

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** SRT00563/2022  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 29/09/2022  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR041950/2022  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 14021.123783/2022-89  
**DATA DO PROTOCOLO:** 27/09/2022

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

SINDICATO DOS TRABALHADORES NA IND COUREIRA DE GO E CO, CNPJ n. 00.470.023/0001-60, neste ato representado(a) por seu ;

E

SINDICATO DAS INDUSTRIAS DE CURTUMES E CORRELATOS DO ESTADO DE GOIAS, CNPJ n. 37.881.240/0001-52, neste ato representado(a) por seu ;

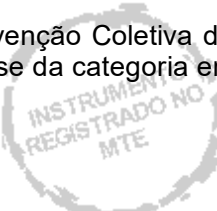
celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

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

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de setembro de 2022 a 31 de agosto de 2023 e a data-base da categoria em 01º de setembro.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **trabalhadores nas indústrias de curtumes e correlatos**, com abrangência territorial em **Abadia de Goiás/GO, Abadiânia/GO, Acreúna/GO, Adelândia/GO, Água Fria de Goiás/GO, Água Limpa/GO, Águas Lindas de Goiás/GO, Alexânia/GO, Aloândia/GO, Alto Horizonte/GO, Alto Paraíso de Goiás/GO, Alvorada do Norte/GO, Amaralina/GO, Americano do Brasil/GO, Amorinópolis/GO, Anápolis/GO, Anhanguera/GO, Anicuns/GO, Aparecida de Goiânia/GO, Aparecida do Rio Doce/GO, Aporé/GO, Araçu/GO, Aragarças/GO, Aragoiânia/GO, Araguapaz/GO, Arenópolis/GO, Aruanã/GO, Aurilândia/GO, Avelinópolis/GO, Baliza/GO, Barro Alto/GO, Bela Vista de Goiás/GO, Bom Jardim de Goiás/GO, Bom Jesus de Goiás/GO, Bonfinópolis/GO, Bonópolis/GO, Brazabrantes/GO, Britânia/GO, Buriti Alegre/GO, Buriti de Goiás/GO, Buritinópolis/GO, Cabeceiras/GO, Cachoeira Alta/GO, Cachoeira de Goiás/GO, Cachoeira Dourada/GO, Caçu/GO, Caiapônia/GO, Caldas Novas/GO, Caldazinha/GO, Campestre de Goiás/GO, Campinaçu/GO, Campinorte/GO, Campo Alegre de Goiás/GO, Campo Limpo de Goiás/GO, Campos Belos/GO, Campos Verdes/GO, Carmo do Rio Verde/GO, Castelândia/GO, Catalão/GO, Caturai/GO, Cavalcante/GO, Ceres/GO, Cezarina/GO, Chapadão do Céu/GO, Cidade Ocidental/GO, Cocalzinho de Goiás/GO, Colinas do Sul/GO, Córrego do Ouro/GO, Corumbá de Goiás/GO, Corumbaíba/GO, Cristalina/GO, Cristianópolis/GO, Crixás/GO, Cromínia/GO, Cumari/GO, Damianópolis/GO, Damolândia/GO, Davinópolis/GO, Diorama/GO, Divinópolis de Goiás/GO, Doverlândia/GO, Edealina/GO, Edéia/GO, Estrela do Norte/GO, Faina/GO, Fazenda Nova/GO, Firminópolis/GO, Flores de Goiás/GO, Formosa/GO, Formoso/GO, Gameleira de Goiás/GO, Goianópolis/GO, Goiandira/GO, Goianésia/GO, Goiânia/GO, Goianira/GO, Goiás/GO, Goiatuba/GO, Gouvelândia/GO, Guapó/GO, Guaraíta/GO, Guarani de Goiás/GO, Guarinos/GO, Heitorai/GO, Hidrolândia/GO, Hidrolina/GO, Iaciara/GO, Inaciolândia/GO, Indiará/GO, Inhumas/GO, Ipameri/GO, Ipiranga de Goiás/GO, Iporá/GO, Israelândia/GO, Itaberaí/GO, Itaguari/GO, Itaguaru/GO, Itajá/GO, Itapaci/GO, Itapirapuã/GO, Itapuranga/GO, Itarumã/GO, Itauçu/GO, Ivolândia/GO, Jandaia/GO, Jaraguá/GO, Jataí/GO, Jaupaci/GO, Jesúpolis/GO, Joviânia/GO, Jussara/GO, Lagoa Santa/GO, Leopoldo de Bulhões/GO, Luziânia/GO, Mairipotaba/GO, Mambai/GO, Mara Rosa/GO, Marzagão/GO, Matrinchã/GO, Maurilândia/GO, Mimoso de Goiás/GO, Minaçu/GO, Mineiros/GO, Moiporá/GO, Monte Alegre de Goiás/GO, Montes Claros de Goiás/GO, Montividiu do Norte/GO, Montividiu/GO, Morrinhos/GO, Morro Agudo de Goiás/GO, Mossâmedes/GO, Mozarlândia/GO, Mundo Novo/GO, Mutunópolis/GO, Nazário/GO, Nerópolis/GO, Niquelândia/GO, Nova América/GO, Nova Aurora/GO, Nova Crixás/GO,**



Nova Glória/GO, Nova Iguaçu de Goiás/GO, Nova Roma/GO, Nova Veneza/GO, Novo Brasil/GO, Novo Gama/GO, Novo Planalto/GO, Orizona/GO, Ouro Verde de Goiás/GO, Ouidor/GO, Padre Bernardo/GO, Palestina de Goiás/GO, Palmeiras de Goiás/GO, Palmelo/GO, Palminópolis/GO, Panamá/GO, Paranaiguara/GO, Paraúna/GO, Perolândia/GO, Petrolina de Goiás/GO, Pilar de Goiás/GO, Piracanjuba/GO, Piranhas/GO, Pirenópolis/GO, Pires do Rio/GO, Planaltina/GO, Pontalina/GO, Porangatu/GO, Porteirão/GO, Portelândia/GO, Posse/GO, Professor Jamil/GO, Quirinópolis/GO, Rialma/GO, Rianópolis/GO, Rio Quente/GO, Rio Verde/GO, Rubiataba/GO, Sanclerlândia/GO, Santa Bárbara de Goiás/GO, Santa Cruz de Goiás/GO, Santa Fé de Goiás/GO, Santa Helena de Goiás/GO, Santa Isabel/GO, Santa Rita do Araguaia/GO, Santa Rita do Novo Destino/GO, Santa Rosa de Goiás/GO, Santa Tereza de Goiás/GO, Santa Terezinha de Goiás/GO, Santo Antônio da Barra/GO, Santo Antônio de Goiás/GO, Santo Antônio do Descoberto/GO, São Domingos/GO, São Francisco de Goiás/GO, São João da Paraúna/GO, São João d'Aliança/GO, São Luís de Montes Belos/GO, São Luiz do Norte/GO, São Miguel do Araguaia/GO, São Miguel do Passa Quatro/GO, São Patrício/GO, São Simão/GO, Senador Canedo/GO, Serranópolis/GO, Silvânia/GO, Simolândia/GO, Sítio d'Abadia/GO, Taquaral de Goiás/GO, Teresina de Goiás/GO, Terezópolis de Goiás/GO, Três Ranchos/GO, Trindade/GO, Trombas/GO, Turvânia/GO, Turvelândia/GO, Uirapuru/GO, Uruaçu/GO, Uruana/GO, Urutaí/GO, Valparaíso de Goiás/GO, Varjão/GO, Vianópolis/GO, Vicentinópolis/GO, Vila Boa/GO e Vila Propício/GO.

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

A partir de 1º de setembro de 2022 fica estipulado um piso salarial da categoria de R\$1.212,00, mensais. Sendo que, no mês de janeiro de 2023 o valor do piso deverá ser reajustado para R\$1.243,76, mensais.

§1º O piso salarial só será aplicado aos empregados que tenham mais de 180 dias de trabalho na empresa. Período este, entendido como de experiência.

§2º Estão excluídos desta garantia os aprendizes, na forma da lei.

§3º Os salários normativos desta cláusula aplicam-se aos trabalhadores com jornada de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais ou 220 (duzentos e vinte) horas mensais.

§4º Caso o valor do piso salarial seja menor que o salário-mínimo nacional do ano de 2023, deverá permanecer o valor do salário-mínimo.

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

As empresas da categoria concederão reajuste salarial de 4,41%, aplicado sobre o salário base de setembro de 2021, que deverá ser pago a partir de setembro de 2022. Sendo que, no mês de janeiro de 2023 as empresas da categoria concederão reajuste salarial complementar de 4,41%, aplicado sobre o salário base de setembro de 2021.

§1º O pagamento do reajuste salarial complementar de 4,41% não deve incidir de forma retroativa. Ou seja, ele somente será pago a partir da folha de janeiro de 2023 (que será paga em fevereiro de 2023).

§2º Poderão ser compensadas antecipações salariais concedidas no ano de 2021 e proporcionalidade, considerando mês completo dezois dias trabalhados no mês, desde que não acarrete diminuição de salário ou valor inferior ao piso salarial da categoria.

§3º Os empregados admitidos após 1º de setembro de 2021 terão seus salários reajustados de forma proporcional aos meses trabalhados, na razão mensal de 1/12 avos, a contar do mês de admissão, observado o previsto no caput.

§4º As empresas da categoria que efetuarem o pagamento do reajuste salarial correspondente ao INPC acumulado (100%) no período de 01º de setembro de 2021 a 31 de agosto de 2022 estarão isentas de

cumprir com o caput da presente cláusula.

## DESCONTOS SALARIAIS

### CLÁUSULA QUINTA - DESCONTOS AUTORIZADOS

Serão permitidos descontos na remuneração mensal e/ou verbas rescisórias do empregado, decorrentes de adiantamentos, empréstimos de qualquer natureza, contribuições/mensalidades em favor de associações e/ou sindicatos, planos de saúde médico e/ou odontológico, prêmio de seguro em grupo (acidentes pessoais e de vida) referente ao titular e dependentes, ligações telefônicas particulares, vale-transporte, compras em farmácias e demais estabelecimentos comerciais conveniados, auxílio educação, entre outros.

**§ Único** - Poderão ser descontados os danos e prejuízos causados à empresa, seja por culpa ou dolo, nos termos do parágrafo 1º do artigo 462 da CLT, inclusive no que diz respeito à utilização individual ou conjunta de maquinário e ferramentas, desde que devidamente identificado o trabalhador ou equipe responsável, sendo que os valores apurados poderão ser divididos entre integrantes da equipe responsável.

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

### CLÁUSULA SEXTA - ADIANTAMENTO DE VALE

As empresas concederão aos seus empregados, o adiantamento salarial, nunca superior a 40% (quarenta por cento) de seus salários, cujo pagamento será efetuado até o dia 20 (vinte) de cada mês.

**§ ÚNICO** - O empregado que em determinado mês não quiser o vale deverá manifestar-se a empresa com antecedência de 10 dias da data limite, conforme data estabelecida por cada empresa.

### CLÁUSULA SÉTIMA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

As empresas fornecerão aos empregados, por ocasião do pagamento de sua remuneração, comprovantes, por meio físico ou eletrônico, nos quais constem as parcelas de forma discriminada, estando autorizado o depósito do valor líquido da remuneração do empregado em sua conta bancária, em moeda nacional, sendo que o comprovante de depósito e/ou transferência será recibo de pleno pagamento e quitação.

### CLÁUSULA OITAVA - CARGO DE CONFIANÇA

Resta expressamente declarado que os coordenadores, gerentes, supervisores, encarregados, classificadores, e demais gestores hierarquicamente superiores a eles nas empresas da categoria exercem cargo de confiança/gestão, fazendo jus ao recebimento de remuneração diferenciada e, ficando o empregado dispensado do controle de jornada e, conseqüentemente, de qualquer acréscimo salarial decorrente, nos termos do artigo 62, II da CLT.

**§1º** A "remuneração diferenciada" indicada no *caput* pode ser realizada tanto por gratificação de função específica quanto pelo simples fato do salário ser superior ao salário base dos subordinados.

**§2º** Caso a justiça do trabalho venha, eventualmente, descaracterizar a existência de poder de gestão e determinar o pagamento de horas extras ou quaisquer outros valores em decorrência da suposta necessidade de se controlar a jornada de trabalho, deverão os valores pagos a título de gratificação de função ou parcela salarial excedente de seus paradigmas ser integralmente compensado dos valores

eventualmente deferidos no processo judicial, independente de pedido expresso, ainda que em fase de execução.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

### **CLÁUSULA NONA - AUXÍLIO FUNERAL**

Em caso de falecimento do empregado em atividade, a empresa empregadora pagará à sua mulher ou herdeiros um auxílio funeral correspondente a um salário nominal igual ao recebido pelo empregado, no mês do falecimento.

**§1º** Para as empresas que disponibilizarem seguro de vida em grupo e com adesão dos empregados, é lícito que cobrem de seus empregados percentuais de sua cotas-partes na aplicação do valor do auxílio-funeral, conforme apólice de seguro implantada na empresa. Contudo, no caso da empresa não disponibilizar este tipo seguro de vida que contempla auxílio funeral, ficará obrigada ao pagamento do auxílio constante no caput da presente cláusula.

**§2º** Caberá exclusivamente ao segurado informar aos dependentes sobre a existência do auxílio funeral, sendo vedado ao empregador reter ou deixar em sua posse, o valor segurado.

**§3º** Caberá exclusivamente aos dependentes ou familiares do falecido acionar a seguradora após a ocorrência do sinistro para receber as orientações necessárias e a relação de funerárias conveniadas, salvo se o óbito se der em decorrência de acidente de trabalho.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA - PERÍODO DE TESTES DE ADMISSÃO**

Os testes admissionais serão de no máximo 01 (um) dia, sem a necessidade de remuneração. Contudo, caso seja ultrapassado o período de teste mencionado, a empresa deverá remunerar o período restante do teste.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ATRIBUIÇÕES DA FUNÇÃO/DESVIO DE FUNÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DA ALTERAÇÃO DE FUNÇÃO/ATRIBUIÇÃO**

Durante o prazo de vigência deste instrumento coletivo as empresas ficam autorizadas a alterar temporariamente a função e atribuições do empregado, desde que sejam compatíveis com a condição pessoal do empregado.

## **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL**

As partes estabelecem que poderá a empresa e seu empregado, mediante termo anual escrito, fazer a quitação anual das verbas pagas ao empregado, conforme previsto no Artigo 507-B, da Consolidação das Leis do Trabalho.

**§1º** O termo discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificados.

**§2º** A homologação do termo de quitação anual será realizada com a assistência do Sindicato dos trabalhadores mediante agendamento prévio.

**§3º** As verbas discriminadas no termo de quitação anual terão plena, geral e irrevogável quitação das partes para qualquer efeito legal.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - JORNADA 5 X 1 E 6 X 2 HORAS**

Fica autorizado as empresas estabelecerem horário de trabalho de 5 (cinco) dias seguidas por 1 (um) de descanso e 6 (seis) dias seguidas por 2 (dois) de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação, nos termos da legislação vigente.

**§1º** Não será computado como horas extras o cumprimento da jornada tratada no caput em DSR e feriados.

**§2º** Para o labor na forma autorizada nesta cláusula, ficam as empresas obrigadas a elaborar prévia e mensalmente uma escala que contemple o gozo de pelo menos uma folga semanal em dia de DOMINGO para todos os empregados.

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - JORNADA 12 X 36 HORAS**

Fica autorizado as empresas estabelecerem horário de trabalho de 12 (doze) horas de trabalho seguidas por 36 (trinta e seis) horas ininterruptas de descanso, observado ou indenizado os intervalos para repouso e alimentação.

**§Único:** Em função do que prevê a referida legislação, especialmente o Parágrafo único do citado Artigo 59-A da CLT, e por conta do regime adotado, os intervalos de 36 (trinta e seis) horas de descanso entre uma jornada e outra de trabalho, compensam o Descanso Semanal Remunerado, os feriados, as prorrogações de trabalho noturno, quando houver. E sendo assim, consideram-se quitados pela remuneração mensal pactuada para esta jornada, não devendo mais nada a empresa ao empregado no que diz respeito a estes eventos.

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - JORNADA DE TRABALHO ESPECIAL**

Fica autorizado as empresas estabelecerem jornada semanal de 5 (cinco) dias de 8 (oito) horas trabalhadas e 1 (um) dia de 4 (quatro) horas trabalhadas, tendo a empresa, a possibilidade de definir quais dias da semana a jornada será de 8 (oito) horas e qual dia será de 4 (quatro) horas, respeitando o limite semanal de 44 (quarenta e quatro) horas, o limite diário de 10 (dez) horas e o limite máximo de 2 (duas) horas extras por dia.

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS DOMINGO**

As empresas da base estão autorizadas a escalar seus trabalhadores aos domingos e feriados conforme previsão na portaria 604/2019 e a Portaria SEPRT Nº 19809/2020.

## PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - MATERIA PRIMA PERECIVEL - ELASTICIDADE DA JORNADA

Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencional, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis diante do perecimento da matéria prima ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto.

**§1º** O excesso, nos casos desta cláusula, pode ser exigido pelo empregador.

**§2º** Nos casos de excesso de horário por motivo de força maior e perecimento da matéria prima, a remuneração da hora excedente não será inferior à da hora normal, e o trabalho não poderá exceder de 12 (doze) horas.

**§3º** Sempre que ocorrer interrupção do trabalho, resultante de causas acidentais, ou de força maior, que determinem a impossibilidade de sua realização, a duração do trabalho poderá ser prorrogada pelo tempo necessário até o máximo de 2 (duas) horas, durante o número de dias indispensáveis à recuperação do tempo perdido, desde que não exceda de 10 (dez) horas diárias, em período não superior a 45 (quarenta e cinco) dias por ano.

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA

As empresas ficam autorizadas a flexibilizar a jornada de trabalho, podendo, mediante comunicação direta aos seus empregados alterar o horário de entrada e saída, bem como o horário do intervalo intrajornada do trabalhador.

**§Único** Para a flexibilização da jornada de trabalho serão observados os limites constitucionais e legais de duração do trabalho.

## CONTROLE DA JORNADA

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - BANCO DE HORAS

As empresas da categoria poderão implantar banco de horas que gerará horas de crédito e/ou débito, inclusive em domingos, DSR, e/ou feriados, podendo ser compensadas pela correspondente diminuição ou aumento da jornada em outro dia de trabalho, no prazo de um ano subsequente ao da hora laborada.

**§1º** Fica autorizado o acréscimo da jornada de trabalho limitado o total da jornada a 10 horas por dia, inclusive para locais insalubres, observadas as exigências legais.

**§2º** Fica autorizado a prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades, conforme inciso XIII do artigo 611-A da CLT.

**§3º** A compensação da jornada laborada será realizada na proporção de 01 (uma) hora trabalhada por 01 (uma) hora de descanso.

**§4º** Quando o trabalhador necessitar fazer uso de horas de crédito, deverá solicitar a empresa com antecedência mínima de 72 horas, ficando a critério da empresa conceder ou não a solicitação do empregado, com prazo de resposta de 48 horas da solicitação.

**§5º** Não serão incluídas no banco de horas as faltas, atrasos e saídas antecipadas que não tiverem sido negociadas prévia e formalmente com o superior hierárquico.

**§6º** Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, fará o trabalhador jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão, sendo o percentual de 50% (cinquenta a por cento) quando dias úteis e 100% (cem por cento) quando o labor extraordinário tiver ocorrido aos domingos, feriados civis (nacionais e locais) e religiosos, a serem pagos com as verbas rescisórias.

**§7º** Em caso de rescisão, por qualquer motivo, constando saldo negativo gerado por iniciativa do empregado, a empresa poderá realizar o desconto em pecúnia de até 44 (quarenta e quatro) horas no pagamento das verbas rescisórias.

**§8º** Em caso de afastamento do emprego, em razão do gozo de benefício previdenciário, o saldo do banco de horas existente no momento do afastamento será congelado até o retorno laboral do emprego.

**§9º** O eventual saldo positivo de horas a favor do empregado será pago pela empresa na folha de pagamento do mês subsequente em que forem efetuados os fechamentos anuais, que deverão ser pagas com acréscimo das horas extras previstos em lei.

**§10º** O eventual saldo negativo por iniciativa do empregado em favor da empresa poderá ser descontado em folha de pagamento, no mesmo prazo estabelecido por ela para pagamento, até o limite de 44 (quarenta e quatro) horas.

**§11º** A empresa poderá estabelecer, se necessário, períodos trimestrais, semestrais ou outros períodos de apuração de saldo positivo e/ou negativo de horas, sem que isso signifique renúncia ao prazo de um ano previsto neste instrumento.

**§12º** Fica garantido à empresa o direito de conduzir as horas negativas para períodos sucessivos de compensação, desde que não ultrapasse o prazo máximo de um ano para compensação ou pagamento das horas realizadas.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA - REGISTRO ELETRÔNICO E CONTROLE DA JORNADA VIA COLETOR DE DADOS**

As partes acordam, de acordo com o artigo 611-A, inciso X da CLT (alterado pela Lei 13.467/2017), que a Empregadora poderá adotar sistema de registro eletrônico de controle de jornada via coletor de dados, ficando também autorizada a não necessidade de impressão do "Comprovante de Registro de Ponto do Trabalhador".

**§1º** Independente do extrato mensal a ser fornecido aos empregados, a estes fica facultado consultar no sistema de marcação de jornada os lançamentos por eles realizados, seja no mês em vigência como de meses anteriores.

**§2º** Fica autorizada a hipótese de dispensa do registro ou anotação dos intervalos para refeição, sendo os mesmos prenotados ou gerados eletronicamente nos cartões de ponto.

**§3º** Na falta ou em eventual quebra do aparelho coletor de dados, a anotação poderá ser feita em cartão de ponto manual individual.

**§4º** A empresa poderá decidir pela implantação do sistema de controle de jornada por exceção, no qual ocorre o registro das exceções à jornada ordinária de trabalho, sendo registrado apenas as exceções (alterações) da jornada de trabalho, tais como horas extras e sobreavisos. Neste sistema as empresas também ficam autorizadas pela não necessidade de impressão do "Comprovante de Registro de Ponto do Trabalhador".

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - FALTAS JUSTIFICADAS**

A empresa concederá a todo empregado, o direito de recesso nos casos mencionados e dias de ausência justificada conforme abaixo, mediante apresentação de comprovante no prazo de 24hs. Sendo estes critérios amparados na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), conforme artigo 473:

**I** - até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica;

**II** - até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento;

**III** - por cinco dias, iniciando-se a partir do primeiro dia útil a partir do nascimento da criança (Constituição Federal/88, art. 7º, XIX e art. 10, § 1º, ADCT);

**IV** - por um dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;

**V** - até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva;

**VI** - no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na letra "c" do art. 65 da Lei nº 4.375, de 17 de agosto de 1964 (Lei do Serviço Militar);

**VII** - nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior;

**VIII** - pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo.

**IX** - pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro.

**X** - até 2 (dois) dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira;

**XI** - por 1 (um) dia por ano para acompanhar filho de até 6 (seis) anos em consulta médica.

**XII** - até 3 (três) dias, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de realização de exames preventivos de câncer devidamente comprovada.

**§1º** O empregado deverá avisar com antecedência de 24 horas antes do motivo elencados nos incisos II, IV, V, VI, VIII, IX, sob pena de ser considerada falta injustificada.

**§2º** Para comprovar as ausências previstas nesta cláusula caberá ao empregado apresentar o(s) respectivo(s) documento(s) comprobatório(s) no prazo máximo de 24 horas subsequente ao retorno, sob pena de ser considerada falta injustificada, nos termos do art. 473 da CLT.

## **JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - EMPREGADOS ESTUDANTES**

As empresas concederão aos seus empregados o tempo necessário para a realização de exames supletivo/EJA ou vestibular, justificando e abonando as faltas decorrentes.

**§Único:** Havendo conflito de horário, serão abonadas as faltas justificadas dos empregados estudantes para a prestação de exames escolares, desde que em estabelecimentos oficiais ou reconhecidas e desde que feitas às comunicações a empresa, por escrito, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas e posterior comprovação, também em 48 (quarenta e oito) horas.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DA JORNADA DE TRABALHO DOS MOTORISTAS E AJUDANTES DE MOTORISTAS**

Considerando que as empresas terão em seu quadro de funcionários Motoristas e Ajudantes de Motorista, estabelecem as partes, na melhor forma de direito, que esses motoristas e ajudantes farão parte do Sindicato Laboral conveniente, por ser esta a categoria predominante dos trabalhadores abrangidos nas empresas da base, ficando desde já convencionado que todas as cláusulas negociadas no presente instrumento devem ser aplicadas nos contratos com os trabalhadores motoristas/ajudantes de motoristas que exercem atividade laboral nas empresas da categoria.

**§1º** Diante das exigências do novo Código de Trânsito Brasileiro a empresa poderá solicitar do candidato à vaga de motorista, bem como de seus atuais empregados, uma Certidão de seu Prontuário junto ao



Detran originário de sua CNH a fim de que seja apurado a quantidade de pontos negativos anotados, sob pena de caracterização de falta grave.

**§2º** Fica autorizada a prorrogação diária por até 04 (quatro) horas suplementares, ou seja, poderá o motorista estender sua jornada de trabalho (08 horas normais + 04 horas extras), tudo nos termos do estabelecido no Art. 235-C, caput, da Lei nº 13.103/2015. Sendo que, as horas extras laboradas, serão remuneradas com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento), em relação ao valor da hora normal.

**§3º** Com vistas a assegurar as adequadas condições da viagem, ainda que em situações excepcionais de inobservância justificada do limite de jornada, e desde que não se comprometa a segurança rodoviária, pactua-se que a duração da jornada de trabalho do motorista profissional poderá ser elevada pelo tempo necessário até o veículo chegar a um local seguro ou ao seu destino.

**§4º** Será considerado como trabalho efetivo o tempo que o motorista e o ajudante de motorista estiverem à disposição do empregador, excluídos os intervalos para refeição, repouso, tempo de espera e descanso (conformidade com o Art. 235-C, §1º, da CLT).

**§5º** Fica autorizado a realização de hora extraordinária em atividade insalubre, sem autorização do MTE.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - TELETRABALHO**

A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho nas empresas da categoria observará o disposto nesta cláusula.

**§1º** Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho a critério do empregador, mediante comunicação prévia de 5 dias, via meios telemáticos.

**§2º** As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão acordadas entre o empregador e empregado. Sendo que estas não integram a remuneração do empregado.

**§3º** Não há controle de jornada e pagamento de horas extras ao trabalhador que esteja em regime de teletrabalho, razão pela qual este deve cumprir estritamente sua jornada de trabalho contratual.

**§4º** O tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso.

**§5º** Os empregados que realizarem teletrabalho/Home office estarão dispensados de realizar o registro do ponto nestes dias, devendo ser presumido o cumprimento das horas regulares da jornada que seria laborada no dia específico.

**§6º** A critério do empregador, poderá ser determinado que o trabalhador trabalhe em regime de teletrabalho de forma preponderante e o regime misto (jornada presencial alternada com jornada em teletrabalho) sendo que os empregados obrigados ao controle de jornada (art. 58) registram a sua jornada de trabalho no cartão de ponto quando em trabalho presencial e, quando o empregado passar para o regime de teletrabalho deve-se registrar no cartão de ponto no campo específico "teletrabalho".

**§7º** O empregado se compromete a observar e cumprir as recomendações de saúde e segurança fornecidas pelo empregador, observando regras de ergonomia, pausas para descanso e manutenção de ambiente de trabalho em casa seguro e saudável.

**§8º** Não será devido ao trabalhador em teletrabalho o pagamento de vale transporte e o auxílio refeição.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR UNIFORME**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - UNIFORMES E EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

Os uniformes e equipamentos de proteção individual de uso obrigatório serão fornecidos gratuitamente pelas empresas aos seus empregados, que deverão usá-los sob pena de advertência, suspensão, e dispensa por justa causa pelo não uso.

**§1º** A responsabilidade pela guarda e conservação do material recebido é do empregado, caso haja perda ou desvio, o mesmo terá que ressarcir para a empresa outra peça nova.

**§2º** A substituição dos uniformes será feita mediante a entrega do que estiver considerado inservível, no prazo nunca inferior a seis meses de uso da vestimenta a ser substituída.

**§3º** Obriga-se o empregado a zelar pela conservação do uniforme, usando-o somente quando em serviço, por se tratar de material de propriedade da empresa.

**§4º** É dever do empregado devolver o uniforme no ato do seu desligamento da empresa, sob pena de multa de 5% sobre o piso salarial da categoria por uniforme completo a ser descontado de sua rescisão contratual, e em caso contrário também ficará responsável pelo seu uso indevido por si e por terceiros.

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ATESTADO MÉDICO**

O trabalhador que se ausentar por motivo de doença deverá apresentar a empresa no prazo de 24 horas, após a data de emissão do atestado, o respectivo atestado médico para fins de abono de falta.

**§Único:** Se for comprovada fraude na apresentação do atestado médico, a empresa poderá colocar em prática todas as medidas legais que tem direito, uma vez que apresentar atestado médico falso é crime. Esse aspecto está previsto no Código Penal Brasileiro nos artigos 297 e 302. Sendo assim, o colaborador poderá ser demitido por justa causa.

## **OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - UTILIZAÇÃO DE APARELHOS CELULARES**

Por motivo de segurança e para evitar acidente, fica proibido o uso do aparelho celular particular, fones de ouvido e outros eletrônicos que não sejam de uso em serviço, no ambiente de trabalho durante o expediente.

**§1º** Apenas nos períodos de intervalo para alimentação, fica permitido o uso do telefone celular particular, desde que utilizado em local autorizado e indicado previamente pela empresa como seguro para uso.

**§2º** O empregado infrator sofrerá advertência e, posteriormente, suspensão e, em caso de reincidência, poderá ser dispensado por justa causa, pois as empresas do setor possuem maquinário que exigem completa atenção ante o risco de acidente de trabalho.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DAS MULTAS**

Será estipulada a multa de 1% do salário nominal, por empregado, nos casos de descumprimento desta Convenção Coletiva de Trabalho, revertendo-as em favor da parte prejudicada, sem prejuízo das sanções legais.

**§Único:** Sua aplicação só se efetivará após notificação do sindicato laboral ao sindicato patronal, para que este notifique a empresa, a qual terá prazo de 30(trinta) dias para sua regularização.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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.

Por estarem justos e acordados e para que produza os efeitos judiciais e legais, as partes assinam a presente, e se comprometem a cumprir o que dispõe o artigo 614 da C.L.T.

**LUIS CARLOS RODRIGUES**  
**MEMBRO DA JUNTA GOVERNATIVA**  
**SINDICATO DOS TRABALHADORES NA IND COUREIRA DE GO E CO**

**EMILIO CARLOS BITTAR**  
**PRESIDENTE**  
**SINDICATO DAS INDUSTRIAS DE CURTUMES E CORRELATOS DO ESTADO DE GOIAS**

## **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>.