

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2016/2017

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS000985/2016
DATA DE REGISTRO NO MTE: 06/06/2016
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR025290/2016
NÚMERO DO PROCESSO: 46218.008831/2016-51
DATA DO PROTOCOLO: 02/06/2016

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

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). SERGIO BOLZAN PANERAI;

SINDICATO DAS INDUSTRIAS DE ARTEFATOS E DE CURTIMENTO DE COUROS E PELES DE ESTANCIA VELHA, CNPJ n. 00.475.611/0001-96, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). PAULO ENZVEILER;

E

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;

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 maio de 2016 a 30 de abril de 2017 e a data-base da categoria em 01º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional, dos Trabalhadores nas Indústrias de Artefatos de Couro, exclusiva a categoria profissional Trabs. na Ind. de Curtimento de Couros de Peles, integrantes do 7º grupo Trabs. nas Inds. de Artefatos de Couro, do plano da CNTI**, com abrangência territorial em **Dois Irmãos/RS e São Leopoldo/RS**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO**

Fica estabelecido para vigorar a partir de 1º de maio de 2016, um "salário normativo" no valor de R\$4,50 (quatro reais e cinquenta centavos) por hora, a vigorar na data da admissão, e no valor de R\$4,90 (quatro reais e noventa centavos) por hora, a vigorar no primeiro dia do mês seguinte ao que o empregado completar 90 (noventa) dias no emprego. Em 1º de novembro de 2016 estes valores serão elevados para R\$ 4,80 (quatro reais e oitenta centavos) e R\$ 5,05 (cinco reais e cinco centavos), respectivamente.

03.01. Ao empregado que comprove já ter trabalhado mais de 6 (seis) meses em empresa da mesma categoria específica da empregadora, fica assegurado, no mês seguinte ao que completar 90 (noventa) dias no emprego, o segundo "salário normativo" supra fixado.

03.02. O valor dos salários normativos somente será corrigido por aditivo à presente convenção coletiva de trabalho.

03.03. Esses "salários normativos" não serão considerados, 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 - REAJUSTE SALARIAL**

Os empregados abrangidos por esta Convenção terão a parcela de seus salários, resultantes do estabelecido na Cláusula nº 04 da Convenção Coletiva de Trabalho com vigência a partir de

01.05.2015, protocolada junto à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego sob nº 46218.010486/2015-34 e registrada sob o nº RS001096/2015, majorados:

a) Em 1º de maio de 2016, em 5,40% (cinco inteiros e quarenta centésimos por cento), a incidir sobre a parcela de até R\$2.640,00 (dois mil seiscentos e quarenta reais) por mês, equivalente a R\$ 12,00 (doze reais) por hora, o que corresponde a uma majoração máxima de R\$ 142,56 (cento e quarenta e dois reais e cinquenta e seis centavos) no salário mensal ou de R\$0,65 (sessenta e cinco centavos) no salário por hora;

b) Em 1º de novembro de 2016, com a automática compensação da majoração prevista na alínea anterior (de 1º de maio), na base de 9,90% (nove inteiros e noventa centésimos por cento), a incidir sobre até a mesma parcela antes fixada, o que corresponde a uma majoração máxima (limite) de R\$261,36 (duzentos e sessenta e um reais e trinta e seis centavos) no salário mensal e de R\$ 1,19 (um real e dezenove centavos) no salário por hora

c) Os salários superiores a R\$ 2.640,00 (dois mil seiscentos e quarenta reais) mensais ou o equivalente por hora de R\$ 12,00 (doze reais), serão corrigidos apenas com os acréscimos, respectivamente, de R\$ 261,36 (duzentos e sessenta e um reais e trinta e seis centavos) ou R\$ 1,19 (um real e dezenove centavos).

04.01. Os empregados admitidos a partir de 1º.05.2015 terão seus respectivos salários admissionais majorados, de modo a que reste sempre preservada a hierarquia salarial, à razão de 1/12 (um doze avos) da majoração salarial estabelecida no "caput" desta cláusula, multiplicado pelo número de meses ou fração superior a 15 (quinze) dias transcorridos desde a admissão, de acordo com a seguinte tabela e observando o valor limite:

Admissão	Meses	% em 1º MAIO de 2016	Valor limite R\$	% em 1º NOVEMBRO 2016	Valor limite R\$
Até 17.05.2015	12	5,40	142,56	9,90	261,36
18.05.2015 16.06.2015	11	4,95	130,68	9,07	239,44
17.06.2015 16.07.2015	10	4,50	118,80	8,25	217,80
17.07.2015 17.08.2015	9	4,05	106,92	7,42	195,88
18.08.2015 16.09.2015	8	3,60	95,04	6,60	174,24
17.09.2015 17.10.2015	7	3,15	83,16	5,77	152,32
18.10.2015 16.11.2015	6	2,70	71,28	4,95	130,68
17.11.2015 17.12.2015	5	2,29	60,46	4,12	108,76
18.12.2015 17.01.2016	4	1,80	47,52	3,30	87,12
18.01.2016 15.02.2016	3	1,35	35,64	2,47	65,20
16.02.2016 17.03.2016	2	0,90	23,76	1,65	43,56
18.03.2016 16.04.2016	1	0,45	11,88	0,82	21,64

04.02. Serão compensadas todas as majorações salariais concedidas a contar de 1º.05.2015, inclusive, salvo as decorrentes do pactuado na cláusula nº 04 da Convenção Coletiva de Trabalho revisanda e as definidas como não compensáveis pela antiga Instrução nº 04/1993, do Tribunal Superior do Trabalho.

04.03. Não haverá a incidência da majoração ora estipulada sobre remuneração de ordem variável, isto é, prêmios e comissões.

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

04.05. Em hipótese alguma, decorrente do antes clausulado, poderá o salário de empregado mais novo na empresa, independentemente de cargo ou função, ultrapassar o de mais antigo.

04.06. Fica perfeitamente esclarecido que a majoração salarial pactuada foi estabelecida de forma transaccional.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS

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.

CLÁUSULA SEXTA - ADIANTAMENTO SALARIAL

Entre o 15º (décimo quinto) e o 20º (vigésimo) dia após o pagamento dos salários, as empresas concederão a seus empregados que não tenham registrado mais do que 3 (três) faltas injustificadas ao serviço, um adiantamento de 40% (quarenta por cento) do salário básico mensal vigente no mês anterior.

06.01. 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 SÉTIMA - DESCONTOS AUTORIZADOS

Sindicato dos Trabalhadores e Sindicatos Patronais 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, clubes, cooperativas, seguros, convênio com farmácias, clínicas, hospitais, funerárias, supermercados, lojas, compras no próprio estabelecimento, inclusive ferramentas e utensílios de trabalho não devolvidos, transporte e alimentação, bem como compras intermediadas pelo SESI.

07.01. 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.

07.02. As empresas deverão promover, também, o desconto das mensalidades de sócios do Sindicato dos Trabalhadores, sob a inteira responsabilidade deste, devendo tal desconto constar, sob rubrica própria, nos recibos de pagamento de salários.

07.03. O somatório dos descontos realizados com base no previsto no "caput" desta cláusula não poderá exceder a 70% (setenta por cento) do salário-base do empregado no mês.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO

CLÁUSULA OITAVA - 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.

08.01. 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.

08.02. 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 NONA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

O "Adicional por Tempo de Serviço - ATS", estabelecido na cláusula nº 04 do acordo firmado nos autos do Proc. TRT-RVDC nº 94.008896-7, para vigorar a partir de 1º de agosto de 1994, é mantido na base de 2,0% (dois por cento), do salário básico (horas normais e de repouso) vencido no mês, do empregado beneficiado, por quinquênio completo de efetivo serviço prestado à respectiva empregadora.

09.01. 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.

09.02. 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.

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

09.04. 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 EDUCAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA - AJUDA DE CUSTO AO ESTUDANTE

Para os empregados admitidos antes de 1º de maio de 2015 e que não tenham registrado mais do que 5 (cinco) faltas injustificadas ao serviço até 30.04.2016, bem como comprovem estar matriculados e frequentando, em estabelecimento oficial ou reconhecido, em curso regular de ensino, as empresas concederão um "auxílio escolar", como ajuda de custo, não integrável, para qualquer efeito, ao salário, em valor equivalente a R\$92,00 (noventa e dois reais), em duas parcelas de R\$ 46,00 (quarenta e seis reais) cada uma, sendo a primeira até 31.07.2016 e a segunda até 28.02.2017.

10.01. Para fazerem jus a esta vantagem, os empregados interessados deverão formular requerimento à respectiva empregadora, anexando certificado de matrícula e de frequência, até 10 (dez) dias antes de cada uma das datas fixadas.

10.02. O requerimento fora do prazo será tido como inexistente.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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.

11.01. 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.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - CRECHES

As empresas com mais de 30 (trinta) empregadas, com mais de 16 (dezesesseis) anos, deverão manter à disposição destas creches para atendimento de seus filhos, até 12 (doze) meses de idade, ou estabelecer convênios especiais para tanto, com creches situadas no bairro em que localizada a empresa ou a residência da empregada, sem ônus para esta, ou, ainda, pagar diretamente a creches particulares o valor integral da utilização.

12.01. A obrigação das empresas limita-se à manutenção de 1 (um) leito para cada grupo de 30 (trinta) empregadas entre 16 (dezesesseis) e 40 (quarenta) anos.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - COMUNICAÇÃO DOS MOTIVOS DA DESPEDIDA

Ao empregado demitido sob alegação de falta grave, a empresa comunicará, por escrito, dessa decisão, informando o artigo da Consolidação das Leis do Trabalho em que ampara sua decisão.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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.

CONTRATO A TEMPO PARCIAL

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - TRABALHO EM REGIME DE TEMPO PARCIAL

Para fins do estabelecido no art. 58-A da CLT, conforme redação dada pela Medida Provisória nº 2.164-41/2001, fica ajustado que a opção do empregado que, admitido para trabalhar carga horária normal, desejar passar a laborar em regime de trabalho de tempo parcial, deverá ser homologada pela respectiva entidade sindical de trabalhadores.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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 e Emprego.

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

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

22.03. 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.

22.04. 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 OITAVA - GESTANTES - REFEITÓRIO

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

ADAPTAÇÃO DE FUNÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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 VIGÉSIMA - GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE

Será concedida garantia de emprego às empregadas gestantes, salvo nos casos de justa causa, contrato de experiência ou acordo para rescisão contratual, desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto.

15.01. Essa garantia é assegurada enquanto vigente o contrato de trabalho. Em caso de rescisão contratual, por iniciativa da empresa e fora dos casos explicitados no "caput", a comprovação do estado de gravidez deverá ser efetivada até o término do prazo de aviso prévio. A comprovação posterior ao término do aviso prévio não gerará direito a essa garantia.

ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIA DE EMPREGO AO ALISTADO

O empregado alistado para a prestação do serviço militar obrigatório não poderá ser demitido, salvo se por justa causa, contrato de experiência e acordo, desde o momento em que comprovar à empregadora que foi aprovado no exame seletivo de incorporação e até o fim da prestação desse serviço militar.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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, ainda que proporcional, 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, contrato de experiência ou acordo para rescisão contratual.

17.01. Essa garantia é assegurada apenas nos casos em que o tempo de serviço do empregado esteja inequívoca e indiscutivelmente reconhecido como tal pelo INSS.

17.02. 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 VIGÉSIMA TERCEIRA - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO

Como forma de dirimirem 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, Sindicato dos Trabalhadores e Sindicatos Patronais, de comum e expresso 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.

23.01. 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.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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 2016 e 2017, devendo as eventuais diferenças a favor do empregado serem pagas em rubrica destacada nas folhas de pagamentos do mês de janeiro de 2017 e 2018, 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;

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 VIGÉSIMA QUINTA - 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.

25.01. Para efetivação do ora estipulado, deverá haver adesão mínima de 75% (setenta e cinco por cento) dos empregados, comprovável em documento que contenha as assinaturas dos empregados.

25.02. Estabelecida a compensação, ficarão os discordantes minoritários obrigados a cumpri-la, sob pena de aplicação, pela empresa, de sanções disciplinares.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - MARCAÇÃO DE PONTO

Visando um melhor aproveitamento de tempo e comodidade dos trabalhadores, fica facultado às empresas a dispensa da marcação do ponto no horário do intervalo para repouso e alimentação, devendo, porém, haver sua assinalação, conforme o disposto na Portaria Mtb nº 3.626, de 13.11.1991. No entanto, quando o empregado, por qualquer motivo, venha a não usufruir desse intervalo, deverá, então, ser registrado o horário efetivo.

26.01. 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 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 SÉTIMA - ATRASOS

O empregado que se apresentar atrasado ao serviço, em cada turno, e lhe for permitido trabalhar, não perderá o respectivo repouso semanal remunerado, desde que não ultrapasse 15 minutos semanais.

FALTAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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:

a. Por 1 (um) dia útil, em caso de falecimento de "sogra 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 NONA - FÉRIAS

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

29.01. Será assegurado o direito à percepção de férias proporcionais ao empregado que pedir demissão.

29.02. 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 TRIGÉSIMA - 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 a indenizar quando da extinção do contrato.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

31.01. 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.

PRIMEIROS SOCORROS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - PRIMEIROS SOCORROS

As empresas ficam obrigadas a manterem em suas fábricas materiais necessários ao atendimento, como "primeiros socorros", aos seus empregados acidentados.

OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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.

33.01. 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 pelo Sindicato Patronal.

RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - COMUNICADOS OFICIAIS DO SINDICATO

As empresas deverão providenciar local adequado, preferentemente junto aos relógios-ponto, para afixação de avisos e informes de interesse do Sindicato dos Trabalhadores, sob a responsabilidade deste.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

As empresas recolherão aos cofres do Sindicato dos Trabalhadores, diretamente na sede da entidade, importância equivalente a 6% (seis por cento) de suas respectivas folhas de pagamento de salários do mês de maio de 2016, em 6 (seis) parcelas iguais, com vencimentos até 15 de julho, até 15 de agosto, até 15 de setembro, até 15 de outubro, até 15 de novembro e até 15 de dezembro de 2016, respectivamente.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÕES PATRONAIS

Em vista das despesas suportadas pelos sindicatos patronais, relacionadas ao processo negocial que culminou na celebração da presente Convenção, e considerando as autorizações conferidas pelas respectivas assembleias gerais para o estabelecimento de contribuições dos integrantes das categorias representadas ao respectivo sindicato de classe, fica estabelecido que:

a. 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 R\$97,00 (noventa e sete reais) por empregado registrado no mês de março de 2016, conforme GFIP/FGTS a ser paga em 5 (cinco) parcelas, com vencimentos em até 15 de julho, 17 de agosto, 15 de setembro, 16 de outubro e 16 de novembro de 2016, respectivamente, com limite máximo total de R\$ 19.900,00 (dezenove mil e novecentos reais) por empresa. As empresas que optarem em antecipar a contribuição em cota única terão um desconto de 5% (cinco por cento). Já as empresas com um empregado, ou mesmo sem empregado, recolherão o valor mínimo de R\$180,00 (cento e oitenta reais) em parcela única até a data do primeiro recolhimento.

b. As empresas integrantes da categoria econômica representada pelo Sindicato das Indústrias de Artefatos e de Curtimento de Couros e Peles de Estância Velha recolherão, além da mensalidade, a título de "contribuição especial", como deliberado em assembleia geral, aos cofres do Sindicato das Indústrias de Artefatos e de Curtimento de Couros e Peles de Estância Velha, importância equivalente a 2% (dois por cento) do valor total da folha bruta de pagamentos de seus empregados (mesma base de incidência do recolhimento ao FGTS) do mês de maio do corrente ano, em 2 (duas) parcelas iguais, com vencimentos em até 31 de julho e 30 de novembro de 2016, respectivamente. As empresas que optarem em antecipar a contribuição em cota única e até o dia 15.07.2016 terão um desconto de 5% (cinco por cento). Já as empresas com um empregado, ou mesmo sem empregado, recolherão o valor mínimo de R\$ 30,00 (trinta reais), em cada parcela.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ATRASOS NOS RECOLHIMENTOS

A efetivação dos recolhimentos de que tratam as duas cláusulas antecedentes, após os prazos nelas fixados, implicará na incidência dos mesmos acréscimos devidos aos recolhimentos ao FGTS efetuados com atraso.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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.

38.01. 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, concorda e concordou que a representação nestes municípios (Campo Bom e Sapiranga) pertence ao Sindicato das Indústrias de Artefatos de Couro de São Leopoldo, tanto que promoveu sua alteração estatutária e a teve concedida por despacho publicado no DOU de 18 de março de 2011 (processo nº 47501.000044/2009-07), excluindo os municípios de Campo Bom e Sapiranga de sua base territorial. Assim, o disposto nesta Convenção Coletiva de Trabalho abrange as categorias econômica e a profissional nos municípios de Dois Irmãos, São Leopoldo, Campo Bom e Sapiranga.

38.02. Em consonância com o previsto nesta e na Cláusula Segunda "Abrangência", é esclarecido que as empresas localizadas no município de São Leopoldo são representadas pelo Sindicato das Indústrias de Artefatos de Couro de São Leopoldo e as empresas localizadas no município de Dois Irmãos, pelo Sindicato das Indústrias de Artefatos e de Curtimento de Couros e Peles de Estância Velha e os trabalhadores, empregados nas empresas localizadas nos dois municípios pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Artefatos de Couro de São Leopoldo.

DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DIREITOS E DEVERES

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

MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DIVERGÊNCIAS

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

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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 QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ASSISTÊNCIA JURÍDICA

Para a celebração desta Convenção Coletiva de Trabalho foram assistidos:

- a. O Sindicato dos Trabalhadores pelo advogado Otacílio Silveira Goulart Filho, inscrito na OAB/RS sob o nº 52.179 e no CPF/MF nº 324.622.040-91;
- b. Os Sindicatos Patronais pela advogada Gisele de Moraes Garcez, inscrito na OAB/RS sob o nº 68.534 e no CPF/MF nº 526.160.020-00.

**SERGIO BOLZAN PANERAI
PRESIDENTE
SINDICATO DAS IND DE ARTEF DE COURO DE SAO LEOPOLDO**

**PAULO ENZVEILER
PRESIDENTE
SINDICATO DAS INDUSTRIAS DE ARTEFATOS E DE CURTIMENTO DE COUROS E PELES DE ESTANCIA VELHA**

**CIRIO FRANCISCO DA SILVA
PRESIDENTE
SIND DOS TRAB NAS IND DE ARTEF DE COURO DE S LEOPOLDO**

ANEXOS

ANEXO I - ATA

[Anexo \(PDF\)](#)

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

