) Salário Normativo Mínimo** vigente à época da aposentadoria, não integrando o valor concedido em qualquer título e para qualquer efeito.

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

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CTPS - ANOTAÇÕES**

As empresas se obrigam a anotar na CTPS do empregado, a efetiva "função" exercida.

## **Desligamento/Demissão**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - RESCISÕES - HOMOLOGAÇÃO**

Aos empregados que contarem com 06 (seis) ou mais meses de serviço efetivo, terá plena aplicabilidade o disposto nos parágrafos 1º e 2º, do art. 477 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Não existindo na localidade nenhum dos órgãos previstos no parágrafo 1º do citado art. 477 da CLT, prevalecerá a assistência de que trata o parágrafo 3º do mesmo artigo consolidado.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - RESCISÕES - DOCUMENTOS**

Desde que exigido pelo Sindicato Profissional, quando da rescisão de contratos de trabalho de empregados com tempo de serviço efetivo superior a 06 (seis) meses, por ocasião da homologação, as empresas se obrigam fornecer a seguinte documentação:

- 1 – Carteira de trabalho (CTPS) atualizada, com baixa e devidamente assinada;
- 2 – Livro ou ficha de registro atualizada;
- 3 – Aviso prévio dado pela empresa em 03 (três) vias;
- 4 – Rescisão do contrato de trabalho em 05 (cinco) vias;
- 5 – Extrato do FGTS em 03 (três) vias e últimas 06 (seis) guias;
- 6 – Atestado de saúde ocupacional conforme NR. 24 em 03 (três) vias;
- 7 – Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP);
- 8 – Carta de preposto autenticada;
- 9 – Comprovante de recolhimento da multa rescisória do FGTS em 03 (três) vias;

- 10 – Cartão ponto, ficha ou planilha de controle da jornada de trabalho;
- 11 – Negativa das 03 (três) últimas contribuições assistenciais patronais;
- 12 – Negativa das 03 (três) últimas contribuições assistenciais profissionais;
- 13 – Guias de seguro desemprego;
- 14 – Chave de identificação do empregado.

Deverá ser remetido mensalmente ao Sindicato Econômico a(s) cópia(s) do(s) termo(s) de rescisão contratual das rescisões efetuadas no Sindicato Profissional.

### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AVISO PRÉVIO - DISPENSA DO CUMPRIMENTO**

Em caso de despedida do empregado sem justa causa, as empresas dispensarão o empregado do cumprimento do aviso prévio, com a imediata anotação da data da saída na Carteira de Trabalho e Previdência Social e sem prejuízo das verbas rescisórias, porém, somente a partir do momento em que o empregado tiver obtido outro emprego, devidamente comprovado.

Em caso de dispensa parcial ou total, as empresas ficarão isentas do pagamento dos dias restantes do aviso prévio e das repercussões proporcionais incidentes sobre a parte do pré-aviso dispensado, em férias proporcionais, 13º salário proporcional, FGTS e tempo de serviço.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AVISO PRÉVIO - PEDIDO DE DISPENSA PELO EMPREGADO**

No caso de rescisão do contrato de trabalho, por pedido de dispensa do próprio empregado, este terá que cumprir o aviso prévio dado à empregadora, pelo prazo mínimo de 15 (quinze) dias, sob pena de arcar com as cominações previstas no parágrafo 2º do art. 487 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Na hipótese acima, a data da saída na CTPS será a do último dia de trabalho do empregado, bem como, todas as repercussões legais em férias, 13º salário e FGTS.

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

#### **Estabilidade Mãe**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - GESTANTE - ESTABILIDADE**

Será assegurada a estabilidade provisória no emprego à empregada gestante, desde a concepção até 90 (noventa) dias após o término do afastamento compulsório.

As empregadas integrantes da categoria profissional que, quando demitidas, vierem a constatar seu estado gravídico, deverão apresentar-se à empregadora para serem readmitidas, se for o caso, até o prazo máximo de 90 (noventa) dias, contados da data da concessão do aviso prévio, sob pena de nada mais poderem postular, entendendo-se a garantia inexistente, se não efetivada a apresentação no prazo máximo antes previsto.

## **Estabilidade Aposentadoria**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - APOSENTADO - ESTABILIDADE**

No período de 12 (doze) meses imediatamente anteriores a aposentadoria por idade, por tempo de serviço ou especial, e desde que haja comunicação escrita à empresa pelo interessado com a comprovação do implemento dessas condições, será assegurada uma estabilidade provisória ao empregado durante o mencionado período, ressalvadas as demissões com justa causa.

A falta de comunicação, de parte do empregado, até o final do aviso prévio, equivalerá a renúncia a tal garantia.

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

### **Compensação de Jornada**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO**

Confirmando uso e costume já estabelecido, respeitando ainda, o número de horas de trabalho contratual e semanal, poderão as empresas ultrapassar a jornada normal até o máximo legal permitido, inclusive em atividade insalubre, visando a compensação das horas não trabalhadas em algum dia da semana, inclusive aos sábados, sem que este acréscimo seja considerado como horas extras, garantindo o repouso semanal remunerado de um dia, independentemente de feriados, restando, desde já, ratificado o horário de trabalho adotado pelas empresas.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - FERIADÕES - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO**

Sempre que ocorrer a hipótese de um dia útil entre feriados ou dia de repouso, as empresas ficam autorizadas a promover a compensação das horas deste dia em outras datas de acordo com a conveniência do trabalho, desde que haja a concordância de no mínimo 70% (setenta por cento) dos empregados em efetiva atividade na empresa.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - COMPENSAÇÃO EXTRAORDINÁRIA DA JORNADA DE TRABALHO**

Ratificada a compensação de horário semanal prevista na cláusula própria, as empresas poderão adotar a compensação extraordinária da jornada de trabalho (sistema de débito e crédito de horas de trabalho), nos termos da legislação vigente, observada a jornada diária máxima de 10 (dez) horas e assegurado o repouso semanal remunerado, ressalvadas as hipóteses do art. 61 da CLT.

1- A compensação realizada nestes termos não acarretará qualquer modificação no salário mensal do empregado.



2- As empresas que optarem pela implantação da compensação extraordinária aqui prevista deverão comunicar, com antecedência mínima de 05 (cinco) dias, ao Sindicato Profissional.

3- As empresas enviarão para o Sindicato Profissional, a cada 90 (noventa) dias, uma relação, por empregado, das horas em compensação.

4- Ocorrendo rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da eventual jornada extraordinária, o empregado fará jus ao pagamento das horas suplementares não compensadas, calculadas com o adicional de lei e na forma do § 3º, do art. 59, da CLT, com a redação adotada pelo art. 6º, da Lei nº 9.601/98.

5- No caso de rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do empregado serão descontados do mesmo os dias não trabalhados e eventualmente pagos pela empresa.

6- Na hipótese de demissão por iniciativa da empresa, não haverá quaisquer descontos do empregado de eventuais horas pagas e não compensadas.

7- Em qualquer hipótese, a compensação somente poderá ser feita no máximo durante 02 (duas) horas diárias de segunda a sexta-feira, ou aos sábados, sempre assegurando-se um sábado livre por mês, de preferência aquele após o pagamento mensal, ressalvadas as previsões do art. 61 da CLT.

8- As empresas comunicarão, com antecedência mínima de 24 (vinte e quatro) horas a dispensa do trabalho para efeitos de compensação, exceção feita às previsões do art. 61 da CLT.

9- Para a implantação da compensação extraordinária da jornada de trabalho, nos termos desta cláusula, a Empresa deverá implementar o registro de horário de seus empregados, quer de forma manual, mecânica ou eletrônica.

10- A hora suplementar não compensada ingressará na folha de pagamento do mês onde ocorrer o término do prazo de compensação.

11- A prestação de horas suplementares para efeitos da compensação extraordinária da jornada de trabalho aqui prevista somente será exigida do empregado estudante quando não atingir o seu horário de aulas.

12- As empresas darão atenção especial às empregadas que tenham filhos em creches e para as empregadas gestantes, além dos empregados matriculados em cursos profissionalizantes.

13- O cancelamento desta jornada flexível poderá ser feito a qualquer momento mediante comunicação ao Sindicato Profissional e aos empregados;

14- A compensação extraordinária aqui prevista poderá ser adotada em toda a empresa, em unidades fabris ou em linhas de atividades, de conformidade com a conveniência das empresas;

15- A compensação extraordinária da jornada de trabalho aqui prevista não implicará em prejuízos aos empregados relativos a décimo-terceiro salário, férias e repousos semanais remunerados.

16- Será nula a presente compensação extraordinária na hipótese de descumprimento de qualquer dos itens anteriores.

## **Faltas**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ESTUDANTE - ABONO DE FALTAS**

As empresas concederão ao empregado estudante, licença para afastamento do trabalho, sem prejuízo de salários, em dia(s) de realização de prova(s) escolar(es), desde que regularmente matriculado em Escola Oficial ou reconhecida, e desde que o horário da(s) prova(s) coincida com seu horário de serviço, mediante comunicação à empresa, por escrito, com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência e comprovação posterior no mesmo prazo.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CASAMENTO - LICANÇA REMUNERADA**

Os empregados em caso de casamento, terão 05 (cinco) dias corridos de licença remunerada, mediante solicitação por escrito à empresa com antecedência mínima de 10 (dez) dias e posterior comprovação através da Certidão de Casamento.

## **Férias e Licenças**

### **Outras disposições sobre férias e licenças**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - FÉRIAS PROPORCIONAIS**

Apenas para efeitos da presente convenção e durante sua vigência, as empresas pagarão aos empregados, que na época em que pedirem demissão contarem com um tempo de serviço igual ou superior a 08 (oito) meses, férias proporcionais, a teor dos art. 146 e 147 do Diploma Legal Consolidado.

Os pagamentos aqui estipulados por acordo não incluirão o acréscimo de um 1/3 (um terço) previsto no inciso XVII, do art. 7º, da Constituição Federal.

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **Equipamentos de Proteção Individual**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO E UNIFORMES - FORNECIMENTO**

As empresas fornecerão aos seus empregados, gratuitamente, os equipamentos de proteção e segurança obrigatórios, nos termos da legislação específica sobre higiene e segurança do trabalho, bem como fornecerão, gratuitamente, os uniformes e seus acessórios quando exigirem seu uso obrigatório em serviço.

Os empregados obrigam-se ao uso, manutenção e limpeza adequados dos equipamentos e uniformes que receberem e a indenizar as empresas por extravio ou dano, devolvendo os últimos por ocasião da rescisão contratual.

## **Aceitação de Atestados Médicos**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

As empresas reconhecerão validade a atestados médicos e odontológicos para justificar faltas ao serviço dos empregados, desde que expedidos por profissionais contratados pelo Sindicato Profissional, credenciados pelo INSS e dentro dos convênios firmados pelo mesmo sindicato com o referido órgão (INSS).

Além das condições acima enumeradas, os atestados, para sua perfeita validade, inclusive junto à Justiça do Trabalho, deverão conter a especificação da doença ou número do CID.

## **Relações Sindicais**

### **Contribuições Sindicais**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DESCONTO ASSISTENCIAL PARA O SINDICATO PROFISSIONAL**

Por deliberação da Assembléia Geral Extraordinário do Sindicato Profissional, as empresas ficam obrigadas, em nome do Sindicato Profissional, a promoverem o desconto em folha de pagamento da importância de **13 (treze) horas** de trabalho dos respectivos salários devidamente reajustados dos empregados da categoria profissional, beneficiados ou não pela presente revisão, com as seguintes parcelas e recolhimentos:

- Desconto de **08 (oito) horas** de salário de cada empregado constante da folha de pagamento do mês de julho de 2011.

- Desconto de **05 (cinco) horas** de salário de cada empregado constante da folha de pagamento do mês de agosto de 2011.

O recolhimento aos cofre do Sindicato Profissional será até o 10º (décimo) dia subsequente ao desconto.

Fica facultado aos empregados que não concordarem com referido desconto manifestar sua oposição ao Sindicato Profissional em até 10 (dez) dias a contar da data da assinatura da presente Convenção coletiva de Trabalho, encaminhando dita oposição individualmente e pessoalmente a Secretaria do Sindicato Profissional.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DOAÇÃO AO SINDICATO PROFISSIONAL**

As empresas destinarão aos cofres do Sindicato Profissional o valor correspondente a **13 (treze) horas** do salário dos empregados, devidamente reajustado, conforme critérios abaixo, à título de doação, para o mesmo fim de Assistência Social:

- Doação de **04 (quatro) horas** de salário de cada empregado constante da folha de pagamento do mês de julho de 2011.

- Doação de **05 (cinco) horas** de salário de cada empregado constante da folha de pagamento do mês de agosto de 2011.

- Doação de **04 (quatro) horas** de salário de cada empregado constante da folha de pagamento do mês de setembro de 2011.

O recolhimento aos cofres do Sindicato Profissional será até o 10º (décimo) dia subsequente ao do desconto.

O não recolhimento no prazo previsto importará em atualização monetária até a data do efetivo pagamento.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DESPESAS DECORRENTES DO PROCESSO DE NEGOCIAÇÃO**

As empresas com mais de 03 (três) empregados recolherão aos cofres do Sindicato das Indústrias de Joalheira e Lapidação de Pedras Preciosas do Nordeste Gaúcho - Sindijóias/RS, conforme decisão da Assembléia Geral Extraordinária as seguintes parcelas e recolhimentos:

- Até o dia **15 de agosto de 2011**, as empresas com mais de 03 (três) empregados recolherão o valor equivalente a **03 (três) horas** do salário de cada empregado constante da folha de pagamento relativa ao mês de julho de 2011.

- Até o dia **15 de outubro de 2011**, as empresas com mais de 03 (três) empregados recolherão, o valor equivalente a **03 (três) horas** do salário de cada empregado constante da folha de pagamento relativa ao mês de setembro de 2011.

- Até o dia **15 de março de 2012**, as empresas com mais de 03 (três) empregados recolherão, o valor equivalente a **03 (três) horas** do salário de cada empregado constante da folha de pagamento relativa ao mês de fevereiro de 2012.

- Até o dia **15 de maio de 2012**, as empresas com mais de 03 (três) empregados recolherão, o valor equivalente a **03 (três) horas** do salário de cada empregado constante da folha de pagamento relativa ao mês de abril de 2012.

- As empresas que não possuem empregados ou que possuem até 03 (três) empregados, recolherão **04 (quatro) parcelas** de **R\$ 50,00** (cinquenta reais) cada até os dias 25 de agosto de 2011, 15 de outubro de 2011, 15 de março de 2012 e 15 de maio de 2012, respectivamente.

- O não recolhimento nos prazos acima previstos importará em multa de 2% (dois por cento) acrescida de juros e correção monetária.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL - EXTINÇÃO**

As empresas descontarão de todos os seus empregados constantes da folha de pagamento de março de 2012, se extinta a Contribuição Sindical, o equivalente a 01 (um) dia de salário, recolhendo aos cofres do Sindicato Profissional até o dia 10 de abril de 2012 e distribuído na proporção de 95% (noventa e cinco por cento) para o Sindicato Profissional e 5% (cinco por cento) para a Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria, tudo por expressa deliberação da Assembléia Geral do Sindicato Profissional.

O não recolhimento no prazo previsto importará em multa de 20% (vinte por cento) acrescida

de juros e correção monetária.

## **Disposições Gerais**

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DIVERGÊNCIAS**

Eventuais divergências decorrentes da aplicação da presente Convenção serão dirimidas, exclusivamente, pela Justiça do Trabalho.

### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

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

Fica convencionado que as cláusulas constantes da presente Convenção Coletiva de Trabalho serão exigíveis após a assinatura e depósito da mesma no órgão regional do Ministério do Trabalho e Emprego e/ ou a partir das datas aqui previstas para pagamento.

### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - COMINAÇÕES**

Na vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, as eventuais infringências e infrações terão as penalidades legais com previsão específica.

**ADILSON FRANCISCO DA COSTA**

Presidente

**SIND TRABS INDS JOALHERIA LAPIDACAO DE PEDRAS PRECIOSAS DO  
ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL**

**ANDRE GIRELLI**

Presidente

**SINDICATO DAS INDUSTRIAS DE JOALHERIA E LAPIDACAO DE PEDRAS  
PRECIOSAS DO NORDESTE GAUCHO**

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