

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2012/2013

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RS002476/2012  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 22/11/2012  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR067479/2012  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46218.014305/2012-04  
**DATA DO PROTOCOLO:** 20/11/2012

SIND DOS TRAB NAS IND DE ARTEF DE COURO DE S LEOPOLDO, CNPJ n. 96.758.073/0001-16, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). CIRIO FRANCISCO DA SILVA;

E

SINDICATO DAS IND DE ARTEF DE COURO DE SAO LEOPOLDO, CNPJ n. 96.758.024/0001-83, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ELIO EULALIO GRISA;

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

### **CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de outubro de 2012 a 30 de abril de 2013 e a data-base da categoria em 1º de outubro.

### **CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional, dos Trabalhadores nas Indústrias de Artefatos de Couro, integrante do 7º grupo, do plano da CNTI**, com abrangência territorial em **São Leopoldo/RS**.

## **Salários, Reajustes e Pagamento**

### **Piso Salarial**

### **CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO**

Fica estabelecido um salário normativo no valor de R\$ 3,26 (três reais e vinte e seis centavos) por hora, a vigorar a partir do primeiro dia do mês seguinte ao que o trabalhador completar 90 (noventa) dias no emprego. Em 1º de janeiro de 2013 este valor será elevado, por antecipação, para R\$ 3,50 (três reais e cinquenta centavos) por hora, observado sempre o período de 90 (noventa) dias após a admissão.

**03.01.** O valor do salário normativo somente será corrigido por aditivo à presente convenção coletiva de trabalho.

**03.02.** Esse "salário normativo" não será considerado, em nenhuma hipótese, "salário profissional", ou substitutivo do salário mínimo legal, nem mesmo para fins de incidência do adicional de insalubridade.

## Reajustes/Correções Salariais

### CLÁUSULA QUARTA - MAJORAÇÃO SALARIAL

Em 1º de outubro de 2012, os empregados integrantes da categoria profissional representada pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Artefatos de Couro de São Leopoldo e com atuação nas empresas enquadradas nas categorias econômicas representadas pelo Sindicato Patronal conveniente, localizadas nos municípios de **Campo Bom e Sapiranga**, terão os seus salários de 1º de outubro de 2011, resultantes da Convenção Coletiva de Trabalho protocolada no MTE sob o nº 46218.017570/2011-55 e registrada sob o nº RS002607/2011, majorados em 7% (sete por cento).

**04.01.** Os empregados admitidos a partir de 1º de outubro de 2011 terão seus respectivos salários admissionais reajustados de modo proporcional ao estabelecido no "caput", à razão de 1/12 (um doze avos) por mês ou fração superior a 15 (quinze) dias transcorridos desde a admissão, sendo que em hipótese alguma, decorrente do antes clausulado, poderá empregado mais novo na empresa perceber salário superior ao de mais antigo, no mesmo cargo e seção, assim como não poderá o empregado que, na data de sua admissão percebia salário igual ou inferior ao de outro, passar a perceber, por força do ora estabelecido, salário superior ao daquele.

**04.02.** Serão compensadas todas as majorações salariais concedidas após 1º de outubro de 2011, salvo as definidas como não compensáveis pela antiga Instrução nº 04/1993, do Tribunal Superior do Trabalho.

**04.03.** A majoração ora estabelecida não incidirá sobre outras espécies de remuneração de ordem variável, isto é, prêmios e comissões.

**04.04.** Os valores das "tarefas" para os empregados que sejam remunerados por tarefa, serão majorados de acordo com o estabelecido nesta cláusula.

**04.05.** Os salários resultantes do ora clausulado serão arredondados, se for o caso, para a unidade de centavo de real imediatamente superior.

**04.06.** O salário a ser tomado por base por ocasião da revisão da presente será o resultante do estabelecido no "caput" ou no subitem nº 04.1 desta cláusula, conforme for o caso.

**04.07.** Fica perfeitamente esclarecido que a majoração salarial pactuada foi estabelecida de forma transacional.

**04.08.** As diferenças salariais decorrentes do ora estipulado serão satisfeitas na folha de pagamento de mês de novembro, ou o mais tardar, na de dezembro de 2012, sem quaisquer ônus ou cominações.

## Pagamento de Salário - Formas e Prazos

### CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS - ADIANTAMENTO SALARIAL

O pagamento dos salários devidos deverá ocorrer, no máximo, até o 5º (quinto) dia útil após o vencimento. Inobservado este prazo, haverá incidência de multa a favor do respectivo empregado, em valor correspondente a 1/30 (um trinta avos) do salário mínimo por dia de atraso, até o limite de 1 (um) salário mínimo vigente na data do pagamento da multa, não podendo ultrapassar o valor do salário em atraso.

**05.01.** Os pagamentos efetuados pelas empresas a seus empregados, quando ocorrerem em sexta-feira ou véspera de feriado, se realizados após as 11:30 horas, não poderão sê-lo mediante cheque.

**05.02.** Até o dia 20 (vinte) de cada mês, as empresas concederão a seus empregados que não tenham registrado mais do que 2 faltas injustificadas ao serviço, um adiantamento de 40% (quarenta por cento) do salário básico mensal vigente no mês anterior.

**05.03.** Os empregados que não desejarem receber adiantamento salarial comunicarão essa circunstância à empregadora, por escrito, devendo adotar idêntico procedimento, na hipótese de que, posteriormente, queiram voltar a ter concedido referido adiantamento.

## **Descontos Salariais**

### **CLÁUSULA SEXTA - DESCONTOS AUTORIZADOS**

Os Sindicatos convenientes acordam, para os fins previstos no art. 462, da Consolidação das Leis do Trabalho, que as empresas somente poderão efetuar descontos em folha de pagamento de seus empregados, quando expressamente autorizados e quando se referirem a empréstimos bancários na forma da Lei nº 10.820, de 17.12.2003, associações, sindicatos, associações, clubes, cooperativas, seguros, previdência privada, convênios com médicos, dentistas, clínicas, ópticas, farmácias, hospitais, casas de saúde, laboratórios, funerárias, supermercados, lojas, compras no próprio estabelecimento, inclusive ferramentas e utensílios de trabalho não devolvidos, bem como compras intermediadas pelo SESI.

**06.01.** Os descontos somente poderão ser efetivados mediante expressa autorização do empregado interessado, valendo o registro no recibo de pagamento de salário como comprovante e quitação.

**06.02.** Os descontos não poderão ultrapassar o mínimo legal.

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

### **13º Salário**

### **CLÁUSULA SÉTIMA - GRATIFICAÇÃO NATALINA - FÉRIAS**

Quando o pagamento de férias ocorrer entre os dias 1º (primeiro) e 20 (vinte) de dezembro, deverá haver, também, o pagamento da gratificação natalina.

**07.01.** Para os empregados que o requeiram, até o momento em que receberem o "aviso de férias", as empresas concederão, juntamente com o pagamento relativo às férias, o adiantamento correspondente à primeira parcela da gratificação natalina (13º salário), adiantamento este previsto na Lei nº 4.749/1965 e que dirá respeito apenas à gratificação natalina correspondente ao ano em que tiver início o gozo do período de férias.

**07.02.** Não será devido o adiantamento de que trata a subcláusula precedente, em caso de férias coletivas ou, mesmo que individuais, gozadas nos meses de janeiro, fevereiro e março.

## **Adicional de Tempo de Serviço**

## **CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO**

O "Adicional por Tempo de Serviço - ATS", estabelecido na cláusula nº04 do acordo firmado nos autos do Proc. TRT-RVDC nº94.008896- 7, para vigorar a partir de 1º de agosto de 1994, é mantido na base de 2,0% (dois por cento), a incidir sobre a parcela até R\$1.056,00 (um mil e cinquenta e seis reais) do salário básico (horas normais e de repouso) vencido no mês, do empregado beneficiado, por quinquênio completo de efetivo serviço prestado à respectiva empregadora.

**08.01.** A vantagem será devida a partir do dia primeiro do mês seguinte ao que o empregado completar 5 (cinco) anos de efetivo serviço, ou múltiplos de 5 (cinco) anos.

**08.02.** Na apuração do tempo de serviço retroagir-se-á apenas até 1º.05.1989, ou seja, pelo tempo de serviço transcorrido até 1º.05.1994 nenhum empregado fará jus a mais de um quinquênio, e serão computados todos os períodos trabalhados na mesma empresa, a partir de 1º.05.1989, ainda que descontínuos, não se computando os períodos anteriores a essa data e os de suspensão do contrato de trabalho.

**08.03.** A vantagem é limitada a um máximo de 5 (cinco) quinquênios.

**08.04.** Os valores já auferidos por empregados a título de "Adicional de Tempo de Serviço - ATS", os quais excedam os limites supra, serão mantidos inalterados (congelados).

### **Auxílio Morte/Funeral**

## **CLÁUSULA NONA - AUXÍLIO FUNERAL**

No caso de falecimento de empregado, a empregadora pagará à sua esposa ou aos dependentes habilitados perante a Previdência Social, importância igual a 1 (um) salário mínimo.

**09.01.** As empresas poderão, a qualquer tempo, desobrigarem-se desta responsabilidade, instituindo seguro de vida a favor de seus empregados, com pecúlio igual ao antes fixado. Neste caso, o pagamento respectivo ficará subordinado às normas e condições estabelecidas na respectiva apólice de seguro.

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

#### **Desligamento/Demissão**

## **CLÁUSULA DÉCIMA - PEDIDO DE DEMISSÃO - AVISO PRÉVIO**

O empregado que solicitar demissão do emprego deverá cumprir o prazo de aviso prévio. Tendo o empregado cumprido, no mínimo, dois terços (2/3) do respectivo prazo e não tendo registrado nenhuma falta injustificada no período, poderá exigir da empregadora o seu imediato desligamento do emprego, cessando, em consequência, na mesma data, o pagamento de salários.

#### **Aviso Prévio**

## **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AVISO PRÉVIO - DISPENSA DO**

## **CUMPRIMENTO**

Quando a empresa fizer comunicação de aviso prévio ao empregado, ou durante o curso do mesmo, poderá o empregado solicitar a dispensa do seu cumprimento, com imediato desligamento do emprego, ficando a empresa obrigada a atendê-lo, desde que tal solicitação seja homologada pelo Sindicato dos Trabalhadores. Ocorrendo a hipótese, a empresa ficará desobrigada do pagamento do restante do prazo do aviso prévio não cumprido.

### **Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES CONTRATUAIS**

As rescisões de contratos de trabalho de empregados menores de dezoito anos ou analfabetos, estes desde que esclareçam tal situação quando da admissão ao emprego, deverão ser homologadas, independentemente de tempo de serviço, pelo Sindicato dos Trabalhadores, sem prejuízo da competência dos órgãos do Ministério do Trabalho.

**12.01.** Na hipótese de recusar-se a homologar alguma rescisão contratual, o Sindicato dos Trabalhadores deverá informar à empresa, por escrito, sua decisão.

**12.02.** A homologação de rescisões contratuais por justa causa não implicará em admissão, pelo empregado, da falta que lhe é imputada.

**12.03.** Não comparecendo, o empregado, para receber as parcelas rescisórias, na data e hora marcadas, o Sindicato dos Trabalhadores atestará, por escrito, a presença da empresa e a ausência do empregado.

**12.04.** O Sindicato dos Trabalhadores, sem prejuízo da competência dos órgãos do Ministério do Trabalho, poderá designar pessoa, para proceder à homologação de rescisões contratuais nos próprios estabelecimentos das empresas.

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

### **Normas Disciplinares**

## **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - GESTANTES - REFEITÓRIO**

Deverá ser dada preferência às empregadas gestantes no acesso aos refeitórios.

### **Adaptação de função**

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - TROCA DE FUNÇÃO DA GESTANTE**

As empresas, à vista de atestado médico, devidamente homologado pelo serviço médico próprio ou em convênio, e desde que haja possibilidade física de o fazer, deverão facilitar a troca de serviço das empregadas gestantes, quando o serviço normalmente exercido cause ou venha a causar prejuízos à gestação.

## **Estabilidade Mãe**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE**

Será concedida garantia de emprego às empregadas gestantes, salvo nos casos de justa causa e contrato por prazo determinado, desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto.

## **Estabilidade Aposentadoria**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - GARANTIA DE EMPREGO AO APOSENTANDO**

Aos empregados que comprovarem antecipadamente à empregadora, isto é, na data em que completarem 29 (vinte e nove) anos de tempo de serviço, estarem a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito à aposentadoria ordinária por tempo de serviço, de 30 (trinta) anos, ou de 25 (vinte e cinco) anos, se mulher, ou à aposentadoria por idade, e que contem com um mínimo de 5 (cinco) anos ininterruptos de serviço prestado à atual empresa, fica garantido o emprego ou salário até o momento da aquisição daquele direito, salvo nos casos de justa causa e contrato por prazo determinado.

**16.01.** Para fazer jus à esta garantia, o empregado, por si ou através de seu Sindicato, deverá dar ciência à empregadora, por escrito, tanto no momento em que iniciar a contagem desse prazo de 12 (doze) meses, como no momento em que requerer a aposentadoria.

**16.02** Essa garantia é assegurada apenas nos casos em que o tempo de serviço do empregado esteja inequívoca e indiscutivelmente reconhecido como tal pelo INSS. Quando o empregado estiver discutindo judicialmente, com o INSS, o seu tempo de serviço ou a própria aposentadoria, deverá comunicar essa circunstância ao Sindicato dos Trabalhadores, que comunicará a empregadora, iniciando-se, então, a contagem única e máxima desses 12 (doze) meses.

**16.03.** Esta garantia será assegurada por uma única vez e não poderá ter duração por tempo superior a 12 (doze) meses.

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

### **Compensação de Jornada**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO**

Como forma de dirimir dúvidas e por terem pleno conhecimento de que os locais e condições de trabalho dos integrantes da categoria profissional são perfeitamente adequados ao exercício de suas atividades laborais, os Sindicatos convenientes, de comum e expreso acordo, declaram suprida a formalidade de que trata o art. 60 da CLT e, em decorrência, nos termos do inc. XIII, do art. 7º, da Constituição Federal, estabelecem que fica mantido, de forma definitiva, para as empresas que o adotaram ou venham a adotar, o regime de supressão total ou parcial do trabalho aos sábados, ocorrendo a compensação do horário

suprimido através do trabalho excedente nos demais dias da semana, observando-se os limites de 10 (dez) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais.

**17.01.** A faculdade outorgada às empresas restringe-se ao direito de estabelecer (expressa ou tacitamente) ou não o regime de compensação de horário. Estabelecido o regime, não poderão suprimi-lo sem a concordância do empregado, salvo se decorrer de imposição legal.

**17.02.** A revogação do contido nesta cláusula somente poderá ocorrer mediante expressa disposição em revisões de dissídios coletivos, sentenças normativas ou convenções coletivas futuras.

## **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - COMPENSAÇÃO ESPECIAL**

As empresas, sem que seja necessário acordo ou outro instrumento escrito, poderão flexibilizar a jornada de trabalho de seus empregados, nas seguintes condições:

**a.** Poderão exigir prestação de serviços além da jornada normal de trabalho diária ou a 44 (quarenta e quatro) horas semanais, sem que estas horas prestadas sejam consideradas como extras, observado o limite mensal de 40 (quarenta) horas excedentes;

**b.** A exigência de prestação de serviços além da jornada normal de trabalho não poderá ultrapassar a 2 (duas) horas diárias, ou a 10 (dez) horas no total diário, e será cumprida de segundas a sábados;

**c.** Em contrapartida à exigência desta prestação de serviços, as empresas concederão folgas compensatórias aos empregados, comunicados com antecedência mínima de 24 (vinte e quatro) horas;

**d.** O prazo de duração do ora pactuado será o dos anos civis de 2012 e 2013, devendo as eventuais diferenças a favor do empregado serem pagas em rubrica destacada nas folhas de pagamentos do mês de janeiro de 2013 e 2014, respectivamente, facultado às empresas, porém, a possibilidade de estabelecerem com seus empregados a periodicidade que melhor consulte os seus interesses, inclusive com a instituição de mais de um período, cuja soma não poderá ultrapassar a vigência desta convenção;

**d.1.** Em decorrência da mudança da data-base estipulada na cláusula 30ª (trigésima), as empresas poderão estipular com seus empregados fechamento de eventual compensação em andamento em meses diversos dos ora estabelecidos.

**e.** O cancelamento do ora acordado poderá ser feito a qualquer momento, mediante comunicação ao Sindicato Profissional e aos empregados, devendo ser pagas como horas extraordinárias as horas excedentes e ainda não compensadas;

**f.** A jornada flexível poderá ser adotada em toda a empresa, em unidades fabris ou em linhas de atividades, de conformidade com a conveniência das empresas;

**g.** Na execução do ora pactuado as empresas levarão em conta as situações excepcionais de empregados estudantes e de empregadas com filhos em idade inferior a 7 (sete) anos;

**h.** A implantação do sistema deverá ser comunicada aos empregados com antecedência de 24 (vinte e quatro) horas e, em caso de necessidade de modificação do sistema implantado, esta deverá ser submetida aos empregados atingidos pela alteração e somente será implementada se aprovada por 2/3 (dois terços) dos mesmos.

**i.** A implantação do sistema de flexibilização da jornada poderá iniciar tanto com a concessão de folgas, para posterior compensação mediante trabalho além da jornada normal, como com a prestação de serviços além da jornada normal, para posterior compensação através do gozo de folgas, desde que observadas as demais condições estabelecidas nas alíneas antecedentes, inclusive o prazo de 24 (vinte e quatro) horas de antecedência, para

comunicação, aos empregados, da ocorrência de trabalho excedente à jornada normal ou de gozo de folgas.

## **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO PARA O GOZO DE FOLGAS**

Poderá haver supressão do trabalho em determinado dia ou dias, mediante compensação com trabalho em outro ou outros dias, ou com supressão de trabalho e salário, com vistas ao alargamento de períodos de repouso semanal ou de feriados, bem como por ocasiões especiais como as de Natal, Ano Novo, Carnaval, etc. As horas de trabalho decorrentes desta compensação serão consideradas horas normais de trabalho para todo e qualquer efeito.

**19.01.** Para efetivação do ora estipulado, deverá haver adesão mínima de 2/3 (dois terços) dos empregados, comprovável em documento que contenha as assinaturas dos empregados, quando se tratar de supressão do trabalho em determinado dia ou dias, mediante compensação com trabalho em outro ou outros dias e/ou quando se tratar de supressão de trabalho e salário.

**19.02.** Estabelecida a compensação, ficarão os discordantes minoritários obrigados a cumpri-la.

### **Controle da Jornada**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA - MARCAÇÃO DE PONTO**

Objetivando não expor os empregados à intempérie e a mau tempo, inclusive frio, é facultado às empresas franquear a entrada de empregados em suas dependências e o ponto (relógio e/ou livro ponto) até 5 (cinco) minutos antes do início dos trabalhos, ficando esclarecido que a marcação do ponto até 5 (cinco) minutos antes de cada turno de trabalho e até 5 (cinco) minutos após seu término não será considerada tempo de serviço ou à disposição do empregador, por não ser tempo trabalhado, não podendo ser computado para fins de apuração de horas extraordinárias.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ATRASOS**

O empregado que se apresentar atrasado ao serviço, em cada turno, e lhe for permitido trabalhar, não perderá o respectivo repouso semanal remunerado.

### **Faltas**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS**

Em aditamento ao previsto no artigo 473, da Consolidação das Leis do Trabalho, fica assegurado que o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, nas seguintes hipóteses, desde que comprove documentalmente o motivo da ausência:

- a.** Por 1 (um) dia útil, em caso de falecimento de "sogro ou sogra".
- b.** Por 1 (um) dia a cada ano, em caso comprovado de efetiva hospitalização da esposa ou filho menor de 6 (seis) anos de idade.



## **Férias e Licenças**

### **Duração e Concessão de Férias**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - FÉRIAS**

O início do período de gozo de férias não deverá ocorrer em dia de véspera de feriado ou fim-de-semana.

**23.01.** Será assegurado o direito à percepção de férias proporcionais ao empregado que pedir demissão. Se todavia, isto ocorrer, o segundo dia de gozo, para efeito de contagem, será considerado o primeiro dia útil posterior a este feriado ou fim de semana e devendo os dias intermediários ser remunerados normalmente.

**23.02.** As empresas poderão conceder férias individuais a seus empregados, por antecipação e antes de completado o respectivo período aquisitivo, considerando-se como quitado o respectivo período gozado.

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **Uniforme**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - UNIFORMES**

As empresas que exigirem o uso de uniformes em serviço deverão fornecê-los gratuitamente, ficando os empregados, então, obrigados ao uso e conservação, bem como a devolvê-los ou indenizar quando da extinção do contrato.

### **Treinamento para Prevenção de Acidentes e Doenças do Trabalho**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - SESMT COMUM E SIPAT COMUNITÁRIA**

Em consonância com o disposto no item 4.14.3 da NR-4, aprovada pela Portaria MT n. 3.214/78, com redação alterada pela Portaria MTE n. 17, de 01 de agosto de 2007, as empresas de mesma atividade econômica, localizadas em um mesmo município, ou em municípios limítrofes, cujos estabelecimentos se enquadrem no Quadro II, poderão constituir Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho - SESMT COMUM, organizado pelas próprias empresas.

**26.01.** Por analogia ao item anterior, conforme art. 8º da CLT e item 5.51 da NR-5, aprovada pela Portaria MT n. 3.214/78 e com o respaldo do contido nos itens 5.4, 5.5 e 5.48, da mesma NR, as empresas poderão realizar e participar de Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho  SIPAT COMUNITÁRIA, organizada por Sindicato Patronal.

### **Aceitação de Atestados Médicos**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ATESTADOS MÉDICOS**

As empresas deverão admitir como plenamente válidos, para a justificação de ausências ao serviço por doença, até 15 (quinze) dias, os atestados passados pelo serviço médico mantido pelo Sindicato suscitante, com exclusão de qualquer outro.

**25.01.** Nas empresas que possuam serviço médico, próprio ou em convênio, com atendimento aos funcionários por mais de 1 (uma) hora diária, caberá exclusivamente a este serviço o abono dessas ausências, não se aplicando o contido no "caput" desta cláusula.

## **Relações Sindicais**

### **Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - COMUNICADOS OFICIAIS DO SINDICATO**

Poderão ser afixados junto aos relógios de ponto ou em outro local apropriado, que venha a ser designado pela empresa, avisos ou informativos de interesse dos empregados e/ou do Sindicato dos Trabalhadores, desde que esses avisos sejam assinados pelo Presidente do Sindicato dos Trabalhadores e haja a concordância da empresa.

## **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**

Por expressa exigência negocial, as empresas, observado o antigo Precedente Normativo nº 074, do Tribunal Superior do Trabalho, descontarão de todos os seus empregados, integrantes da categoria representada pelo Sindicato dos Trabalhadores, associados ou não, beneficiados ou não pelo disposto nesta Convenção, a favor e sob responsabilidade deste, importância correspondente a 8 (oito) horas de trabalho, a ser descontada em duas parcelas, cada uma equivalente a 4 (quatro) horas, sendo a primeira na folha de pagamento de salários, o mais tardar, de novembro de 2012 e a segunda na folha de pagamento de março de 2013, a ser recolhida aos cofres do Sindicato dos Trabalhadores até o dia 10 do mês subsequente ao desconto, sob pena de multa de 10% (dez por cento), mais juros e correção pelo índice do INPC/IBGE, ou outro índice que vier a substituí-lo. O referido desconto deverá ser efetuado com base no salário já reajustado e vigente no mês da sua concretização, devendo as empresas, junto com o recolhimento ao sindicato, fornecer listagem, contendo o nome dos empregados e o valor do desconto de cada um.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO PATRONAL**

As empresas integrantes da categoria econômica representada pelo Sindicato das Indústrias de Artefatos de Couro de São Leopoldo recolherão a este Sindicato, a título de "contribuição especial", conforme deliberado em assembleia geral extraordinária, importância equivalente a 6% (seis por cento) da folha de pagamento do mês de novembro de 2012, em 6 (seis) parcelas iguais, com vencimentos até 30 de novembro, até 31 de dezembro de 2012, até 31 de janeiro, até 28 de fevereiro, até 31 de março e até 30 de abril, observados os seguintes limites:

**a.** limite máximo de R\$16.000,00 (dezesesseis mil reais), por empresa;

**b.** limite mínimo de R\$ 140,00 (cento e quarenta reais), por empresa, mesmo que, no momento, não possua empregados, em 3 (três) parcelas, com vencimentos em até 30 de novembro, até 31 de dezembro de 2012 e até 31 de janeiro de 2013, ou em parcela única até

30 de novembro de 2012, no valor de R\$130,00 (cento e trinta reais).

## **Disposições Gerais**

### **Regras para a Negociação**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ALTERAÇÃO DA DATA-BASE**

Em 1º de maio de 2013 a data-base deixará de ser 1º de OUTUBRO e voltará a ser em 1º de MAIO. Assim, em 1º de maio de 2013 para as localidades de SAPIRANGA e CAMPO BOM, exclusivamente, se levará em conta a inflação de 1º de OUTUBRO de 2012 a 30 de ABRIL de 2013.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - REPRESENTAÇÃO DA CATEGORIA**

As partes convenientes reconhecem, com inteiro conhecimento de causa, que o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Artefatos de Couro de São Leopoldo, entidade reconhecida pelo MTE em 15 de janeiro de 1944 □ Carta Sindical L012 P096 A1942, teve, em 13 de março de 1962, sua base territorial estendida aos municípios de Estância Velha, Campo bom, Dois Irmãos, Sapiranga e São Sebastião do Caí. Posteriormente, em função do reconhecimento, pelo MTE, em 11 de março de 1963, do Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Curtimento de Couros e Peles de Estância Velha □ Carta Sindical L034 P032 A 1963, o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Artefatos de Couro de São Leopoldo deixou de representar os trabalhadores no segmento de Curtimento de Couros e Peles, exclusivamente no município de Estância Velha, mantendo a representação nos demais municípios de sua base territorial, inclusive nos municípios de Campo Bom e Sapiranga, base territorial e categoria abrangidas na presente convenção.

**30.01.** Em relação à representação da categoria econômica, esclarecem que a base territorial de Campo Bom e Sapiranga, ex-distritos de São Leopoldo, sempre pertenceu ao Sindicato das Indústrias de Artefatos de Couro de São Leopoldo que, inclusive, têm processo de alteração estatutária no MTE (processo nº 46218.008584/2009-63 ), onde prevê que os municípios de Campo Bom e Sapiranga pretendem à base territorial do Sindicato das Indústrias de Artefatos de Couro de São Leopoldo. Já o Sindicato das Indústrias de Artefatos de Couro no Estado do Rio Grande do Sul, teve alteração estatutária concedida por despacho publicado no DOU de 18 de março de 2011 (processo nº 47501.000044/2009-07) sem os municípios de Campo Bom e Sapiranga em sua base territorial.

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DIVERGÊNCIAS**

Eventuais divergências oriundas da aplicação ou alcance do disposto nesta convenção serão dirimidas pela Justiça do Trabalho.

### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DIREITOS E DEVERES**

As partes convenientes, bem como os empregados beneficiados, deverão zelar pela boa aplicação e observância do disposto nesta convenção.

## **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - PENALIDADES**

No caso de descumprimento, por qualquer das partes, inclusive pelos empregados beneficiados, haverá a incidência da multa que houver sido especificada nas cláusulas supra.

## **Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - PROCESSO DE PRORROGAÇÃO E REVISÃO**

As disposições da presente convenção, findo o prazo de sua vigência, deverão ser revistas total ou parcialmente, sendo indispensável, em qualquer hipótese, nova convenção coletiva de trabalho.

## **Outras Disposições**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DEPÓSITO PARA FINS DE REGISTRO E ARQUIVO**

Compromete-se o primeiro conveniente (Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Artefatos de Couro de São Leopoldo) a promover o depósito do requerimento de registro (Sistema Mediador) da Convenção Coletiva de Trabalho, para fins de registro e arquivo, na Superintendência Regional do Ministério do Trabalho e Emprego no Estado do Rio Grande do Sul, consoante dispõe o art. 614, da Consolidação das Leis do Trabalho e o art. 6º da IN/MTE nº 11, de 24 de março de 2009.

**CIRIO FRANCISCO DA SILVA**

Presidente

**SIND DOS TRAB NAS IND DE ARTEF DE COURO DE S LEOPOLDO**

**ELIO EULALIO GRISA**

Presidente

**SINDICATO DAS IND DE ARTEF DE COURO DE SAO LEOPOLDO**

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

