

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2022

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP011642/2021  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 09/12/2021  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR048708/2021  
NÚMERO DO PROCESSO: 14022.155350/2021-00  
DATA DO PROTOCOLO: 09/11/2021

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

SINDICATO TRABS.IND.DE ART. E CURTIMENTO DE COUROS DA REGIAO DE BOTUCATU, CNPJ n. 45.525.177/0001-40, neste ato representado(a) por seu ;

E

SINDICATO DA MICRO E PEQUENA INDUSTRIA DO TIPO ARTESANAL DO ESTADO DE SAO PAULO, CNPJ n. 60.262.425/0001-09, neste ato representado(a) por seu ;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de agosto de 2021 a 31 de julho de 2022 e a data-base da categoria em 01º de agosto.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **CATEGORIA DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DE CURTIMENTO E ACABAMENTO DE COUROS, PELES E RASPAS DE COURO, DESCARNES E SUB PRODUTOS DERIVADOS DE COUROS E PELES NAS MICRO E PEQUENA INDÚSTRIA DO TIPO ARTESANAL**, com abrangência territorial em **Avaré/SP, Bocaina/SP, Botucatu/SP, Cerqueira César/SP, Itapetininga/SP, Itapeva/SP, Jaú/SP, Mineiros do Tietê/SP, Ourinhos/SP, Pederneiras/SP, Santa Cruz do Rio Pardo/SP, São Manuel/SP, Sorocaba/SP e Tatuí/SP**.

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

### CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

### CLÁUSULA TERCEIRA – SALÁRIO NORMATIVO

A. A partir de 01.08.2021, para os empregados abrangidos por esta Convenção, o salário normativo de admissão será de R\$ 1.348,00 (um mil trezentos e quarenta e oito reais) por mês e o salário de efetivação será de R\$ 1.394,00 (um mil, trezentos

e noventa e quatro reais) por mês, para trabalhadores admitidos na função de serviços gerais, (ajudantes ou auxiliares )

B. Entende-se por salário normativo de efetivação aquele devido após o período final de experiência de noventa dias.

#### **CLÁUSULA QUARTA - PISOS SALARIAIS A AS FUNÇÕES DE REBAIXADOR, LIXADOR E FULONEIRO**

#### **CLÁUSULA QUARTA – PISOS SALARIAS E AS FUNÇÕES DE REBAIXADOR, LIXADOR, CALDEIREIRO, MULTIPONTO , FULONEIRO E PROFISSIONAIS QUALIFICADOS**

#### **PISOS SALARIAIS PARA AS FUNÇÕES DE REBAIXADOR, LIXADOR E FULONEIRO, CALDEIREIRO, MULTIPONTO E PROFISSIONAIS QUALIFICADOS**

A. A partir de 01.08.2021 para as funções de Rebaixador, Lixador, Caldeireiro, Multiponto, Divisora, Piquelagem e Descarnadeira, abrangidos por esta Convenção, o piso salarial de admissão dessas funções complexas será de R\$ 1.739,00 (um mil, setecentos e trinta e nove reais) (experiência de 90 dias) e, de efetivação será de R\$ 2.212 (dois mil , duzentos e doze reais) por mês, excluídos os menores aprendizes, na forma da lei. Aos mencionados profissionais, que já auferem valor igual ou superior a R\$ 2.212,00, será apenas aplicado o reajuste de 9,44% (nove vírgula quarenta e quatro por cento ).

B. Entende-se por piso salarial de efetivação aquele devido após o período final de experiência de noventa dias.

C. Entende-se por profissionais qualificados todos trabalhadores que já laboraram em função específica e com experiência profissional.

D. A partir de 01/08/2021, para as funções estirador, prensa ambos os lados, chapeiro, togling, secotérmica, recurtimento, vaco, plomo e purga, profissionais

qualificados, abrangidas por esta convenção, o piso salarial de admissão será de R\$ 1.616,00 (um mil seiscentos e dezesseis reais) e, de efetivação, de R\$ 1.673,00 (um mil seiscentos e setenta e três reais)

## **REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**

### **CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE SALARIAL**

#### **REAJUSTE SALARIAL**

Os salários dos empregados das categorias profissionais acordantes serão reajustados com o percentual negociado entre as partes a seguir indicado, bem como a quantia fixa mencionada, correspondente ao período de 1º de Agosto de 2021, inclusive, a 31 de Julho de 2022, inclusive, obedecendo aos seguintes critérios:

A. 9,44% (nove vígula quarenta e quatro por cento) para os empregados já admitidos em 01/08/2021 e que percebiam nesta data salários até R\$ 4.000,00 (quatro mil reais) por mês.

### **CLÁUSULA SEXTA - DIFERENÇAS SALARIAIS; INCLUSÃO NA FOLHA DE PAGAMENTO DE OUTUBRO**

#### **DIFERENÇAS SALARIAIS; INCLUSÃO NA FOLHA DE PAGAMENTO DE OUTUBRO.**

Eventuais diferenças pretéritas, decorrentes da aplicação das cláusulas da Convenção, constarão na folha de pagamento do mês de setembro de 2021 e serão pagas até a data legal de pagamento dos salários do referido mês.

### **CLÁUSULA SÉTIMA - ERROS NO PAGAMENTO**

#### **ERROS NO PAGAMENTO**

Os erros comprovados e incontroversos que por ventura ocorrerem no pagamento dos salários, serão corrigidos com o pagamento das diferenças no prazo máximo de 03 (três) dias úteis, a partir da data em que o empregado vier a dar conhecimento à empresa.

## **CLÁUSULA OITAVA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS ATRAVÉS DE BANCO OU CHEQUE**

### **PAGAMENTO DE SALÁRIOS ATRAVÉS DE BANCO OU CHEQUE**

Ressalvadas as condições mais favoráveis já existentes, as empresas que efetuam o pagamento dos salários dos seus empregados mediante cheque, proporcionarão horário que permita o desconto no próprio dia do pagamento, durante a jornada de trabalho, de conformidade com a Portaria MTb. 3.218 de 07.12.84, ficando a obrigatoriedade de se fazer o pagamento salarial em conta salário, sem gastos ao trabalhador.

## **PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

### **CLÁUSULA NONA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO DE SALÁRIOS**

#### **COMPROVANTE DE PAGAMENTO DE SALÁRIOS**

As empresas deverão fornecer aos empregados comprovantes adequados do pagamento de salários, 13º salário e férias, nos quais deverão constar as horas trabalhadas, as verbas pagas, os descontos efetuados, a discriminação das horas extras, adicionais noturnos, bem como o valor do recolhimento do FGTS e, quando solicitado pelo empregado, o extrato da conta vinculada do FGTS, em formulário timbrado, mediante impressão tipográfica, carimbo ou computador, não será permitido um segundo cartão para horas extras.

## **SALÁRIO PRODUÇÃO OU TAREFA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - TAREFEIRO**

#### **TAREFEIRO**

A remuneração dos salários mensais dos tarefeiros será calculada com base na produção física individualizada, devendo constar os comprovantes de pagamentos, ou em demonstrativo anexo, a discriminação detalhada da produção física realizada no período.

Quanto às férias e 13º salário a remuneração será calculada com base na média de produção física realizada nos últimos 12 (doze) meses, inclusive D.S.R., Que antecederem a época dos pagamentos desses direitos, aplicando-se a tarifa da data de concessão.

O tarefeiro que receba salário misto, com remuneração das horas trabalhadas, além das parcelas correspondentes às peças, tarefa ou produção, quando vier a praticar horas extraordinárias, estas serão acrescidas dos adicionais pactuados na cláusula 16.

Fica garantido ao tarefeiro, o salário mensal equivalente, pelo menos, ao salário normativo da categoria, descontadas as eventuais faltas injustificadas.

## **SALÁRIO ESTÁGIO/MENOR APRENDIZ**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - SALÁRIO DE APRENDIZ**

#### **SALÁRIO DE APRENDIZ**

Será assegurado aos menores aprendizes do SENAI, durante a primeira metade do aprendizado, um salário não inferior a 40% (quarenta por cento) do salário normativo de admissão da categoria, em vigor; e durante a Segunda metade do aprendizado, um

salário não inferior a 50% (cinquenta por cento) do salário normativo de admissão da categoria, em vigor; as percentagens estabelecidas nesta cláusula incidirão sobre o salário normativo fixado na cláusula 4ª, desta Convenção.

## **REMUNERAÇÃO DSR**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ATRASO - DESCONTO DO DSR**

#### **ATRASO - DESCONTO DO DSR**

A ocorrência de um único atraso ao trabalho na semana, desde que não superior a 30 (trinta) minutos, não acarretará o desconto do DSR correspondente. Nessa hipótese, a empresa não poderá impedir o cumprimento do restante da jornada de trabalho.

## **DESCONTOS SALARIAIS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DESCONTO A FAVOR DO SINDICATO DOS TRABALHADORES**

#### **DESCONTO A FAVOR DO SINDICATO DOS TRABALHADORES**

Sempre que notificadas pelo Sindicato profissional, as empresas efetuarão descontos de 2% nos salários dos trabalhadores associados, a favor da entidade sindical profissional signatária da presente Convenção de Trabalho, com apresentação de ATA da Assembléia com os trabalhadores.

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ATRASO NO RECOLHIMENTO DAS MENSALIDADES**

#### **ATRASO NO RECOLHIMENTO DAS MENSALIDADES**

A empresa que deixar de descontar e/ou recolher à entidade sindical constante desta Convenção, no prazo legal, as mensalidades associativas mensais incorrerá em multa no valor de 10% (dez por cento) do montante não recolhido, corrigido pela UFIR ou índice que vier a substituí-la, por mês de atraso, multa esta que reverterá em favor da referida entidade sindical, sem prejuízo ao trabalhador, sendo a empresa responsável ao erro de pagamento.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - COMPENSAÇÕES**

#### **COMPENSAÇÕES**

Serão compensados todos os reajustes e aumentos, espontâneos ou compulsórios, concedidos de 01.08.2020 a 31.07.2021, exceto os decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, implemento de idade, término de aprendizagem, mérito e aumento real expressamente concedido com esta natureza.

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ADIANTAMENTO DE SALÁRIOS - VALE**

#### **ADIANTAMENTO DE SALÁRIOS - VALE**

A. As empresas concederão aos seus empregados adiantamento salarial (vale) equivalente a no mínimo 40% (quarenta por cento) do salário nominal mensal, desde

que o empregado já tenha trabalhado na quinzena, o período correspondente.

B. Na ocorrência de faltas na quinzena, o empregado também fará jus ao adiantamento salarial (vale) caso em que procederá da seguinte forma: do valor do salário nominal mensal do empregado será deduzido o valor correspondente ao número de faltas, desde que não abonadas ou justificadas, ocorridas na quinzena e, ao resultado, será aplicado percentual de 40% (quarenta por cento).

C. O pagamento deverá ser efetuado no dia 20 (vinte) de cada mês, ou no dia útil imediatamente anterior quando o dia 20 (vinte) for Sábado, Domingo ou feriado.

D. O empregado que em determinado mês, não quiser o adiantamento salarial, deverá manifestar-se por escrito à empresa, com antecedência mínima de dez dias da data do efetivo pagamento.

E. O pagamento do vale quinzenal será também devido nos meses em que houver pagamento de parcelas do 13º salário.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - SALÁRIO ADMISSÃO**

##### **SALÁRIO ADMISSÃO**

Garantia ao empregado admitido para funções de outro, dispensado sem justa causa, de igual salário ao empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais e ressalvados os casos de funções isoladas e os cargos de chefia e gerências.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - SALÁRIO DE SUBSTITUIÇÃO**

##### **SALÁRIO DE SUBSTITUIÇÃO**

A. Na substituição temporária á 30 (trinta) dias o substituto fará jus a diferença salarial entre ele e o substituído a título de gratificação por função, desde o 31º (trigésimo primeiro) dia até o último em que perdurar a substituição.

B. Terminada a substituição, deixará de existir a obrigatoriedade no pagamento da referida gratificação, não implicando redução salarial.

### **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS OUTRAS GRATIFICAÇÕES**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ABONO POR APOSENTADORIA**

##### **ABONO POR APOSENTADORIA**

Ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes, aos empregados com 4 (quatro) anos ou mais de serviços contínuos dedicados á mesma empresa, quando dela vierem a desligar-se definitivamente por motivo de aposentadoria, será pago um abono equivalente á dois salários nominais

Se o empregado permanecer trabalhando na mesma empresa após a aposentadoria, será garantido este abono apenas por ocasião do desligamento definitivo, no caso de pedido de demissão ou se for dispensado. Ainda nessa situação, se o empregado vier a falecer, o referido abono será pago aos seus dependentes legalmente habilitados, juntamente com as demais verbas devidas.

### **ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - HORAS EXTRAS - ADICIONAIS**

#### **HORAS EXTRAORDINÁRIAS**

A hora extraordinária será remunerada na seguinte forma:

A. 60% (sessenta por cento) de acréscimo em relação à hora normal, quando trabalhadas de 2ª feira a Sábado, inclusive;

B. 110% (cem por cento), em relação à hora normal, quando trabalhadas nos domingos e feriados e sábados compensados durante a semana.

Fica esclarecido que os minutos ou horas trabalhadas diariamente e relativas à compensação das jornadas dos sábados, colocam o sábado em situação de horas extras à 110%.

### **ADICIONAL NOTURNO**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ADICIONAL NOTURNO**

#### **ADICIONAL NOTURNO E ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

A remuneração do trabalho noturno prestado entre 22:00 e 05:00 horas será acrescida do adicional de 25% (vinte e cinco por cento).

A Insalubridade de 20% será devida aos trabalhadores em áreas molhadas do Fulão, Estira, Enxuga Estira, e Chapa, como também aos Lixadores e Rebaixadores.

### **OUTROS ADICIONAIS**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA**

#### **EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA**

Ao empregado em condições de se aposentar por tempo de serviço, assim entendido aquele que esteja em serviço contínuo na empresa já há 4 (quatro) anos e a quem, concomitante e comprovadamente, falte o período máximo de até 24 (vinte e quatro) meses para aquisição do direito à aposentadoria em seus limites mínimos, fica garantido o emprego e salário até o prazo máximo correspondente àqueles 24 (vinte e quatro) meses para atingir o prazo para aposentadoria integral.

Completado o período acima cabe ao empregado fazer a comunicação à empresa e comprovar esse tempo de serviço com documento de contagem emitido pela Previdência Social.

### **PRÊMIOS**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - PROMOÇÃO**

## **PROMOÇÃO**

A promoção do empregado para cargo ou função de nível superior ao exercido comportará um período experimental de 60 (sessenta) dias. Vencido o período experimental, a promoção e o aumento respectivo de salário serão anotados na CTPS e corresponderá, no mínimo, a 10% (dez por cento) do salário anterior.

Os aumentos salariais decorrentes da promoção não serão objetos de compensação futura.

## **PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS**

PLR, passa a se chamar , "GRATIFICAÇÃO POR PARTICIPAÇÃO DA CCT"

Será assegurado a todos os trabalhadores abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho, uma Gratificação de Participação, a quantia de R\$ 285,00 (duzentos e oitenta e cinco reais), a ser pago da seguinte forma: Na folha de pagamento vencimento no quinto dia útil de Agosto de 2022.

- Parcela fixa no valor de R\$ 142,50 (cento e quarenta e dois reais e cinquenta centavos ) sem aplicação de qualquer critério.

- **Bônus** de R\$ 142,50 (cento e quarenta e dois reais e cinquenta centavos), desde que o empregado não possua mais de 6 (seis) faltas, justificadas ou não, apuradas no período de 1º de Janeiro de 2021 a 31 de Dezembro de 2021.

A - Caso o funcionário se ausente do trabalho, acima de 06 vezes ao ano (06 faltas no ano), justificadas ou não, perderá ele o direito ao bônus.

B - A aplicação da presente cláusula, durante a vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, deverá ser calculada proporcionalmente para os empregados admitidos, demitidos ou que venham pedir demissão no decorrer da vigência deste instrumento, na proporção de 1/12 para cada mês em função, no Bônus e na parcela fixa, usando sempre a proporcionalidade.

C - Ficam ressalvadas condições mais favoráveis por ventura já praticadas.



D - As empresas ficam autorizadas, por esta convenção, independente de qualquer acordo particular entre elas e seus empregados, a efetuarem o pagamento do bonus da Gratificação por participação e parcela fixa, até o 5º dia útil do mês agosto de 2022.

## **AUXÍLIO TRANSPORTE**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - VALE TRANSPORTE**

#### **VALE TRANSPORTE**

- A. Ficam as empresas alertadas de que deverão cumprir a legislação referente ao vale transporte, nos termos da Lei 7619/87 e Decreto nº 95.247/87.
  
- B. Na ocorrência de aumento de tarifa de transporte, as empresas deverão complementar a diferença, dentro do prazo máximo de 05 (cinco) dias úteis.

## **AUXÍLIO DOENÇA/INVALIDEZ**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - AUXÍLIO DOENÇA**

#### **COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO DOENÇA.**

Fica assegurado, por parte das empresas, complementação salarial ao empregado afastado do serviço por motivo de doença desde o 16º até o 90º dia de afastamento.

Tal complementação corresponderá ao valor da diferença entre o recebido pelo empregado da Previdência Social e aquilo que seria pago pela empresa se efetivamente estivesse trabalhando.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - INDENIZAÇÃO POR INVALIDEZ**

#### **INDENIZAÇÃO POR INVALIDEZ**

Na ocorrência de invalidez permanente atestada pelo INSS, a empresa pagará ao segurado uma indenização equivalente a dois salários normativos da categoria, vigente á data da aposentadoria por invalidez.

Esta cláusula não se aplicará às empresas que adotem o sistema de seguro de vida em grupo desde que integralmente custeado pelas empresas.

## **AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - AUXÍLIO FUNERAL**

#### **AUXÍLIO FUNERAL - SALÁRIO NORMATIVO**

No caso de falecimento de empregado, a empresa pagará uma única vez, a título de auxílio funeral, juntamente com o saldo de salário e outras verbas trabalhistas

remanescentes, a quantia correspondente a 03 (três) salários normativos da categoria vigente à data do falecimento.

Essa cláusula não se aplicará á empresas que adotem o sistema de seguro de vida em grupo, desde que integralmente custeado pelas empresas.

## **AUXÍLIO CRECHE**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - REEMBOLSO CRECHE**

#### **REEMBOLSO-CRECHE**

As empresas que contém pelo menos (trinta) empregadas, com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade e não possuam local apropriado, poderão optar entre:

A. celebrar o convênio previsto no parágrafo 2º do art. 389 da CLT.

B. pagar diretamente á empregada-mãe, a título de reembolso creche, um valor mensal correspondente a 30% (trinta por cento) do salário normativo de efetivação estipulado nesta Convenção.

C. referido reembolso será devido pelo prazo de 12 (doze) meses, contados a partir do retorno da empregada do licenciamento legal e dado o seu caráter substitutivo dos preceitos legais, o reembolso creche não integrará, para qualquer efeito, o salário da empregada;

D. Para fazer jus ao citado reembolso a empregada - mãe é obrigada a apresentar na empresa Certidão de Nascimento do filho;

E. O pagamento do reembolso objeto desta cláusula cessará automaticamente e não será mais devido, no mês seguinte àquele em que ocorrer a situação prevista na letra "c" supra.

F. reconhecem as partes que a presente estipulação convencional supre inteiramente as disposições da portaria 3296, de 03.09.86.

## **OUTROS AUXÍLIOS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CARTÃO ALIMENTAÇÃO, REFEIÇÃO (ALIMENTAÇÃO) OU TICKET-REFEIÇÃO**

#### **CARTÃO ALIMENTAÇÃO OU PAGAMENTO NO VALOR DA CESTA BÁSICA.**

A. As empresas deverão optar em conceder um desses benefícios aos seus empregados: fornecimento de cartão compra, ou cartão alimentação, ou o valor em pagamento, no valor de R\$ 187,00 (cento e oitenta e sete reais) por mês.

B. O benefício não será cumulativo e a empresa que já fornece algum deles fica desobrigada dos demais, porém se o custo atualmente despendido for maior que o montante acima fixado, não poderá ser reduzido.

C. Nos casos de afastamento do empregado por motivo de acidente de trabalho, bem como doença de qualquer natureza, a empresa que conceder o cartão alimentação ou o valor em dinheiro, continuará a fazê-lo desde o primeiro dia de afastamento e enquanto o mesmo perdurar, até o limite de 120 (cento e vinte) dias.

D. O valor econômico do benefício não integrará o salário do empregado para qualquer outro fim, seja remuneratório, para depósitos de FGTS ou previdenciário, O trabalhador que faltar ao trabalho terá que apresentar na empresa no dia seguinte, ofício do sindicato explicando o motivo da falta, caso não apresente o documento, perderá o benefício.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIO PARA A PREVIDENCIA SOCIAL**

##### **PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL.**

As empresas deverão preencher o Atestado de Afastamento e Salário (AAS), quando solicitado, por escrito, pelo empregado e fornecê-lo obedecendo aos seguintes prazos máximos:

A. Para fins de obtenção de Auxílio Doença: 03 (três) dias úteis.

B. Para fins de aposentadoria: 07 (sete) dias úteis.

C. Para fins de obtenção de aposentadoria especial: 10 (dez).

Ficam ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes nas empresas.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DESJEJUM**

### **DESJEJUM**

As empresas deverão conceder a seus empregados, na parte da manhã, antes do início do horário de trabalho, café, leite, pão, manteiga e uma fruta, ou um valor fixo mensal de R\$ 44,00 (quarenta e quatro reais), acrescido e incorporado no Cartão alimentação, ou o valor em dinheiro, cuja deliberação será decidida por maioria simples (50% + 1) em votação a ser realizada nas respectivas empresas abrangidas por esta convenção, por um representante sindical.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ADMISSÕES APÓS A DATA BASE**

#### **ADMISSÕES APÓS A DATA-BASE**

Aos empregados admitidos a partir de 01.08.2021 e até 31.07.2022 deverão ser observados os seguintes critérios:

A. Sobre o salário de admissão de empregados admitidos em função com paradigma será aplicado o mesmo percentual de reajuste salarial concedido ao paradigma, desde que não ultrapasse o menor salário da função;

B. Sobre o salário de admissão de empregados admitido em funções sem paradigma e de empregados admitidos por empresas constituídas a partir de 01.08.2021, deverá ser aplicado o percentual de acordo com a tabela abaixo:

I - Para a faixa salarial da data de admissão de até R\$ 4.000,00

<b>Mês de Admissão</b>	<b>% devido em 01.08.2021</b>
<b>Agosto/2021</b>	<b>9,44%</b>
<b>Setembro/2021</b>	<b>4,72%</b>
<b>Outubro/2021</b>	<b>3,14%</b>
<b>Novembro/2021</b>	<b>2,36%</b>
<b>Dezembro/2021</b>	<b>1,88%</b>
<b>Janeiro/2022</b>	<b>1,57%</b>
<b>Fevereiro/2022</b>	<b>1,34%</b>
<b>Março/2022</b>	<b>1,18%</b>
<b>Abril/2022</b>	<b>1,04%</b>
<b>Maió/2022</b>	<b>0,94%</b>
<b>Junho/2022</b>	<b>0,85%</b>

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - TESTES DE ADMISSÃO****TESTES DE ADMISSÃO**

A realização de testes pratico-operacionais para a admissão de empregados na produção não poderá ultrapassar 1 (um) dia, devendo ser remunerado.

Quando este ultrapassar a 4 (quatro) horas de duração, será servido um lanche, gratuitamente pela empresa.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ANOTAÇÕES DA CTPS****ANOTAÇÕES DA CTPS**

As empresas deverão efetuar as anotações de reajustes e aumentos salariais nas CTPS de seus empregados, de modo que sempre reflitam a real natureza de cada alteração salarial.

As empresas cumprirão com as nomenclaturas de funções e ofícios previstos nas Leis, na CTPS e no C.B.O.

**DESLIGAMENTO/DEMISSÃO****CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - RESCISÕES CONTRATUAIS - PRAZO DE LIQUIDAÇÃO****RESCISÕES CONTRATUAIS - PRAZO DE LIQUIDAÇÃO**

Nas rescisões contratuais sem justa causa e nos pedidos de demissão, o acerto de contas e a homologação serão providenciadas pela empresa nos prazos previstos na Lei 7.855, de 24.10.89, e por obrigatoriedade deverá ser homologado no sindicato para trabalhadores sócios.

A. até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato; ou

B. até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio ou indenização do mesmo.

A inobservância dos prazos supra pela empresa implicará na sua obrigação de pagar, em favor do empregado, a multa prevista no referido diploma legal, ressalvado casos em que a empresa comprove não ser de sua responsabilidade a impossibilidade de acerto de contas, bem como a hipóteses de culpa do órgão homologador, do banco depositário do FGTS ou do não comparecimento do empregado, não se aplicando, também, às empresas que tiverem decretadas suas falências.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - CARTA DE REFERÊNCIA****CARTA DE REFERÊNCIA**

A empresa fornecerá no ato da homologação, ao empregado dispensado sem justa causa, uma carta de referência, sempre que for por este solicitada. Quando da demissão, a empresa fornecerá, também, a documentação dos cursos que o empregado concluiu na empresa.

## **AVISO PRÉVIO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - AVISO PRÉVIO DE DISPENSA**

#### **AVISO PRÉVIO DE DISPENSA.**

Nos casos de rescisão de contrato de trabalho sem justa causa, por parte do empregador, o Aviso Prévio obedecerá aos seguintes critérios.

A. O aviso prévio será comunicado por escrito e contra recibo, esclarecendo se será trabalhado ou não;

B. Caso seja o empregado liberado, pela empresa, de prestação de serviço durante o aviso prévio, ficará ele desobrigado de comparecer á empresa, fazendo jus, no entanto, à remuneração integral;

C. A redução de 2 (duas) horas diárias, prevista no art. 488 da CLT, poderá ser acertada, de comum acordo, no início ou no fim da jornada de trabalho. Nas empresas que compensam as horas de trabalho dos sábados, o empregado sairá, de Segunda a sexta-feira 02 (duas) horas de 24 (vinte e quatro) minutos mais cedo, assinalando-se que os 24 (vinte e quatro) minutos correspondem ao horário compensado no Sábado;

D. Aos empregados com idade igual ou superior a 45 (quarenta e cinco) anos será garantido um aviso prévio de 50 (cinquenta) dias, desde que tenha trabalhado pelo menos 05 (cinco) anos na mesma empresa.

Tratando-se de aviso prévio cumprido trabalhado, o empregado trabalhará no máximo 30 dias, sendo o restante 20 (vinte) dias indenizado.

## **MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA/TERCEIRIZAÇÃO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - MÃO DE OBRA TEMPORÁRIA**

#### **MÃO DE OBRA TEMPORÁRIA**

Serão permitidas contratações de mão de obra temporária, nos expressos termos da Lei 6.019/74, sendo terminantemente vedado às empresas contratar trabalhadores temporários em desacordo com a referida Lei.

Em caso de admissão pela empresa tomadora de serviços, de um empregado que até então trabalhava como temporário, tal contratação independerá de contrato de experiência.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES NORMAS DISCIPLINARES**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - REVISTAS**

#### **REVISTAS**

As empresas que adotarem sistema de revista física nos trabalhadores o farão de maneira respeitosa, em local adequado e por pessoa do mesmo sexo.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ESTACIONAMENTO PARA BICICLETAS**

### **ESTACIONAMENTO PARA BICICLETAS.**

Nas empresas com mais de 20 (vinte) empregados, onde os trabalhadores utilizem bicicleta como meio de transporte para dirigir-se ao trabalho, será garantido local adequado para o seu estacionamento.

## **ESTABILIDADE MÃE**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIA À EMPREGADA GESTANTE**

### **GARANTIA À EMPREGADA GESTANTE**

Garantia de emprego ou salário para empregada gestante até 60 (sessenta) dias após o período estável legal, ressalvadas as hipóteses de dispensa por justa causa, pedido de demissão e rescisão por acordo.

A - A gestante fará jus a garantia prevista no "caput" desta cláusula, mesmo em se tratando de contrato por prazo determinado, inclusive contrato de experiência, nos termos do inciso III, do Enunciado Sumula 244 do Tribunal Superior do Trabalho.

## **ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - GARANTIA AO EMPREGADO EM IDADE DE SERVIÇO MILITAR**

### **GARANTIA AO EMPREGADO EM IDADE DE SERVIÇO MILITAR**

A. Garantia de emprego ou salário ao jovem em idade de prestação de serviço militar, desde o alistamento até a incorporação, e nos 30 (trinta) dias após o desligamento da unidade em que serviu, ressalvadas as hipóteses de contrato por prazo determinado, inclusive de experiência, dispensa por justa causa, pedido de demissão e rescisão por acordo.

B. A garantia de emprego será extensiva ao empregado que estiver servindo o tiro de guerra.

## **ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - GARANTIA AO EMPREGADO ACIDENTADO**

### **GARANTIA AO EMPREGADO ACIDENTADO**

O empregado que vier a sofrer acidente do trabalho, tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente, nos termos do art. 118, da Lei nº 8.213/91

A - A empresa deverá arcar com todas as despesas com medicamentos do empregado, no caso de acidente de trabalho, limitado a um período de 120 (cento e vinte) dias, contados a partir da data do acidente, mediante a apresentação de receita médica pelo funcionário, como também complementar o salário, caso o INSS pagar menos.

## **ESTABILIDADE PORTADORES DOENÇA NÃO PROFISSIONAL**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO POR MOTIVO DE**

## **DOENÇA**

### **GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO POR MOTIVO DE DOENÇA**

Garantia de emprego ou salário a partir da alta previdenciária, ao empregado afastado do serviço por motivo de doença, por período igual ao afastamento, limitado porém, a um máximo de 45 (quarenta e cinco) dias, além do prazo do aviso prévio e desde que o benefício que lhe foi concedido pela Previdência Social em razão desse afastamento seja por período superior a 15 (quinze) dias.

## **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - ARMÁRIOS PARA GUARDA DE OBJETOS PESSOAIS**

#### **ARMÁRIOS PARA GUARDA DE OBJETOS PESSOAIS**

As empresas ficarão obrigadas, a partir de 01/02/2015, a instalarem em suas dependências, armários individualizados, com chave, aos empregados, para que os mesmos possam acondicionar seus pertences pessoais.

A - Ficam os empregados obrigados, por sua vez, a manterem, durante a jornada de trabalho (exceção ao intervalo), seus aparelhos celulares, ipod's e outros aparelhos assemelhados, no interior dos armários, sob pena de advertência.

B - As empresas já estão obrigadas, desde o dia 01/02/2015, colocar placa indicativa próxima ao armário, informando da proibição da utilização dos aparelhos descritos no item "A" acima.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - PRORROGAÇÃO E COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO**

#### **PRORROGAÇÃO E COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO**

Fica autorizada, independente de acordo coletivo de trabalho ou acordo particular com o empregado, a prorrogação da jornada de trabalho em 01:00 h (uma hora) diária entre segunda e quinta-feira, compensando-se esse aumento da jornada semanal pela supressão do trabalho aos sábados, nos termos do art. 59, § 2º, da CLT.



## **FALTAS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - AUSÊNCIA JUSTIFICADA**

#### **AUSÊNCIA JUSTIFICADA**

Além das ausências legais previstas no art. 473 e seus incisos da CLT, o trabalhador poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário e mediante comprovação, por 1 (um) dia no caso de falecimento de sogra ou sogro.

### **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - DIAS PONTES**

#### **DIAS PONTES**

As empresas poderão liberar os trabalhadores em dias úteis intercalados com feriados e fins de semana, através da compensação anterior ou posterior dos respectivos dias, desde que aceita a liberação e a forma de compensação por, no mínimo, 2/3 dos seus empregados, inclusive mulheres e menores.

A) Idêntico procedimento poderá ser adotado em dias de carnaval.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - INTERRUPÇÃO DO TRABALHO**

#### **INTERRUPÇÃO DO TRABALHO**

Sempre que o empregado já tiver chegado ao serviço, e vier a ocorrer interrupção do trabalho, por motivo de força maior, independente da vontade do empregador, não poderá haver compensação das horas não trabalhadas pelos motivos apontados.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - ABONO DE FALTA AO EMPREGADO ESTUDANTE**

#### **ABONO DE FALTA AO EMPREGADO ESTUDANTE**

Serão abonadas as faltas do empregado estudante para a prestação de exames em estabelecimento de ensino oficial, autorizado ou reconhecido e desde que coincidentes com o horário de trabalho, pré-avisado o empregador com o mínimo de 48 (quarenta e oito) horas e comprovação até 10 dias úteis subseqüentes aos exames.

## **FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - FÉRIAS**

#### **FÉRIAS**

O início do período de férias será sempre às segundas feiras, ou no primeiro dia útil da semana.

A comunicação prévia do início das férias individuais será feita sempre com no mínimo de 30 (trinta) dias de antecedência.

Fica facultado ao empregado gozar suas férias no período coincidente com a época do seu casamento ainda que tenha direito apenas às férias proporcionais.

Fica vedada a concessão de férias parceladas em período inferiores a 10 (dez) dias.

Os dias 24, 25 e 31 de Dezembro , como também 01 de Janeiro , não serão computados como férias, sendo direito do trabalhador .

## **FÉRIAS COLETIVAS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - FÉRIAS COLETIVAS**

#### **FÉRIAS COLETIVAS**

Na duração das férias coletivas não serão computados os dias 24 ,25 e 31 de dezembro e 1º de janeiro.

## **LICENÇA REMUNERADA**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - LICENÇA CASAMENTO**

#### **CASAMENTO**

Na ocorrência do casamento do empregado a licença será de 05 (cinco) dias corridos, contados a partir da data do casamento ou do dia imediatamente anterior.

Para ter direito ao benefício o empregado é obrigado a entregar á empresa cópia da certidão de casamento passada pelo cartório, até no máximo, 15 (quinze) dias após a data do casamento.

## **LICENÇA MATERNIDADE**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - LICENÇA MATERNIDADE PARA EMPREGADA ADOTANTE - LEI 10421/02**

#### **LICENÇA-MATERNIDADE PARA EMPREGADA ADOTANTE - LEI 10.421/02.**

A empregada que adotar ou obtiver a guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392 da CLT: a) no caso de adoção ou guarda judicial de criança de até 1 (um) ano de idade, o período de Licença será de 120 dias; b) a partir de 1 (um) ano até 4 (quatro) anos de idade, o período de licença será de 60 (sessenta dias); c) a partir de 4 (quatro) anos até 8 (oito) anos de idade, o período de licença será de 30 (trinta) dias; d) a licença-maternidade será concedida mediante apresentação no termo judicial de guarda à adotante ou guardiã.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - LICENÇA PATERNIDADE**

#### **LICENÇA PATERNIDADE**

De acordo com o inciso XIX, do artigo 7º, da Constituição Federal, combinado com o parágrafo 1º, do artigo 10, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, a licença paternidade será de 05 (cinco) dias corridos contados desde a data do parto.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - LICENÇA PARA LEVAR FILHO(S) AO MÉDICO**

### **LICENÇA PARA LEVAR FILHO(S) AO MÉDICO**

Fica assegurado o direito ao empregado, de ausentar-se do trabalho, por 02 (dois) dias durante o ano ou 04 (quatro) meios períodos ao ano, para levar o(s) filho(s) ao médico, mediante comprovação, ao empregador, no prazo de 48 (quarenta e oito horas), através de declarações/atestados médicos, nos termos da cláusula 58 desta convenção.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - UTILIZAÇÃO DE SANITÁRIOS**

#### **UTILIZAÇÃO DOS SANITÁRIOS**

As empresas manterão os sanitários abertos durante todo o expediente, inclusive dez minutos antes e em igual espaço de tempo após o expediente. O tempo de utilização das instalações sanitárias pelos trabalhadores ficará limitado às reais necessidades, devendo ser evitados abusos.

### **UNIFORME**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - UNIFORMES E MATERIAL DE SEGURANÇA**

#### **UNIFORMES E MATERIAL DE SEGURANÇA**

Fornecimento gratuito de uniforme ao empregado, sempre que exigido seu uso pela empresa.

Será obrigatório, porém, o fornecimento de uniformes, luvas e bota de borracha para aqueles empregados que rotineiramente exerça suas atividades em contato direto e permanente com umidade no setor considerado “área molhada”.

Referido uniforme será composto, no mínimo, de 02 (dois) jogos de camisa e calças de brim, ou assemelhados, para possibilitar troca e serão substituídos a cada 06 (seis) meses de uso.

O material de segurança será obrigatoriamente fornecido nas condições exigidas na Portaria 3214/78.

## **MANUTENÇÃO DE MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - RELATÓRIO DE MANUTENÇÃO DE MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS**

#### **RELATÓRIO DE MANUTENÇÃO DE MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS**

Caso haja denúncia por parte de qualquer trabalhador registrado, por escrito junto ao Sindicato Profissional, será solicitado a empresa, um relatório de manutenção periódica das máquinas e equipamentos de trabalho, para fins de se garantir a segurança do trabalhador e do ambiente de trabalho.

A - Efetuada a denúncia pelo empregado, o Sindicato Profissional, emitirá ofício à empresa referida pelo empregado - com cópia para o Sindicato Patronal - para que apresente o relatório de manutenção num prazo máximo de 15 (quinze dias).

aS

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

#### **ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

Reconhecimento pelas empresas que não mantenham serviço médico e odontológico próprio ou através de convênio, de atestados médicos e odontológicos expedidos pelo ambulatório ou pelo facultativo do Sindicato dos Trabalhadores, desde que se mantenha convênio com o INSS.

Parágrafo primeiro – Os atestados médicos deverão conter, além do CID, o dia, horário de início e término do atendimento e se o trabalhador tem condição ou não de retornar no mesmo dia ao serviço.

Parágrafo segundo - As empresas aceitarão quaisquer atestados médicos nos casos de urgência médica, devidamente comprovada.

Parágrafo terceiro – As empresas deverão aceitar atestados médicos, nos termos do § primeiro, e abonar até 2 (duas) faltas no ano, para levar filhos e o cônjuge ao médico.

## **PRIMEIROS SOCORROS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - MATERIAL DE PRIMEIROS SOCORROS**

#### **MATERIAL DE PRIMEIROS SOCORROS**

Durante a jornada de trabalho as empresas deverão estar equipadas com material necessário à prestação de primeiros socorros, levando em conta as características das atividades desenvolvidas.

Nas empresas que utilizam mão de obra feminina, dentre os materiais de primeiros socorros, deverão conter absorventes higiênicos para ocorrência emergenciais.

As empresas, no período noturno, deverão manter um vínculo para atendimento de ocorrências emergenciais.

## **RELAÇÕES SINDICAIS SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - SINDICALIZAÇÃO**

#### **SINDICALIZAÇÃO**

Com o objetivo de incrementar a sindicalização dos empregados abrangidos por esta Convenção, as empresas permitirão, por uma vez durante a vigência desta Convenção, a entrada, no seu recinto, de diretor legalmente eleito do Sindicato Profissional ou pessoa por este credenciada por escrito, em datas adequadas, locais de fácil acesso aos trabalhadores e horários apropriados, escolhidos previamente pelas partes, de comum acordo, fora do ambiente da produção e preferencialmente nos períodos de descanso da jornada normal de trabalho, de forma a não interferir nas atividades da empresa.

O Sindicato dos Trabalhadores enviará, com antecedência de 15 (quinze) dias úteis, a respectiva correspondência à empresa, a qual deverá, dentro deste prazo, tomar as providências necessárias a possibilitar a sindicalização referida.

### **ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - ELEIÇÕES SINDICAIS**

#### **ELEIÇÕES SINDICAIS**

Desde que avisadas pelas respectivas entidades sindicais, com no mínimo de 72 (setenta e duas) horas de antecedência e através de correspondência protocolada junto às empresas, estas garantirão o ingresso, em seus estabelecimentos, das urnas eleitorais com seus responsáveis legais, por ocasião do pleito destinado à renovação da administração das entidades sindicais profissionais, cujos votos serão coletados em local apropriado e estabelecido, de comum acordo, entre as empresas e as entidades interessadas.

### **LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - CURSOS E/OU ENCONTROS SINDICAIS**

#### **CURSOS E/OU ENCONTROS SINDICAIS**

Ao empregado indicado pelo Sindicato, mediante prévia comunicação por escrito à empresa, para participar de cursos de interesse da categoria ou profissionalizante, ou outros eventos da categoria, tais como seminários e congressos sindicais, ficará autorizado a não comparecer 01 (um) dia útil, por ano, considerado como licença não remunerada, sem prejuízo no DSR, férias ou 13º salário. A licença prevista nesta cláusula ficará limitada aos seguintes critérios: empresas com até 100 empregados - 1 empregado; empresas de 101 a 300 empregados - 2 empregados; empresas com mais de 300 empregados - 3 empregados.

Ficam ressalvadas, contudo, em relação a esta cláusula as prerrogativas dos dirigentes sindicais a que se refere o art. 543 da CLT.

### **GARANTIAS A DIRETORES SINDICAIS**

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - DIRIGENTES SINDICAIS: AUSÊNCIAS**

### **DIRIGENTES DO SINDICATO: AUSÊNCIAS**

Os dirigentes sindicais, no máximo de 02 (dois) por empresa, não afastados de suas funções no trabalho, poderão se ausentar do serviço até 06 (seis) dias, por ano, sem prejuízo do salário e na remuneração de férias, 13º salário, Participação nos Lucros e Resultados e descanso semanal remunerado, incluindo nestas ausências as datas referentes a negociação coletiva com o sindicato patronal, desde que avisada a empresa, por escrito, pela entidade sindical, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, ressalvadas as condições mais favoráveis já existentes na empresa.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL NEGOCIAL PROFISSIONAL**

#### **CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL NEGOCIAL PROFISSIONAL**

As empresas obrigatoriamente descontarão do salário e décimo terceiro já reajustado de todos os trabalhadores abrangidos por esta Convenção, associados, a título de Contribuição Assistencial Negocial, ou Associativa os percentuais abaixo:

- A. Para os trabalhadores abrangidos pela base territorial do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Artefatos e Curtimento de Couro da Região de Botucatu:
  - 2% (dois por cento), mensalidade.
  
- B. Os montantes arrecadados conforme acima deverão ser recolhidos através de guias próprias, fornecida pela entidade dos Trabalhadores, em conta vinculada sem limite e junto aos estabelecimento bancário que foi designado, mensalmente até o 10º dia do mês subsequente ao do desconto.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL**

#### **CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL**

Recolhimento obrigatório, pelas empresas ASSOCIADAS AO SINDICATO PATRONAL, de contribuição assistencial nos termos aprovados pela Assembléia Geral, equivalente a 1% (um por cento) sobre o total bruto da folha de pagamento referente a AGOSTO/2019, recolhida até o dia 25/09/2019; 1% (um por cento) sobre o total bruto da folha de pagamento referente a OUTUBRO/2019, recolhida até o dia 25/11/2019; 1% (um por cento) sobre o total bruto da folha de pagamento referente a JANEIRO/2020, recolhida até o dia 25/02/2020 e 1% (um por cento) sobre o total bruto da folha de pagamento referente a MARÇO/2020, recolhida até o dia 25/04/2020, em guias que serão fornecidas pelo Sindicato da categoria econômica.

## **DIREITO DE OPOSIÇÃO AO DESCONTO DE CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - OPOSIÇÃO**

#### **OPOSIÇÃO**

A. O Trabalhador poderá opor-se ao referido desconto no prazo máximo de 05 (cinco) dias da assinatura da presente convenção, mediante manifestação individual e

escrito de próprio punho em três vias, que será entregue na secretaria do Sindicato Profissional ou em sua sub-sede, sempre fora do horário de expediente do empregado, devendo o empregado entregar uma dessas vias à empresa, mediante recibo. Não serão admitidos correspondências coletivas nem abaixo assinado encaminhado pelas empresas.

B. Sendo o empregado analfabeto, o próprio Sindicato Profissional preparará e protocolará, no prazo previsto no item "A", as três vias da carta de oposição ao desconto, mediante simples manifestação verbal por parte do empregado.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - QUADRO DE AVISO**

#### **QUADRO DE AVISO**

As empresas do setor permitirão a fixação de avisos pela entidade dos Trabalhadores, no quadro respectivo, em local visível, destinado à colocação de comunicados aos Trabalhadores, desde que em caráter oficial, assinados pela Diretoria da entidade laboral acordante, referente à convocação de Assembléias, realização de eleições, campanha de sindicalização, serviços prestados pela entidade, realização de cursos, palestras, seminários e excursões, quando encaminhados à Diretoria da empresa.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - COMPROMISSO**

#### **COMPROMISSO**

As partes comprometem-se a cumprir e fazer cumprir a presente Convenção Coletiva de Trabalho em todos os seus termos e condições durante o prazo de sua vigência.

### **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - MULTA**

#### **MULTA**

Multa de 20 (vinte por cento) do salário normativo previsto nesta Convenção, vigente à época da infração, pelo descumprimento das obrigações de fazer, revertendo a favor da parte prejudicada.

A presente multa não se aplica em relação às cláusulas para as quais a CLT já estabeleça penalidades ou aquelas que, nesta Convenção, já tragam no seu próprio bojo punição pecuniária específica.

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - AÇÃO DE CUMPRIMENTO**

#### **AÇÃO DE CUMPRIMENTO**

Os empregados ou o seu Sindicato poderão intentar ação de cumprimento na forma e para os fins especificados no artigo 872, parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho.

## **RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

**CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO**

### **PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO**

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação, total ou parcial da presente Convenção Coletiva de Trabalho ficará subordinado às normas estabelecidas no artigo 615 da Consolidação das Leis do Trabalho.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

**CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - COMPETÊNCIA**

### **COMPETÊNCIA**

Será competente a Justiça do Trabalho da Comarca de Jaú/SP para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

**GISBERTO MARCOS ANTUNES  
PRESIDENTE  
SINDICATO TRABS.IND.DE ART. E CURTIMENTO DE COUROS DA REGIAO DE BOTUCATU**

**JOSEPH MICHAEL COURI  
VICE-PRESIDENTE  
SINDICATO DA MICRO E PEQUENA INDUSTRIA DO TIPO ARTESANAL DO ESTADO DE SAO PAULO**

## **ANEXOS ANEXO I - ATA**

[Anexo \(PDF\)](#)

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