

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2018/2019**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RS001821/2018  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 09/10/2018  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR042950/2018  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46271.004590/2018-98  
**DATA DO PROTOCOLO:** 03/10/2018

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

SINDICATO DAS INDUSTRIAS 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). MARCELO WEILLER CHAVES;

E

SINDICATO TRABALHADORES INDUSTRIA DE JOALHERIA, LAPIDACAO DE PEDRAS PRECIOSAS, SEMIPRECIOSAS, 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;

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 julho de 2018 a 30 de junho de 2019 e a data-base da categoria em 01º de julho.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores nas Indústrias de Joalheria, Lapidação de Pedras Preciosas, Semipreciosas, Bijuterias de Ouro, Prata e Relojoarias**, com abrangência territorial em **Bento Gonçalves/RS, Caxias Do Sul/RS, Garibaldi/RS e Guaporé/RS**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIOS DE INGRESSO E NORMATIVO MÍNIMO**

1) Fica assegurado, enquanto contrato de experiência que para o efeito fica limitado a 90 (noventa) dias, um **Salário de Ingresso** para prova de **R\$ 1.082,23** (um mil e oitenta e dois reais e vinte e três centavos) mensais, salário este que formará base para eventual procedimento coletivo futuro.

2) Para os empregados com efetividade nas empresas superior a 90 (noventa) dias, será assegurado um **Salário Normativo Mínimo** de **R\$ 1.249,25** (um mil e duzentos e quarenta e nove reais e vinte e cinco centavos) mensais, salário este que formará base para eventual procedimento coletivo futuro.

Os salários normativos 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 2018**, para todos os seus empregados admitidos até **01 de julho de 2017** e com remuneração de até **R\$ 2.402,96 (dois mil e quatrocentos e dois reais e noventa e seis centavos)** em **junho de 2017**, uma variação salarial para efeito da revisão de convenção coletiva,

correspondente ao percentual de **4,00% (quatro 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 **01 de julho de 2017** e cuja remuneração em **junho de 2017** era superior a **R\$ 2.402,96 (dois mil e quatrocentos e dois reais e noventa e seis centavos)** e até **R\$ 3.765,18 (três mil setecentos e sessenta e cinco reais e dezoito centavos)**, será concedida uma variação salarial para efeito da revisão de convenção coletiva, correspondente ao percentual de **3,90% (três vírgula noventa 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 **julho de 2017** remuneração a partir de **R\$ 3.765,18 (três mil setecentos e sessenta e cinco reais e dezoito centavos)** será concedida uma variação salarial para efeito da revisão de convenção coletiva, correspondente ao percentual de **3,80% (três 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 - VARIAÇÃO SALARIAL - PROPORCIONALIDADE

Os empregados admitidos entre **01 de julho de 2017 e 30 de junho de 2018** 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 (**01 de julho de 2018**), percentuais incidentes sobre o salário de admissão.

TABELA DE PROPORCIONALIDADE

Admissão	Percentual para salários de até R\$ 2.402,96 em junho/2018	Percentual para salários entre R\$ 2.406,96 e R\$ 3.765,18 em junho/2018	Percentual para salários Acima de R\$ 3.765,18 em junho/2018
Julho/17	4,00%	3,90%	3,80%
Agosto/17	3,67%	3,58%	3,48%
Setembro/17	3,33%	3,25%	3,17%
Outubro/17	3,00%	2,93%	2,85%
Novembro/17	2,67%	2,60%	2,53%
Dezembro/17	2,33%	2,28%	2,22%
Janeiro/18	2,00%	1,95%	1,90%
Fevereiro/18	1,67%	1,63%	1,58%
Março/18	1,33%	1,30%	1,27%
Abril/18	1,00%	0,98%	0,95%
Mai/18	0,67%	0,65%	0,63%
Junho/18	0,33%	0,33%	0,32%

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 situada 01 de julho de 2018.

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 2017 e 30 de junho de 2018**, 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 **01 de julho de 2017 a 30 de junho de 2018**, inclusive, zerando quaisquer índices inflacionários até **01 de julho de 2018**.

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

Os aumentos espontâneos ou coercitivos, com exceção dos concedidos, praticados a partir de **1º de julho de 2018** 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 **01 de julho de 2017 a 30 de junho de 2018** incluindo todos os diplomas legais pertinentes a política salarial do aludido período aplicáveis até o mês de **julho de 2018**, 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.

## **OUTRAS GRATIFICAÇÕES**

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

Será garantida uma indenização ao empregado que solicitar desligamento para efeito de aposentadoria no valor de 01 (um) salário normativo mínimo previsto na cláusula 3ª (terceira), item 2, vigente à época do seu desligamento, não integrando o valor concedido em qualquer título e para qualquer efeito.

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - GRATIFICAÇÃO AO DIA DO JOALHEIRO**

As empresas pagarão aos empregados 4 (quatro) horas de salário normativo, previsto na cláusula 3ª (terceira), item 2, no mês de maio de 2019 referente ao dia do Joalheiro que transcorre no dia 25 do mês de maio. Para perceber a vantagem, o empregado não pode incorrer em falta sem justificativa por mais de 2 (duas) por ano.

## **ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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\$ 46,60** (quarenta e seis reais e sessenta centavos) 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\$ 36,24** (trinta e seis reais e vinte e quatro centavos) mensais.

## **AUXÍLIO EDUCAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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) Comprovarão, 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\$ 227,77** (duzentos e vinte e sete reais e setenta e sete centavos) até o dia **01 de março de 2019**.

## **AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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 previsto na Cláusula 3ª (terceira), item 2, 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 vigente na data do óbito, restringido dito auxílio a apenas um dependente que venha a falecer.

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

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CTPS - ANOTAÇÕES**

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

## **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - RESCISÕES - HOMOLOGAÇÃO**

Fica facultada as empresas homologarem as rescisões contratuais junto ao Sindicato Profissional, sendo que as que optarem pela homologação com assistência sindical devem apresentar os documentos previstos na cláusula vigésima primeira.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - RESCISÕES - DOCUMENTAÇÃO**

Na hipótese da empresa optar por homologar a rescisão contratual junto ao Sindicato Profissional, desde que exigido por este, 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:

- A – Carteira de trabalho (CTPS) atualizada, com baixa e devidamente assinada;
- B – Livro ou ficha de registro atualizada;
- C – Aviso prévio dado pela empresa em 03 (três) vias;
- D – Rescisão do contrato de trabalho em 05 (cinco) vias;
- E – Extrato do FGTS em 03 (três) vias e últimas 06 (seis) guias;
- F – Atestado de saúde ocupacional conforme NR. 24 em 03 (três) vias;
- G – Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP);
- H – Carta de preposto autenticada;
- I – Comprovante de recolhimento da multa rescisória do FGTS em 03 (três) vias;
- J – Cartão ponto, ficha ou planilha de controle da jornada de trabalho;
- L – Negativa das 03 (três) últimas contribuições assistenciais patronais;
- M – Negativa das 03 (três) últimas contribuições assistenciais profissionais;
- N – Guias de seguro desemprego;
- O – 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 SEGUNDA - 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.

a) 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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.

a) 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 QUINTA - APOSENTADO - ESTABILIDADE**

Garantia de emprego ou salário ao trabalhador que comprovadamente estiver com período igual ou inferior a 12 meses da aquisição do direito de aposentadoria por idade ou por tempo de serviço, especial ou proporcional desde que já esteja trabalhando na mesma empresa a 5 (cinco) anos.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - 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.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - COMPENSAÇÃO EXTRAORDINÁRIA DA JORNADA DE TRABALHO - BANCO DE HORAS ANUAL**

Ratificada a compensação de horário e semanal previstas nas cláusulas próprias, fica autorizado e validado o sistema de banco de horas inclusive para os empregados que exerçam atividades insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho, nos termos dos artigos 59, 59-A e 611-A, XIII, da CLT.

§ 1º - O sistema de crédito e correspondente débito de horas (banco de horas) estabelecido nesta cláusula, será apurado anualmente pela empresa, conforme previsão contida no artigo 611-A, II, da CLT, a contar do primeiro dia em que teve início a compensação de horas, com aumento ou redução da jornada.

§ 2º - O valor do eventual saldo de horas de crédito em favor do empregado, ao final do período de fechamento do banco de horas, será pago com incidência do adicional de 50%, pelo valor do salário vigente no mês do pagamento, na folha de pagamento do mês subsequente ao do fechamento do banco de horas.

§ 3º - O valor do eventual saldo de horas de débito do empregado em favor da empresa, ao final do período de fechamento do banco de horas, será descontado pelo valor do salário-hora vigente na ocasião do desconto, na folha de pagamento do mês subsequente ao do fechamento do banco de horas.

§ 4º - 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 50%, quando do pagamento da rescisão contratual.

§ 5º - No caso de extinção do contrato de trabalho por iniciativa do empregado, serão descontados do mesmo eventual saldo de débito de horas, ou seja, horas não trabalhadas e pagas pela empresa.

§ 6º - Na hipótese de despedida, ou seja, extinção do contrato de trabalho por iniciativa do empregador, não haverá quaisquer descontos do empregado de eventuais horas de débito, (horas pagas e não compensadas/trabalhadas).

§ 7º - As horas trabalhadas acima da jornada contratual até a 10ª diária serão lançadas como crédito (creditadas) no banco de horas e as trabalhadas aquém da jornada contratual, no todo ou em parte, serão lançadas como débito (debitadas) no banco de horas. As horas trabalhadas que excederem a 10ª diária devem ser pagas na folha de pagamento do mês como extras, com adicional de 50%, não integrando o banco de horas.

§ 8º - A prestação de horas extras/compensação de horas não trabalhadas, somente poderá ser feita no máximo de 02 (duas) horas diárias suplementares de segunda a sexta-feira ou, aos sábados até o limite legal de 10 horas, sempre se assegurando um sábado livre por mês, de preferência aquele após o pagamento mensal, ressalvadas as previsões do art. 61 da CLT.

§ 9º - As empresas comunicarão o empregado, 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.

§ 10º - Para a implantação da compensação extraordinária da jornada de trabalho (banco de horas) prevista nesta cláusula, a empresa deverá implementar/manter o registro de horário de seus empregados, quer de forma manual, mecânica ou eletrônica, onde também devem ser registradas as eventuais horas extras prestadas e as horas de débito (faltas).

§ 11º - 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.

§ 12º - A compensação extraordinária (banco de horas) aqui prevista poderá ser adotada de forma individual, em todos os setores da empresa ou de forma parcial, em unidades fabris ou em linhas de atividades, de conformidade com a conveniência das empresas.

§ 13º - A compensação extraordinária da jornada de trabalho aqui prevista não implicará em prejuízos aos empregados relativos ao salário, 13º salário, férias e repousos semanais remunerados e FGTS.

§ 14º - Ficam validados os regimes de compensação adotados pelas empresas até então.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - COMPENSAÇÃO PARA GOZO DE FOLGAS**

As empresas poderão suprimir o trabalho em determinado dia ou dias, mediante compensação com trabalho em sábados ou em outros dias da semana, respeitando o limite máximo de 10 (dez) horas para duração da jornada de trabalho, com vista ao alargamento de períodos de repouso semanais ou de feriados e ao estabelecimento de períodos de recesso.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO E SALÁRIO**

Diante da crise política e econômica que assola o País, a qual tem afetado significativamente o movimento de negócios das indústrias de joalherias e lapidação de pedras preciosas do nordeste gaúcho, fica acordada a redução da jornada de trabalho ou do número de dias de trabalho dos empregados das indústrias no percentual de até 25% da jornada contratual com a correspondente redução salarial, conforme previsto no artigo 7º, VI, XIII da Constituição Federal e como faculta a Lei 4.923/65, artigo 2º, mediante a anuência do sindicato profissional.

§ 1º - A redução de jornada com a correspondente redução salarial prevista acima terá duração de três (3) meses, a partir da data prevista na sua formalização ou da sua adoção, podendo ser prorrogada por igual período nas mesmas condições, se ainda necessária.

§ 2º - A redução de jornada e salário poderá ser adotada de forma individual, para todos os empregados da empresa, ou somente para empregados de alguns setores, em unidades fabris ou em linhas de atividades, de conformidade com a necessidade das empresas.

§ 3º - Na ocorrência da redução de jornada e salário prevista na presente cláusula, os cálculos das férias e gratificação natalina observarão a carga horária contratual.

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 TRIGÉSIMA SEGUNDA - CASAMENTO - LICENÇA 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 TERCEIRA - 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.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR**

## EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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 adequado uso, manutenção e limpeza 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 QUINTA - 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), e que contenham o CID.

## RELAÇÕES SINDICAIS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DESCONTO ASSISTENCIAL PARA O SINDICATO PROFISSIONAL

Por deliberação da Assembleia 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 **16 (dezesseis) horas** de trabalho dos respectivos salários devidamente reajustados dos empregados da categoria profissional, que autorizarem prévia e expressamente o desconto, da seguinte forma:

a) Desconto de **08 (oito) horas** de salário de cada empregado constante da folha de pagamento do mês de **julho de 2018, o qual deverá ser recolhido aos cofres do Sindicato Profissional até o dia 10 de agosto de 2018.**

b) Desconto de **08 (oito) horas** de salário de cada empregado constante da folha de pagamento do mês de **agosto de 2018, o qual deverá ser recolhido aos cofres do Sindicato Profissional até o dia 10 de setembro de 2018.**

§ 1º - O Sindicato profissional deverá buscar por escrito a autorização prévia e expressa dos empregados, devendo entrega-las aos respectivos empregadores.

§ 2º - A autorização de que trata o parágrafo acima terá validade pelo período de validade da presente CCT.

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

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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:

a) Até o dia 15 de **agosto de 2018**, 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, o valor equivalente a **03 (três) horas** do salário de cada empregado constante da folha de pagamento relativa ao mês de **julho de 2018.**

b) Até o dia **15 de outubro de 2018**, as empresas com mais de 03 (três) empregados recolherão aos cofres do Sindicato das Indústrias de Joalheria e Lapidação de Pedras Preciosas do Nordeste Gaúcho, o valor equivalente a **03 (três) horas** do salário de cada empregado constante da folha de pagamento relativa ao mês de **setembro de 2018**.

c) Até o dia **15 de março de 2019**, as empresas com mais de 03 (três) empregados recolherão aos cofres do Sindicato das Indústrias de Joalheria e Lapidação de Pedras Preciosas do Nordeste Gaúcho, o valor equivalente a **03 (três) horas** do salário de cada empregado constante da folha de pagamento relativa ao mês de **fevereiro de 2019**.

d) Até o dia **15 de maio de 2019**, as empresas com mais de 03 (três) empregados recolherão aos cofres do Sindicato das Indústrias de Joalheria e Lapidação de Pedras Preciosas do Nordeste Gaúcho, o valor equivalente a **03 (três) horas** do salário de cada empregado constante da folha de pagamento relativa ao mês de **abril de 2019**.

As empresas que não possuírem empregados, recolheram aos cofres do Sindicato das Industrias de Joalheria e Lapidação de Pedras Preciosas do Nordeste Gaúcho, conforme descisão da assembleia geral extraordinario o seguinte:

a) 04 (quatro) parcelas de R\$70,00 (setenta reais) cada, até os dias 15 de agosto de 2018, 15 de outubro de 2018, 15 de março de 2019 e 15 de maio de 2019, respectivamente, sendo reajustado anualmente pelo índice do IGPM

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

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL**

As empresas componentes da categoria econômica descontarão dos salários dos empregados que autorizarem prévia e expressamente o desconto, o valor correspondente a 04 horas, **no mês de abril de 2019**, reversível aos cofres do sindicato profissional, valor este referente à contribuição negocial, que deverá ser recolhido aos cofres do sindicato até o 10º dia do mês subsequente ao desconto.

Parágrafo único - A autorização de que trata o parágrafo acima terá validade pelo período de validade da presente CCT

## **DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DIVERGÊNCIAS**

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

## **APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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 QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - COMINAÇÕES**

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

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - FORMA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho é formalizada em 02 (duas) vias de igual teor e forma e uma só finalidade.

**MARCELO WEILLER CHAVES**  
**PRESIDENTE**  
**SINDICATO DAS INDUSTRIAS DE JOALHERIA E LAPIDACAO DE PEDRAS PRECIOSAS DO NORDESTE GAUCHO**

**ADILSON FRANCISCO DA COSTA**  
**PRESIDENTE**  
**SINDICATO TRABALHADORES INDUSTRIA DE JOALHERIA, LAPIDACAO DE PEDRAS PRECIOSAS,**  
**SEMPRECIOSAS, DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL**

## **ANEXOS**

### **ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA**

[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>.