

## **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - 2006**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho é celebrada com amparo no Inciso XXVI, art. 7º, da Constituição Federal, e na forma prevista nos arts. 611 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho, promovida ainda nos termos do art. 840 do Código Civil Brasileiro, pelo que são revistas as condições econômicas e sociais estabelecidas em Convenção Coletiva anterior, mediante a adoção das seguintes cláusulas:

### **I - CONVENENTES**

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE CALÇADOS E 2º GRUPO DOS VESTUÁRIOS DE CRATO E JUAZEIRO DO NORTE**, Estado do Ceará, entidade sindical legalmente constituída, sediada na rua Nelson Alencar nº 250, na cidade de Crato/CE, registrada no Ministério do Trabalho e Emprego sob o nº 24170.012896/90 e no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas sob nº 07.179.344/0001-59, no ato representado por seu Presidente – Antonio Cledmilson Vieira Pinheiro, com registro no CPF sob o nº 119.585.293-20, devidamente autorizado por Assembléia Geral Extraordinária realizada em 22 de janeiro de 2006, às 10:00 horas, na sede social da Entidade à Rua Nelson Alencar, 250, convocada para o efeito, assistida por Advogado do sindicato, “ut” anexo instrumento de procuração, ambos no fim assinados.

O convenente ora qualificado passará a ser designado simplesmente como “Sindicato Profissional” e representará os adiante denominados “empregados”.

**SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE CALÇADOS DE CRATO**, Estado do Ceará, entidade sindical, também legalmente constituída, com sede na cidade de Crato/CE, na rua Bárbara de Alencar n.º 789, sala 03, registrada no Ministério do Trabalho e Emprego sob o nº 46000015429/99 e no Cadastro de Pessoas Jurídicas sob o nº 03.457.927/0001-43, no ato representado por seu Presidente – Pedro José Luis Piovesan, com registro no CPF sob o nº 317.822.560-91, devidamente autorizada por Assembléia Geral Extraordinária realizada em 22 de fevereiro de 2006, às dezenove horas, na sede social da Entidade à Rua Bárbara de Alencar nº 789, sala 03, na cidade de Crato/CE., devidamente assistido por seus procuradores, conforme anexo instrumento de mandato, todos com assinatura no final.

O convenente supra passa a ser denominado como “Sindicato Econômico” e representará as adiante denominadas “empresas”.

### **II - BASE TERRITORIAL**

A base territorial que envolve a presente Convenção é compreendida pelo Município de Crato, no Estado do Ceará.

### **III - CATEGORIAS SINDICAIS ABRANGIDAS**

Serão aquelas representadas pelos Sindicatos Convenentes na base territorial acima definida.

### **IV - AUTORIZAÇÃO**

Os Sindicatos Convenentes, profissional e econômico, a teor das Assembléias de suas respectivas categorias, foram autorizados expressamente a formalizar a presente Convenção em seus termos.

### **V - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

A eficácia das condições aqui estabelecidas, por definição e condição do clausulado, será de 12 (doze) meses, a contar da data-base das categorias por convênio situado em 01 de março de 2006 até 28 de fevereiro de 2007.

## **VI - CONDIÇÕES**

### **01. VARIAÇÃO SALARIAL**

As empresas concederão aos seus empregados, admitidos até 01 de março de 2006, uma variação salarial de 4,63% (quatro virgula sessenta e três por cento), incidentes sobre os salários nominais e mensais de 01 de março de 2005, resultantes da Convenção Coletiva anterior, restando zerada a inflação de 01 de março de 2005 a 28 de fevereiro de 2006 e quitado o mesmo período.

01.01. Os empregados admitidos entre 01 de março de 2005 e 28 de fevereiro de 2006, terão uma variação no seu salário nominal e mensal proporcional 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 da presente revisão (01 de março de 2006), incidentes sobre o salário de admissão.

01.02 A presente cláusula não se aplica às empresas que praticam remuneração por tarefa (produção).

01.03. Em hipótese alguma resultante do reajustamento proporcional (item 01.01), poderá o salário de empregado mais novo no emprego ultrapassar o salário do empregado mais antigo na empresa, independentemente de cargo ou função. Da mesma forma não poderá o 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.

01.04. Se e quando houver modificação do Salário Mínimo na vigência da presente Convenção, as empresas concederão na data da modificação uma variação em um valor fixo de R\$ 16,68 (dezesseis reais e sessenta e oito centavos), desvinculadas da data-base e do salário normativo dela decorrente.

A variação o será a título de salário, passando a integrar àquele nominal dos empregados abrangidos, respeitado o clausulamento restante da presente Convenção.

#### **TABELA DE PROPORCIONALIDADE**

| Admissão       | Percentual |
|----------------|------------|
| Março/2005     | 4,63%      |
| Abril/2005     | 4,23%      |
| Maió/2005      | 3,84%      |
| Junho/2005     | 3,45%      |
| Julho/2005     | 3,06%      |
| Agosto/2005    | 2,67%      |
| Setembro/2005  | 2,28%      |
| Outubro/2005   | 1,90%      |
| Novembro/2005  | 1,52%      |
| Dezembro/2005  | 1,13%      |
| Janeiro/2006   | 0,75%      |
| Fevereiro/2006 | 0,37%      |

## **02. PAGAMENTO E COMPENSAÇÃO DAS VARIAÇÕES NO PERÍODO REVISANDO**

As variações até agora previstas serão praticadas juntamente com a folha de pagamento do mês de março de 2006 e que quaisquer variações salariais concedidas entre 1º de março de 2005 e 28 de fevereiro de 2006 poderão ser utilizadas para compensação com as variações aqui previstas.

## **03. COMPENSAÇÃO DE REAJUSTES FUTUROS**

As variações salariais espontâneas ou coercitivas, praticadas a partir de 1º de março de 2005 e na sua vigência, poderão ser utilizadas como antecipações e para compensação neste e em procedimentos coletivos futuros, de natureza legal ou não, de feição revisional ou ainda decorrentes de política salarial, exceto a prevista na clausula 01.03 (zero um ponto zero três) acima.

## **04. SALÁRIO NORMATIVO**

Aos empregados admitidos até 01 de março de 2006 e com atividade atual e efetiva nas empresas e aos que vierem a ser admitidos durante a vigência da presente Convenção Coletiva, fica assegurado um salário normativo mínimo de R\$ 325,21 (Trezentos e vinte e cinco reais e vinte e um centavos), mensais.

04.01. Observadas as condições previstas no subitem 01.04 (zero um ponto zero quatro) supra, na vigência de eventual contrato de experiência, que para o efeito fica limitado até 90 (noventa) dias de trabalho na mesma empresa, as empresas pagarão R\$ 8,34 (sete reais e noventa e oito centavos), ficando excluído desta condição os empregados que laboraram nos últimos 12 (doze) meses em indústrias de calçados.

## **05. INTERVALOS**

As empresas poderão prorrogar o intervalo inter e intra jornada para repouso e alimentação, inclusive de que trata o art. 71 da Consolidação das Leis do Trabalho, não se computando tal intervalo na jornada do trabalho do obreiro.

## **06. ABONO DE FALTAS ESTUDANTE**

Ao trabalhador estudante será assegurado o abono de sua ausência ao trabalho em razão de efetiva prestação de exames do supletivo ou vestibular, desde que os referidos exames sejam realizados em horário total ou parcialmente conflitantes com seu turno de trabalho e a empresa seja expressamente comunicada com uma antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas, exames que deverão ser posteriormente comprovados pelo empregado, mediante atestado da instituição de ensino ou qualquer outra prova escrita válida, em igual prazo.

## **07. ABONO DE FALTA - PIS**

As empresas que não mantiverem convênio bancário para pagamento do PIS na própria empresa, concederão aos seus empregados folga remunerada equivalente ao horário de funcionamento do banco pagador, especificamente para o recebimento do PIS, em no máximo um dia durante a vigência desta Convenção Coletiva, sendo obrigatória a comprovação do recebimento da referida verba social no primeiro dia útil subsequente.

## **08. FGTS - EXTRATO**

As empresas obrigam-se a repassar a seus empregados, na periodicidade em que receberem informação da Caixa Econômica Federal, extratos individuais da conta vinculada do FGTS dos mesmos, ou se comprometem a manter os endereços de seus trabalhadores atualizados junto àquela instituição financeira,

para que a mesma remeta diretamente os extratos, conforme estabelece a legislação em vigor que regula a matéria, ficando as empresas, assim, desobrigadas do repasse dos mesmos.

## **09. ÁGUA - FORNECIMENTO**

As empresas ficam obrigadas a fornecer água de boa qualidade a seus empregados durante o horário de trabalho.

## **10. APOSENTADORIA - INDENIZAÇÃO**

O empregado que se aposentar e pedir demissão, contando com no mínimo 10 (dez) anos ininterruptos de serviço efetivo na mesma empresa, será paga uma indenização quando de seu efetivo desligamento, equivalente a um mês de salário por ele percebido na época, como reconhecimento de sua dedicação e colaboração.

10.01. Caso o trabalhador seja demitido e volte a ser admitido com intervalo menor de 01 (um) ano, ser-lhe-á aplicável o disposto no “caput”.

## **11. APOSENTANDO - ESTABILIDADE**

Os empregados que estiverem a 12 (doze) meses de sua possível aposentadoria, por idade ou tempo de serviço, será assegurado neste período garantia de emprego condicionada aos seguintes requisitos:

11.01. tenham uma efetividade mínima de 05 (cinco) anos ininterruptos na mesma empresa;

11.02. comprovem o período de contribuição e comuniquem o início do período de 12 (doze) meses, em forma de ofício assinado por si e com a assistência do Sindicato Profissional, em duas vias de igual teor, numa das quais deverá constar o obrigatório ciente datado e expresso da empresa, sob pena da sua invalidade;

11.03. A garantia estabelecida na presente cláusula cessará na hipótese do empregado não se aposentar na data prevista no mencionado ofício ou não lhe ser concedida aposentadoria, não sendo em nenhuma hipótese prorrogável a garantia de emprego em causa;

11.04. Excetua-se o caso em que ocorrer prejuízo ao empregado na comunicação por culpa da própria Previdência Social, desde que devidamente comprovado e que na época o referido empregado tenha tempo efetivamente trabalhado para fazer jus à aposentadoria, quando então a cláusula acima deverá ser mantida;

11.05. A garantia de emprego só poderá ser solicitada em uma única oportunidade, não sendo viável renová-la;

11.06. O empregado que receber o aviso prévio, à partir da data do mesmo, não poderá usar do presente dispositivo.

## **12. FREQUÊNCIA DA UTILIZAÇÃO DE BANHEIROS**

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

## **13. ABONO DE FALTAS - DEPENDENTES LEGAIS, DEFICIENTES OU INVÁLIDOS**

As empresas abonarão as faltas dos empregados pais ou responsáveis legais por criança deficiente, inválida e com idade inferior a 12 (doze) anos, nos casos de consulta médica de emergência, mediante comprovação médica/hospitalar competente, respeitadas as prioridades na legislação para atestados médicos.

#### **14. QUADRO DE AVISOS**

As empresas concederão espaço em local por elas determinado para a colocação de quadro de avisos, que veicularão comunicados oficiais do Sindicato Profissional, assinados pela Presidência ou Diretoria deste, desde que haja prévio conhecimento e expressa concordância da empresa quanto ao conteúdo dos mesmos.

#### **15. FERIADOS INTERCALADOS**

As empresas poderão liberar os empregados em dias úteis intercalados com feriados e finais de semana, através de compensação anterior ou posterior dos respectivos dias, desde que aceite a liberação e a forma de compensação através de votação aprovada por, no mínimo, 51% (cinquenta e um por cento) de seus empregados.

#### **16. AUXÍLIO FUNERAL**

No caso de falecimento do empregado, a empresa pagará aos seus dependentes legais, devidamente habilitados, um auxílio funeral, sem natureza salarial, equivalente a 02 (dois) salários normativos mínimos, em caso de morte natural ou acidental, e 04 (quatro) salários normativos mínimos em caso de morte decorrente de acidente do trabalho.

16.01. Este benefício deverá ser pago juntamente com as parcelas rescisórias do empregado falecido.

16.02. Ficam excluídas desta cláusula as empresas que mantenham para seus empregados apólices individuais e/ou coletivas de seguro de vida, desde que em condições mais vantajosas.

#### **17. GESTANTE**

Fica assegurado às empregadas ligadas diretamente à produção, durante a gravidez, transferência de função, sem prejuízo do salário e demais direitos, sempre que as condições de saúde o exigirem, a critério do serviço médico da empresa, com a garantia do retorno à função original logo após o término da licença maternidade.

17.01. As empresas que não possuem médico especializado próprio ou conveniado para a realização do exame pré-natal, liberarão as empregadas gestantes para realizá-lo, um dia por mês, sem qualquer prejuízo salarial.

17.02. Na hipótese da despedida sem conhecimento do estado gravídico, compete à empregada apresentar, tão logo diagnosticada a gravidez, o atestado médico gravídico até 60 (sessenta) dias após o desligamento, devendo efetuar a apresentação com a assistência do Sindicato Profissional, sob pena de perder a garantia prevista nesta cláusula e de qualquer de suas decorrências.

17.03. Comprovada a gravidez na forma do item imediatamente anterior, 17.02 (dezessete ponto zero dois) deverá a empresa reintegrar a empregada no prazo de 02 (dois) dias úteis, contados da data da apresentação do atestado médico, e efetuar o pagamento dos salários correspondentes ao período compreendido entre a rescisão e a reintegração.

17.04. O descumprimento do estabelecido no item 17.03 (dezessete ponto zero três) obrigará a empresa ao pagamento dos salários do período posterior até que se efetive a reintegração, inclusive por determinação judicial.

17.05. Os valores percebidos pela empregada, quando da rescisão contratual anulada pela reintegração, servirão para compensação dos que forem devidos em razão do estabelecido nos itens 17.03 e 17.04 (dezessete ponto zero três e dezessete ponto zero quatro).

17.06. A comprovação da gravidez deverá ser feita mediante atestado médico, que inclusive servirá para a concessão do benefício previdenciário, observadas as disposições legais pertinentes à matéria.

## **18. TOLERÂNCIA DE PONTO/ATRASO AO SERVIÇO**

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 despendidos, unicamente, para registro de ponto.

## **19. CONVÊNIOS**

As empresas poderão firmar convênios com livrarias, editoras ou órgãos oficiais, para compra de material escolar para seus empregados ou filhos destes, regularmente matriculados até a 8ª (oitava) série do 1º Grau. 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 ao valor de compra a 30% (trinta por cento) do valor total do salário mensal do empregado.

19.01 – As empresas poderão também firmar convênios com estabelecimentos comerciais de materiais de construção ou fazerem adiantamentos com tal finalidade, repassando as condições especiais aos empregados na forma do disposto na parte inicial da cláusula, sempre compensáveis os valores em eventuais rescisões.

## **20. DESCONTO ASSISTENCIAL**

Por determinação da Assembléia Geral Extraordinária dos Trabalhadores realizada no dia 16 de janeiro de 2005, as empresas descontarão de seus empregados, sindicalizados ou não, por conta e risco único do Sindicato Profissional, o equivalente a 2% (três por cento) do salário básico dos empregados no mês de maio de 2005 e 2% (dois por cento) do salário básico dos empregados no mês de julho de 2005,, creditando-os ao Sindicato Profissional até o dia 10 (dez) do mês seguinte, através de formulário padrão por ele fornecido, valor este destinado a fazer face às despesas das campanhas salariais ordinárias e extraordinárias e respectiva Convenção Coletiva do Trabalho. No mesmo dia do recolhimento, as empresas remeterão ao Sindicato Profissional relação nominal dos empregados como também o valor dos descontos efetuados para controle do cumprimento da presente cláusula.

20.01. O desconto previsto no caput da presente cláusula incidirá sobre o salário básico recebido pelo empregado e o limite máximo de incidência será de 6 (seis) vezes o valor do salário normativo mínimo.

20.02. Caso ocorra atraso na data acima prevista, a empresa infratora pagará multa de 10% (dez por cento) sobre o valor a ser efetivamente repassado ao Sindicato Profissional.

20.03. O desconto assistencial dos operários sindicalizados ou não será pago diretamente na tesouraria da Entidade, mediante recibo de quitação do valor pago por esta fornecido.

20.04. Será facultado aos empregados 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. A solicitação para o ressarcimento do referido valor, deverá ser feita pessoalmente pelo empregado, junto à tesouraria da Entidade.

## **21. CARTA DE REFERÊNCIA**

As empresas fornecerão carta de referência aos empregados dispensados sem justa causa, caso seja solicitada.

## **22. PRODUTOS DE HIGIENE**

As empresas que utilizarem mão-de-obra feminina deverão manter nas enfermarias e caixas de primeiros socorros absorventes higiênicos para ocorrências emergenciais. As empresas também proporcionarão gratuitamente produtos adequados à higiene pessoal de seus empregados, de acordo com as condições do trabalho realizado.

## **23. GRATIFICAÇÃO NATALINA – AUXILIO DOENÇA ACIDENTÁRIO**

Aos empregados que contarem, na vigência desta Convenção, com mais de 01 (um) ano de serviço efetivo na mesma empresa em 20 de dezembro de 2005, fica assegurado o pagamento de gratificação natalina (13º salário), ainda que tenha se ausentado do trabalho por mais de 15 (quinze) dias e menos de 185 (cento e oitenta e cinco) dias em gozo de auxílio doença acidentário (acidente de trabalho), concedida pela Previdência Social Urbana.

## **24. COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

As empresas, respeitando o limite legal de 44 (quarenta e quatro) 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, desde que preenchidos os requisitos legais, independentemente de feriados, ressalvada a hipótese de se tratar de empregado menor na existência de atestado médico, não havendo que se falar em descaracterização da jornada compensatória na hipótese de horas extras.

## **25. FÉRIAS - ANTECIPAÇÃO**

As empresas poderão conceder férias antecipadas a seus empregados que ainda não tenham completado o período aquisitivo, mediante o pagamento legal, não havendo dedução do valor do salário dos dias gozados na hipótese de demissão do empregado pela empresa antes de completado o período aquisitivo, informando o referido período ao Sindicato Profissional.

## **26. AUTORIZAÇÃO DE DESCONTOS**

Será permitida a autorização individual para lançamento em folha de pagamento, devidamente discriminados, dos descontos expressa e previamente autorizados pelos empregados, observados inclusive, o estabelecido na cláusula 19 (dezenove) supra.

26.01. A autorização poderá ser revogada a qualquer momento pelo empregado, por escrito, ainda que sem justificativa.

26.02. As autorizações e as revogações serão elaboradas em duas vias de igual teor, uma das quais será fornecida ao empregado mediante recibo.

## **27. HORÁRIO DE PAGAMENTO DO SALÁRIO**

As empresas deverão efetuar o pagamento dos salários a seus empregados no horário de trabalho, admitindo-se, contudo, que o pagamento possa ser feito no máximo até 15 (quinze) minutos após o término da jornada normal de trabalho, sem que tal período possa ser considerado como tempo de serviço para qualquer efeito.

## **28. FORNECIMENTO DE CONTRACHEQUES**

As empresas deverão fornecer aos seus empregados quando do pagamento dos seus salários discriminativos referentes aos pagamentos e descontos efetuados.

## **29. ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO**

Os empregados admitidos mediante contrato de experiência deverão ter anotado tal ajuste em suas Carteiras de Trabalho e Previdência Social. As eventuais prorrogações de experiência também deverão ser anotadas na Carteira Profissional, bem como as respectivas funções, de acordo com a CBO (Classificação Brasileira de Ocupações).

## **30. PAGAMENTO DE SEMANA COM FERIADOS**

Recaindo os feriados de segundas às sextas-feiras, os empregados não sofrerão descontos em seus salários das horas não compensadas. Conseqüentemente, os empregados receberão o salário correspondente a semana de 44 horas e mais o respectivo repouso remunerado, caso preencham os requisitos legais.

Por outro lado, quando os feriados recaírem em sábado, as empresas não terão outros encargos, pagando tão somente as 44 (quarenta e quatro) horas semanais e mais o repouso remunerado aos empregados que preencham os requisitos legais.

## **31. DOS EXAMES MÉDICOS DEMISSIONAIS - VALIDADE**

As empresas ficam dispensadas da realização de exame médico demissional, desde que a realização do último exame médico ocupacional tenha ocorrido há menos de 180 (Cento e Oitenta ) dias da data de desligamento do empregado, de conformidade com a Portaria nº 8, da Secretaria de Segurança e saúde no Trabalho, publicada no DOU de 08 de maio de 1996.

## **32. DISPENSA DO TRABALHO**

No dia 24 (vinte e quatro) de junho de 2005 será concedida aos empregados abrangidos pela presente Convenção uma licença remunerada ou, caso haja necessidade de prestação de serviço naquela data, um abono equivalente à sua jornada de trabalho, sem qualquer adicional. A concessão de folga ou pagamento do referido abono será à critério exclusivo da empresa.

## **33. MENSALIDADE SINDICAL**

Uma vez autorizado 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 5º (quinto) dia posterior ao desconto

para o recebimento do valor, ou deverá a empresa depositar os valores descontados, no mesmo prazo, através de guia de depósito a ser fornecida pelo Sindicato Profissional.

33.01. O recebimento de que trata esta cláusula deverá ser realizado por um Diretor do Sindicato Profissional, ou por pessoa por este último designado, que deverá se apresentar à tesouraria da empresa portando o recibo correspondente.

#### **34. UNIFORMES E EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL – USO, MANUTENÇÃO E DEVOLUÇÃO**

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, desde que ocorra dolo ou culpa do empregado no evento.

34.01 – Extinto ou rescindindo o contrato de trabalho, deverá o empregado devolver os equipamentos e/ou uniformes de seu uso e que continuarão de propriedade das empresas.

34.02 – 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 e uniformes, se o exigirem.

#### **35. DIRIGENTE SINDICAL – NORMAS DE REQUISIÇÃO**

Deverá o Sindicato Profissional notificar as empresas integrantes da categoria econômica que possuam em seu quadro de pessoal algum Diretor Sindical, com antecedência mínima de 03 (três) dias, os eventuais afastamentos e retornos destes dirigentes, quando requisitados para prestarem serviços à Entidade Sindical Profissional.

#### **36. CURSOS – NÃO CONTAGEM DE TEMPO COMO DE SERVIÇO**

Não será considerado como tempo extra à disposição da empresa o tempo despendido pelos empregados que, voluntariamente, participarem de cursos de aperfeiçoamento, desenvolvimento ou formação profissional.

#### **37. DOCUMENTOS OBRIGATORIOS PARA IMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA**

As empresas através da Área de Pessoal, obrigam-se a providenciar e entregar ao empregado que solicitar formalmente, no prazo de 20 (vinte) dias, a documentação obrigatória para a implementação da aposentadoria.

### **VII - EFICÁCIA DA CONVENÇÃO**

A eficácia da presente Convenção Coletiva do Trabalho fica condicionada ao prévio depósito de uma via no órgão regional do Ministério do Trabalho.

### **VIII - DIVERGÊNCIAS**

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

## **IX - COMINAÇÕES**

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

## **X - FORMA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho, instituída com os documentos necessários, é formalizada em 05 (cinco) vias de igual teor, forma e uma só finalidade.

Crato, 18 de março de 2006.

---

**Antonio Cledmilson Vieira Pinheiro**

Presidente do Sindicato dos Trabalhadores na  
Indústrias de Calçados e 2º Grupo de vestuário  
de Crato e Juazeiro do Norte – Ceará.  
CPF nº 119.585.293-20

---

**Pedro José Luis Piovesan**

Presidente do Sindicato das Indústrias de  
Calçados de Crato - Ceará.  
CPF nº 317.822.560-91

---

Dr. Francisco Bacurau Bento

**OAB/CE nº 8.471**  
**CPF 172.160.363-87**

---

Adv. Adenauer Moreira

**OAB/CE nº 16.029-A**  
**OAB/RS nº 27.468**  
**MT/RS - 46218.014923/97-55**  
**CPF 369.234.190-34**