

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2027

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: CE000758/2026
DATA DE REGISTRO NO MTE: 25/05/2026
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR028815/2026
NÚMERO DO PROCESSO: 13624.201793/2026-34
DATA DO PROTOCOLO: 22/05/2026

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

SINDICATO DOS TRAB IND DO CURT C E PELES DO ESTADO DO CE, CNPJ n. 07.341.498/0001-03, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MOACIR GONCALVES DE OLIVEIRA;

E

SIND DA IND DE CURT DE COUROS E DE PEL NO EST DO CEARA, CNPJ n. 35.230.671/0001-23, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MARCIA OLIVEIRA PINHEIRO;

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 2026 a 30 de abril de 2027 e a data-base da categoria em 01º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **trabalhadores na indústria docurtimento de couro e peles**, com abrangência territorial em **Abaiara/CE, Acarape/CE, Acaraú/CE, Acopiara/CE, Aiuaba/CE, Alcântaras/CE, Altaneira/CE, Alto Santo/CE, Amontada/CE, Antonina do Norte/CE, Apuiarés/CE, Aquiraz/CE, Aracati/CE, Aracoiaba/CE, Ararendá/CE, Araripe/CE, Aratuba/CE, Arneiroz/CE, Assaré/CE, Aurora/CE, Baixio/CE, Banabuiú/CE, Barbalha/CE, Barreira/CE, Barro/CE, Barroquinha/CE, Baturité/CE, Beberibe/CE, Bela Cruz/CE, Boa Viagem/CE, Brejo Santo/CE, Camocim/CE, Campos Sales/CE, Canindé/CE, Capistrano/CE, Caridade/CE, Cariré/CE, Caririaçu/CE, Cariús/CE, Carnaubal/CE, Cascavel/CE, Catarina/CE, Catunda/CE, Caucaia/CE, Cedro/CE, Chaval/CE, Choró/CE, Chorozinho/CE, Coreaú/CE, Crateús/CE, Crato/CE, Croatá/CE, Cruz/CE, Deputado Irapuan Pinheiro/CE, Ererê/CE, Eusébio/CE, Farias Brito/CE, Forquilha/CE, Fortaleza/CE, Fortim/CE, Frecheirinha/CE, General Sampaio/CE, Graça/CE, Granja/CE, Granjeiro/CE, Groairas/CE, Guaiúba/CE, Guaraciaba do Norte/CE, Guaramiranga/CE, Hidrolândia/CE, Horizonte/CE, Ibaretama/CE, Ibiapina/CE, Ibicuitinga/CE, Icapuí/CE, Icó/CE, Iguatu/CE, Independência/CE, Ipaporanga/CE, Ipaumirim/CE, Ipu/CE, Ipueiras/CE, Iracema/CE, Irauçuba/CE, Itaiçaba/CE, Itaitinga/CE, Itapajé/CE, Itapipoca/CE, Itapiúna/CE, Itarema/CE, Itatira/CE, Jaguaretama/CE, Jaguaribara/CE, Jaguaribe/CE, Jaguaruana/CE, Jardim/CE, Jati/CE, Jijoca de Jericoacoara/CE, Juazeiro do Norte/CE, Jucás/CE, Lavras da Mangabeira/CE, Limoeiro do Norte/CE, Madalena/CE, Maracanaú/CE, Maranguape/CE, Marco/CE, Martinópole/CE, Massapê/CE, Mauriti/CE, Meruoca/CE, Milagres/CE, Milhã/CE, Miraíma/CE, Missão Velha/CE, Mombaça/CE, Monsenhor Tabosa/CE, Morada Nova/CE, Moraújo/CE, Morrinhos/CE, Mucambo/CE, Mulungu/CE, Nova Olinda/CE, Nova Russas/CE, Novo Oriente/CE, Ocara/CE, Orós/CE, Pacajus/CE, Pacatuba/CE, Pacoti/CE, Pacujá/CE, Palhano/CE, Palmácia/CE, Paracuru/CE, Paraipaba/CE, Parambu/CE, Paramoti/CE, Pedra Branca/CE, Penaforte/CE, Pentecoste/CE, Pereiro/CE, Pindoretama/CE, Piquet Carneiro/CE, Pires Ferreira/CE, Poranga/CE, Porteiras/CE, Potengi/CE, Potiretama/CE, Quiterianópolis/CE, Quixadá/CE, Quixelô/CE, Quixeramobim/CE, Quixeré/CE, Redenção/CE, Reriutaba/CE, Russas/CE, Saboeiro/CE, Salitre/CE, Santa Quitéria/CE, Santana do Acaraú/CE, Santana do Cariri/CE, São Benedito/CE, São Gonçalo do Amarante/CE, São João do Jaguaribe/CE, São Luís do Curu/CE, Senador Pompeu/CE, Senador**

Sá/CE, Sobral/CE, Solonópole/CE, Tabuleiro do Norte/CE, Tamboril/CE, Tarrafas/CE, Tauá/CE, Tejuçuoca/CE, Tianguá/CE, Trairi/CE, Tururu/CE, Ubajara/CE, Umari/CE, Umirim/CE, Uruburetama/CE, Uruoca/CE, Varjota/CE, Várzea Alegre/CE e Viçosa do Ceará/CE.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

O Piso Salarial da Categoria, que é o menor salário pago ao empregado abrangido por essa convenção será, em **01 DE MAIO DE 2026**, no valor mensal de **R\$ 1.651,00 (UM MIL, SEISCENTOS E CINQUENTA E UM REAIS)**.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Quando o empregado perceber salário variável sua contraprestação não poderá ser menor que o Piso Salarial da categoria acrescido dos direitos que a convenção assegura.

PARÁGRAFO ÚNICO – Não terão direito ao piso salarial da presente cláusula:

- a) os empregados em contrato de experiência;
- b) os empregados jovens aprendizes.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - SALÁRIO DO OPERADOR DE MÁQUINA

Fica assegurado ao empregado Operador de máquina, a partir de **01 DE MAIO DE 2026**, um Piso Salarial no valor correspondente a **R\$ 1.693,00 (UM MIL, SEISCENTOS E NOVENTA E TRÊS REAIS)** mensais.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Fica assegurado ao empregado Operador de máquina, a partir de **01 DE DEZEMBRO DE 2026**, um Piso Salarial no valor correspondente a **R\$ 1.729,00 (UM MIL, SETECENTOS E VINTE E NOVE REAIS)** mensais.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Para o empregado Operador de máquina que em 01 de maio de 2026 não tenha 01 (um) ano de experiência comprovada em Carteira na função de Operador de máquina, será assegurado, a partir de **01 DE MAIO DE 2026**, um piso salarial mensal de **R\$ 1.661,00 (UM MIL, SEISCENTOS E SESSENTA E UM REAIS)** mensais.

PARÁGRADO TERCEIRO - Para o empregado Operador de máquina que em 01 de maio de 2026 não tenha 01 (um) ano de experiência comprovada em Carteira na função de Operador

de máquina, será assegurado, a partir de **01 DE DEZEMBRO DE 2026**, um piso salarial mensal de **R\$ 1.689,00 (UM MIL, SEISCENTOS E OITENTA E NOVE REAIS)** mensais.

PARÁGRAFO QUARTO - Estes pisos não serão pagos aos empregados que exerçam a função no “TOOGLING”, que não é considerado máquina para nenhum fim.

CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE SALARIAL

O Salário dos empregados abrangidos por esse pacto laboral, admitidos até 01 de maio de 2025 e com salário superior aos Pisos Salariais previstos na Convenção anterior e não abrangidos pelos pisos salariais previstos nas cláusulas acima, será reajustado em **31 DE MAIO DE 2026**, aplicando-se o percentual de 3,00% (**TRÊS POR CENTO**) a incidir sobre os salários de 01 de maio de 2025.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – O salário dos empregados abrangidos por esse pacto laboral e admitidos até 01 de maio de 2025 e com salário superior aos Pisos Salariais previstos na Convenção anterior e não abrangidos pelos pisos salariais previstos nas cláusulas acima, será reajustado em **01 DE DEZEMBRO DE 2026**, aplicando-se o percentual de 4,11% (**QUATRO VÍRGULA ONZE POR CENTO**) a incidir sobre os salários de 01 de maio de 2025 e compensado o reajuste previsto no caput da presente cláusula (3,00%), concedido em 31 de maio de 2026, não havendo que falar em qualquer retroatividade ao mês de maio de 2026 do reajuste neste parágrafo previsto.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Os salários dos empregados admitidos após 01 DE MAIO DE 2025, serão reajustados proporcionalmente ao número de meses trabalhados na empresa, considerando-se mês a fração igual ou superior a 15 (QUINZE) dias e as épocas próprias de concessão do reajuste nesta cláusula prevista.

PARÁGRAFO TERCEIRO – Os percentuais acordados recompõem todas as perdas salariais ocorridas até 30 DE ABRIL DE 2026, pelo que os empregados, aqui representados pelo Sindicato Profissional conveniente, dão plena e total quitação.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA SEXTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

Por ocasião do pagamento da remuneração do empregado, ser-lhe-á entregue demonstrativo que discrimine todas as parcelas pagas e descontadas, inclusive a relativa ao “ FGTS” do mês.

Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo

CLÁUSULA SÉTIMA - SALÁRIO NAS SUBSTITUIÇÕES

Fica assegurado ao empregado admitido para a mesma função de outro, dispensado sem justa causa, salário igual ao do menor salário dessa função, na empresa, sem considerar vantagens pessoais e após cumprido o contrato de experiência.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Outras Gratificações

CLÁUSULA OITAVA - DIA CONSAGRADO A CATEGORIA

Será concedido pelos empregadores a todos os seus empregados, o abono indenizatório, sem qualquer encargo trabalhista e/ou previdenciário, equivalente ao valor de **01 (UM)** dia de remuneração do empregado, por ocasião do transcurso do Dia dos Trabalhadores na Indústria do Curtimento de Couros e Peles do Estado do Ceará – **DIA 11 DE MAIO** – de forma a que, no mês seguinte ao do registro da presente Convenção no órgão competente, cada empregado receberá mais uma diária salarial, sem prejuízo do trabalho, que será normalmente prestado.

CLÁUSULA NONA - GRATIFICAÇÃO SUBSTITUIÇÃO

Substituições que tenham duração superior a 30 (trinta) dias, assegurarão gratificação igual a diferença entre o salário do substituído e do substituto, excluídas as vantagens pessoais e enquanto durar a substituição.

CLÁUSULA DÉCIMA - PRÊMIO ASSIDUIDADE

Quando da concessão das férias, as empresas pagarão um prêmio a seus empregados, sem qualquer incidência trabalhista e/ou previdenciária, em valor equivalente a **R\$ 241,75 (DUZENTOS E QUARENTA E UM REAIS E SETENTA E CINCO CENTAVOS)**, desde que durante o período aquisitivo não tenham suspensão no período aquisitivo e faltado injustificadamente ao serviço e tenham até 03 (três) faltas justificadas no período aquisitivo relativo as férias, consideradas faltas justificadas aquelas previstas na legislação em vigor, ou na presente Convenção Coletiva de Trabalho.

PARÁGRAFO ÚNICO - Fica excluído da previsão contida no *caput* da presente cláusula, o período de licença paternidade

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - GRATIFICAÇÃO POR APOSENTADORIA

Desde que conte com mais de **10 (DEZ)** anos de serviço para o mesmo empregador, o empregado que pedir demissão após a sua aposentadoria, receberá do seu empregador, juntamente com as parcelas rescisórias, a título de gratificação e sem quaisquer incidências trabalhistas e/ou previdenciárias, a importância de **R\$ 824,84 (OITOCENTOS E VINTE E QUATRO REAIS E OITENTA E QUATRO CENTAVOS)**.

Adicional de Insalubridade

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE

O adicional de insalubridade ou periculosidade somente será devido se constatada a exposição ao risco, através de laudo pericial, com as mediações competentes, executado por profissional habilitado junto aos órgãos competentes.

PARÁGRAFO ÚNICO – As empresas instaladas até **30 DE ABRIL 2021**, que não possuam o laudo previsto no “caput” dessa cláusula, obrigam-se a promover sua execução no prazo de **60 (SESSENTA)** dias a contar da assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - HIGIENIZAÇÃO DE BANHEIROS - INSALUBRIDADE

Apenas a atividade, em tempo permanente, de limpeza e higienização de banheiros abertos ao público nas Empresas, é considerada insalubre em grau médio, devido a agentes biológicos, quando não forem empregados os meios e realizadas as práticas capazes de eliminar ou neutralizar tais agentes, consoante especificação no Programa de Prevenção de Riscos Ambientais-PPRA, e/ou outro laudo técnico que cumpra as exigências legais para este fim, complementado pelas Instruções de Trabalho e pelos treinamentos. A referida atividade visa a prevenção de contaminação pelos supracitados agentes, não podendo ser equiparada à coleta de lixo urbano, onde a exposição se dá de forma intensa a uma variedade muito maior de agentes, sob condições severas e durante toda a jornada.

Parágrafo único: Entende-se por tempo de atividade, consoante a classificação Eventual, Intermitente e Permanente, nos termos desta Convenção Coletiva de Trabalho, a seguinte proporcionalidade:

- a) Eventual — aquele executado em período inferior a 1/4 (um quarto) do tempo de trabalho diário;
- b) Intermitente — aquele executado em período superior 1/4 (um quarto) do tempo de trabalho diário, porém inferior a 3/4 (três quartos) do trabalho diário;
- c) Permanente — aquele executado em período superior a 3/4 (três quartos) do tempo de trabalho diário.

Outros Adicionais

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - PERCEPÇÃO DO TRIÊNIO

Ao completar o primeiro período de **03 (TRÊS)** anos de trabalho na mesma empresa, o empregado fará jus a um adicional de **5% (CINCO INTEIROS POR CENTO)** no seu salário, a título de Gratificação Trienal.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Em qualquer hipótese, o empregado que completar 03 (TRÊS) anos de trabalho ininterruptos na mesma empresa, somente terá direito a 01 (um) triênio, independente do tempo de trabalho superior a 03 (TRÊS) anos.

PARÁGRAFO SEGUNDO – A gratificação trienal prevista nesta cláusula será paga de forma proporcional aos dias efetivamente trabalhados no mês.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PRÊMIO PERMANÊNCIA/PRODUTIVIDADE

Desde que o empregado tenha **01 (UM)** ano ou mais na Empresa, esta lhe concederá um adicional de **4% (QUATRO INTEIROS POR CENTO)**, a título de **PRODUTIVIDADE** dos últimos **12 (DOZE)** meses e com vigência pelo prazo da presente Convenção Coletiva de Trabalho, incidindo referido percentual sobre o salário base de **MAIO DE 2025**.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Os **4% (QUATRO INTEIROS POR CENTO)** relativos a **PRODUTIVIDADE** do mês de **JUNHO DE 2026** serão devidos ao Sindicato dos Trabalhadores signatário da presente convenção coletiva, mediante entrega ou depósito do valor à entidade aqui referida, até o **dia 15 de JULHO de 2026**, acompanhado de relação nominal dos empregados da Empresa.

PARÁGRAFO SEGUNDO – A produtividade prevista nesta cláusula será paga aos Empregados em folha de pagamento, mensalmente, e de forma proporcional aos dias efetivamente trabalhados no mês, excluído o pagamento no mês de JUNHO de 2026, quando deverá ser repassado o valor ao Sindicato dos Trabalhadores signatário da presente convenção coletiva.

Salário Família

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - SALÁRIO FAMÍLIA - DA COMPROVAÇÃO

Considerando a presunção de veracidade da declaração do colaborador, e considerando a responsabilidade ambiental das partes que subscrevem esta Convenção Coletiva de Trabalho, o trabalhador que se enquadre nos requisitos para ser beneficiário do salário família, em vez de apresentar à empresa — no mês de novembro o Cartão de Vacina; e nos meses de maio e novembro a declaração de matrícula e frequência escolar da criança —, poderá entregar, formalmente e por escrito, nos meses de maio e novembro de cada ano, uma declaração de que a criança está com as suas vacinas em dia, devidamente matriculada e frequentando

regularmente a escola, restando, desta forma, suprida a obrigação legal de apresentação da documentação antes referida.

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXÍLIO FUNERAL

Falecendo o empregado durante a vigência do vínculo empregatício, a empregadora pagará aos dependentes habilitados, a título de auxílio funeral, juntamente com o saldo de salários e outras verbas remanescentes acaso devidas, **01 (UM)** salário em caso de morte natural e **02 (DOIS)** salários em caso de morte por acidente de trabalho, considerando-se salário, para esse fim, o percebido pelo empregado à época do falecimento.

PARÁGRAFO ÚNICO - Excluem-se da aplicação desta cláusula as empresas que mantenham para seus empregados apólices individuais ou coletivas de seguro de vida, em condições mais vantajosas.

Outros Auxílios

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - BENEFÍCIOS - NÃO INTEGRAÇÃO

Fica estabelecido que eventuais benefícios concedidos pelas Empresas a seus Empregados, a exemplo de cesta básica de alimentos, refeições subsidiadas pelo Empregador e outros benefícios de qualquer natureza não terão caráter remuneratório, não se integrando ao salário para quaisquer efeitos, isto como condição de concessão.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - READMISSÕES

Será dispensado o período de experiência do empregado que for novamente admitido, ou contratado, pelo mesmo empregador, no período de 12 (doze) meses após o seu desligamento, desde que tenha trabalhado na mesma função, por prazo igual ou superior a **90 (NOVENTA)** dias.

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA VIGÉSIMA - FALTA GRAVE

O empregado dispensado sob a alegativa de falta grave deverá receber comunicação, por escrito, contra

recibo seu, dos motivos determinantes da justa causa, sob pena da omissão gerar presunção de desligamento imotivado, ficando ajustado que na recusa do empregado em dar recibo da comunicação, esse poderá ser substituído pela assinatura de duas testemunhas que tenham presenciado a mencionada recusa.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - EXTRATO DO “ FGTS”

Por ocasião da homologação das rescisões de contrato de trabalho, nos casos em que dita homologação é exigida por lei, deverá a empresa exibir o extrato atualizado da conta do “ **FGTS**” de empregado demitido, sob pena de ser recusada a homologação.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DO EXAME MÉDICO DEMISSIONAL

A ausência de Atestado de Saúde Ocupacional-ASO, demissional —, por decisão do próprio trabalhador de não realiza-lo, tendo sido convocado para o cumprimento dessa obrigação legal, e considerando que o empregador não dispõe de meios para obrigar um empregado em processo de demissão a cumprir as suas recomendações —, a supracitada ausência não invalida o Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho.

Estágio/Aprendizagem

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - COTAS APRENDIZ

Para efeito de enquadramento de função que demanda formação técnico-profissional metódica e consequente estabelecimento do cálculo da percentagem de que trata o art. 9º do DECRETO Nº 5.598, DE 1º DE DEZEMBRO DE 2005, entender-se-á por formação técnico-profissional metódica para os efeitos do contrato de aprendizagem as atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho, em cursos ministrados pelo SENAI e/ou outra instituição devidamente credenciada para tanto.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Ficam excluídas do cálculo da percentagem de que trata o art. 9º do DECRETO Nº 5.598, DE 1º DE DEZEMBRO DE 2005, as funções de auxiliares, tendo em vista que para a sua execução não é necessário formação técnico-profissional metódica, mas simples treinamento para o exercício das funções.

PARÁGRAFO SEGUNDO - No cálculo da percentagem de que trata o caput deste artigo, somente as frações de unidade superior a 0,50 é que darão lugar à admissão de um aprendiz.

Portadores de necessidades especiais

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - COTAS PARA DEFICIENTES E PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Será considerado pessoa portadora de deficiência para fins de atendimento da quota estabelecida pelo art. 93 da Lei n. 8213/91, aquele empregado que possui limitação ou incapacidade para o desempenho normal de atividades, em qualquer nível, atestado por documento emitido por profissional de saúde.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - PRAZO PARA DEVOLUÇÃO DA CTPS

As empresas terão o prazo de até 5 (cinco) dias úteis para fazer as anotações e devolver a CTPS de seus empregados.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CONTRATO DE TRABALHO – GRUPO ECONÔMICO

A prestação de serviços a mais de uma empresa do mesmo grupo econômico, durante a mesma jornada de trabalho, não caracteriza a coexistência de mais de um contrato de trabalho.

Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

Transferência setor/empresa

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - TRANSFERÊNCIA DO EMPREGADO

O empregador poderá transferir o empregado de um estabelecimento para outro, desde que haja necessidade imperiosa do serviço ou previsão no contrato de trabalho do empregado, não podendo tal transferência repercutir negativamente no salário do empregado, procedendo-se do mesmo modo quando a transferência for de um setor para outro, do mesmo estabelecimento, mas se o empregado for estudante, qualquer transferência não poderá repercutir negativamente no seu horário escolar.

Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ACIDENTADO NO TRABALHO

A empresa garantirá a permanência por **12 (DOZE)** meses no emprego, ao trabalhador acidentado no trabalho ou acometido de doença profissional, contada dita permanência da data de seu efetivo retorno ao trabalho.

PARÁGRAFO ÚNICO – Para os fins do “caput” dessa cláusula, a garantia só prevalecerá nos afastamentos superiores a **15 (QUINZE)** dias.

Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - APLICAÇÃO DAS DIRETRIZES DA LGPD – LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS

A partir da entrada em vigor da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD – lei nº13.709/2018, BR) e nos limites previstos no art. 611-A da CLT, as partes comprometem-se a respeitar todas as disposições da LGPD no tratamento de dados pessoais, em especial os princípios da finalidade, adequação, necessidade e transparência previstos na referida lei.

Parágrafo primeiro - No contexto de suas atividades, a empresa trata dados pessoais, inclusive dados pessoais sensíveis, de empregados(as) e seus dependentes para concessão de benefícios, gratificações, incentivos, adicionais, assistências, auxílios, procedimentos administrativos, movimentações, promoção, desempenho das funções legais da empresa no contexto das relações sindicais aplicáveis e demais atividades. O(a) empregado(a) reconhece que o tratamento de seus dados pessoais é essencial a realização destas atividades, autorizando desde já seu tratamento nos limites legais, e que a ausência ou incorreção de seus dados poderá impossibilitar a concessão de alguns benefícios e cumprimento de obrigações legais.

Parágrafo segundo - Com relação aos benefícios concedidos e dependentes menores de 12 (doze) anos de idade, o(a) empregado(a) entende que o consentimento de um dos pais ou do responsável legal é essencial para possibilitar o tratamento de dados pessoais da criança e, conseqüentemente, a concessão do benefício.

Parágrafo terceiro - Em razão da relação sindical, a empresa quando solicitada deverá transferir os seguintes dados pessoais do(a) empregado(a) ao sindicato: dados relativos as contribuições aos sindicatos dos(as) empregados(as), relação nominal dos descontos aplicados, nome, matrícula, local de trabalho e valor descontado, bem como quando do exercício em atividades na modalidade de teletrabalho, o e-mail corporativo para fins de acesso a sua base. Fica autorizado pelos(as) trabalhadores(as) a transferência, à empresa, de dados pessoais fornecidos aos sindicatos, quando houver necessidade. Tanto o sindicato como a empresa tratarão os dados pessoais única e exclusivamente para a realização de suas atividades, respeitando as respectivas posições.

Parágrafo quarto - O sindicato tratará os dados pessoais recebidos da empresa única e exclusivamente para realização de suas atividades na posição de controlador, limitando as finalidades de tratamento aquelas estritamente necessárias ao cumprimento de suas atribuições legais, bem como aquelas decorrentes deste Acordo e se compromete a fazê-lo respeitando todos os requisitos e obrigações dispostos na legislação em vigor, em especial, na LGPD.

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - AUSÊNCIA PARA O RECEBIMENTO DE QUOTAS DO “ PIS”

O empregado terá direito a meio expediente para, diretamente, junto a Caixa Econômica Federal, receber, a cada ano, a sua cota do “ PIS” , sem nenhum prejuízo salarial, sendo que no caso de necessidade de reapresentação do empregado junto a CEF, por motivo impeditivo e justificado devidamente comprovado,

conceder-se-á, novamente, idêntica vantagem, igualmente sem prejuízo salarial, desde que a empresa não possua convênio para proceder mencionados pagamentos.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - REFEIÇÕES

As empresas aqui abrangidas poderão fornecer, a seu critério, refeições a seus empregados, sendo que tais refeições deverão satisfazer os padrões de higiene e nutrição semelhantes aos oferecidos pelo “ **SESI**”, ficando o trabalhador responsável pelo pagamento dos valores previstos na legislação pertinente.

PARÁGRAFO ÚNICO – No trabalho eventualmente extraordinário, a empresa fornecerá gratuitamente um lanche aos seus empregados.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DESJEJUM

Considerando que a empresa garante a todos os seus empregados o desjejum, ora composto de no mínimo, café, leite, pão e manteiga, e ainda, por fornecer diariamente, uniforme e vestiário, fica instituído que a jornada efetiva de trabalho ora definido pelo artigo 4º (quarto), da CLT, será calculada a partir do momento que se apresentar a sua respectiva seção, o mesmo acontecendo quando do término da jornada, que também será considerado o momento em que o trabalhador deixar a seção de trabalho.

PARÁGRAFO ÚNICO- A empresa poderá desobrigar o empregado do registro de horário de intervalo para refeição e descanso, no cartão ponto, conforme portaria nº3625 de 13/11/1991.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - TRANSPORTE

O transporte regularmente fornecido pela empresa aos empregados, para se deslocarem até o local de trabalho e retorno às suas residências, não será considerado como tempo a disposição do empregador, não gerando, assim, benefício em favor do empregado. O sindicato profissional reconhece que o transporte fornecido pela empresa aos seus empregados é um benefício. Portanto, a empresa não poderão sofrer dupla penalização por estarem beneficiado os empregados integrantes da categoria que o sindicato é representante.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ENTREGA DE DOCUMENTOS

As empresas obrigam-se a fornecer, no prazo máximo de **10 (DEZ)** dias, os documentos exigidos por órgãos públicos ou privados, quando forem solicitados pelo empregado para fins de obtenção de Seguro-Desemprego, Auxílio-Doença, Aposentadoria, ou implementação de qualquer direito decorrente da relação de emprego, inclusive declaração de trabalho insalubre.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ATIVIDADES COMPATÍVEIS

Os Empregados se obrigam a fazer todo e qualquer serviço compatível com a sua condição pessoal, não havendo que falar em desvio/acúmulo de função e/ou remuneração adicional, notadamente porque a Empresa não possui quadro de carreira organizado.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO - ESTABILIDADE

Não se assegura estabilidade ou garantia de emprego aos empregados contratados a prazo determinado, dentre eles o de experiência.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ABONO DE AUSÊNCIA DO EMPREGADO ESTUDANTE

Serão abonadas as ausências do empregado estudante para prestação de exames vestibulares ou supletivos, desde que realizados em estabelecimentos de ensino oficial, autorizado ou reconhecido, mediante aviso nas **72 (SETENTA E DUAS)** horas que antecederem à realização de ditos exames, além da necessidade de comprovação, no mesmo prazo, de que a ausência ocorreu para cumprimento dos exames referidos.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - CARGO DE CONFIANÇA

Em referência ao parágrafo único do art. 62 da CLT, a presente Convenção Coletiva de Trabalho estabelece que também será considerado como exercente de cargo de confiança o colaborador que possua alguns dos poderes próprios do titular da empresa, mediante convite e aceite formal para o exercício de tal função, bem como perceba remuneração superior à média dos demais colaboradores lotados no mesmo setor ou departamento.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ARQUIVO DIGITAL E OUTRAS DISPOSIÇÕES

Quando houver obrigatoriedade de guarda de documentos para verificação futura, relacionados à auditorias internas e/ou externas e à fiscalização do trabalho, as empresas poderão arquivar tais documentos em formato digital, considerando, entre outros fatores, a economicidade e a responsabilidade ambiental.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - GARANTIA DE EMPREGO – RENÚNCIA OU TRANSAÇÃO

Mediante assistência do Sindicato Profissional, será expressamente facultado ao detentor de

garantia provisória de emprego renunciar ou transacionar este direito.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - REVISTAS – IMPOSSIBILIDADE DE RECUSA

Os Empregados não poderão recusar-se a eventuais revistas, sempre que solicitadas pela Empresa, não caracterizando violação à honra e a intimidade do Empregado, na medida em que este procedimento visa a proteção dos bens patrimoniais, bem como garantia da segurança pessoal dos próprios empregados no interior da Empresa.

PARÁGRAFO ÚNICO - Ficam vedadas as revistas íntimas.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - TEMPO DE SERVIÇO EFETIVO

Visando a comodidade dos Empregados, a Empresa permitirá a marcação do ponto até 10 (dez) minutos antes do horário previsto para início de cada jornada de trabalho e até 10 (dez) minutos após o horário previsto para término da jornada de trabalho, sem que esta marcação antecipada ou posterior do cartão ponto possa ser considerada tempo à disposição do Empregador, estabelecendo que o tempo despendido pelo Empregado no percurso entre o local de entrada na portaria da Empresa e o relógio de ponto, não sejam computados como período extraordinário.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - O tempo despendido pelo Empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Não será considerado tempo à disposição do Empregador e não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, quando o Empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas e/ou más condições climáticas, ou ainda adentrar ou permanecer nas dependências da Empresa para exercer atividades particulares, entre outras:

I - práticas religiosas;

II - descanso;

III - lazer;

IV - estudo;

V - alimentação;

VI - atividades de relacionamento social;

VII - higiene pessoal;

VIII - troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa.

Prorrogação/Redução de Jornada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - HORAS SUPLEMENTARES

Por autorização expressa da presente Convenção, a duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares em número excedente de 2 (duas), desde que a jornada diária não exceda a 12 (doze) horas.

Compensação de Jornada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO

As empresas instituirão para cada um de seus empregados, um banco de horas anual, com o objetivo de propiciar a compensação com dias de folga, das horas extraordinárias trabalhadas, nos termos do Artigo 7º, Inciso XIII, da Constituição Federal, combinado com o Artigo 59, Parágrafo 2º, da CLT.

PARÁGRAFO PRIMEIRO. Ao final de cada mês, será lançado no banco de horas de cada empregado, o quantitativo correspondente as horas extras diárias.

PARÁGRAFO SEGUNDO. As horas alocadas no banco de horas serão compensadas por folgas, cujas datas serão fixadas pelas necessidades da empresa, ficando ajustado que cada **8 (OITO)** horas extras trabalhadas equivalem a **01 (UMA)** jornada de folga e vice-versa.

PARÁGRAFO TERCEIRO. Em caso de dispensa do empregado, o zeramento do saldo existente no banco de horas, será pago com o adicional de **50% (CINQUENTA INTEIROS POR CENTO)**. Se o saldo for negativo, as horas somente serão descontadas (valor da hora normal) do crédito do empregado, em caso de pedido de demissão ou demissão por justa causa.

PARÁGRAFO QUARTO. Os empregados que vierem a ser admitidos, fazendo parte do quadro funcional da empresa, terão adesão automática ao sistema ora adotado.

PARÁGRAFO QUINTO. A empresa fornecerá extrato mensal aos empregados, informando-lhes o saldo existente no banco de horas.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - COMPENSAÇÃO - FERIADÕES (DIAS PONTES)

As Empresas poderão liberar os Empregados em dias úteis intercalados com feriados e fins de semana (DIAS PONTES) através da compensação anterior ou posterior aos respectivos dias, desde que aceite a liberação e a forma de compensação por, no mínimo, 60% (sessenta por cento) de seus Empregados com contrato em plena vigência, inclusive mulheres e menores, inclusa nesta cláusula os períodos comemorativos, a exemplo de Sexta-feira Santa, dia de Tiradentes e outros, desde que a Empresa não trabalhe nestes dias. A Empresa deverá comunicar ao Sindicato Profissional, no mínimo, 48 (quarenta e oito) horas antes da aprovação da compensação.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - JORNADA 12X36

Fica estabelecido que as EMPRESAS poderão adotar para os seus EMPREGADOS jornada de trabalho obedecendo ao regime de 12x36, ou seja, 12 (doze) horas de trabalho com 1 (uma) hora de intervalo intrajornada, por 36 (trinta e seis) horas de descanso.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Em face da adoção da jornada de 12x36, desde que cumprida a jornada pactuada, com direito a 1 (uma) hora diária para descanso e alimentação, não serão tidas como horas extras as excedentes a 8ª. diária e 44ª. Semanal.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Na eventual hipótese de não concessão do intervalo intrajornada, a EMPRESA deverá pagar, como parcela indenizatória, o tempo suprimido no valor de 50% (cinquenta por cento) e servir a refeição no posto de trabalho.

PARÁGRAFO TERCEIRO - A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput desta cláusula abrange os pagamentos devidos pelo descanso em feriados e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o parágrafo 5º do art. 73 da CLT.

PARÁGRAFO QUARTO- Fica garantido o pagamento do adicional noturno de 20% (vinte por cento) no horário das 22 horas de um dia até as 5 horas da manhã do dia seguinte, não havendo que se falar no pagamento do adicional previsto nesta cláusula para o horário posterior as 5 horas da manhã.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - COMPENSAÇÃO DE JORNADA EM ATIVIDADE INSALUBRE

É válida a compensação de jornada de trabalho em atividade insalubre, independente de qualquer autorização prévia.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - COMPENSAÇÃO SEMANAL DE HORAS

As empresas, respeitando o limite legal de 44 horas de trabalho por semana, poderão ultrapassar a duração normal diária até o máximo legal permitido visando a compensação das horas não trabalhadas em algum dia da semana, inclusive aos sábados, sem que este acréscimo de horas seja considerado como horas extraordinárias para efeito de remuneração, garantindo-se sempre o repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos, desde que preenchidos os requisitos legais, independentemente de ocorrerem feriados na semana, ressalvada a hipótese de quando se tratar de empregado menor, na existência de atestado médico.

Controle da Jornada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - SISTEMAS ALTERNATIVOS DE CONTROLE DE HORÁRIOS

Os empregadores poderão, na forma do permissivo estabelecido na Portaria nº 373, de 25 de fevereiro de 2011, do Ministério do Trabalho e Emprego, sem qualquer necessidade de outras formalidades, adotar sistemas alternativos de controle horários de seus empregados, na forma de registradores eletrônicos de horários que não devem admitir:

- a) restrições à marcação do ponto;
- b) marcação automática de ponto;
- c) exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada;
- d) a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado;

Parágrafo primeiro - Para fins de fiscalização, os sistemas alternativos eletrônicos deverão:

- a) estar disponíveis no local de trabalho;
- b) permitir a identificação de empregador e empregado; e
- c) possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.

Parágrafo segundo - Ficam dispensadas as demais obrigações constantes da Portaria nº 1510, de 21 de agosto de 2009, mormente o mecanismo impressor em bobina de papel.

Faltas

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - FALTAS JUSTIFICADAS

O empregado ou empregada poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário, até **02 (DOIS)** dias consecutivos, em caso de falecimento, devidamente comprovado, de sua companheira ou companheiro, com o (a) qual tenha coabitado nos últimos **02 (DOIS)** anos.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - ABONO DE FALTAS - PRAZO PARA COMPROVAÇÃO DE MOTIVOS

A comprovação de motivos justificadores da ausência ao serviço deverá ser efetuada na apresentação, ou, no máximo, até 48 (quarenta e oito) horas após o retorno ao trabalho, sob pena de não ser posteriormente aceita a justificativa.

Sobreaviso

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - UTILIZAÇÃO DE APARELHOS ELETRÔNICOS/TELEFÔNICOS

Não se caracteriza regime de sobre-aviso, a utilização de aparelhos eletrônicos ou celular fornecidos ou não pela Empresa, a exemplo de recebimento ou envio de email empresa/empregado ou vice-versa, mensagens de texto, chamadas telefônicas pré-combinadas ou quaisquer outras atividades em que o empregado não esteja obrigado a cumprir, sob pena de medida punitiva.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - CURSOS - NÃO CONTAGEM DE TEMPO DE SERVIÇO

Não será considerado como tempo extra à disposição da Empresa o tempo despendido pelos Empregados que participarem de cursos de aperfeiçoamento, treinamento, desenvolvimento ou formação profissional.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - AMAMENTAÇÃO - ACUMULAÇÃO DE PERÍODOS

Será facultado às Empregadas representadas pelo sindicato profissional acumularem em um só turno de trabalho os dois períodos de amamentação, não sendo considerado como de caráter extraordinário a não fruição do direito.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - AUTORIZAÇÃO PARA TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS

As empresas estão autorizadas a trabalhar em domingos e feriados, mediante o pagamento das horas laboradas com o adicional de 100% (cem por cento) ou a compensação anterior ou posterior das horas laboradas.

PARÁGRAFO ÚNICO - A autorização prevista na presente cláusula somente terá eficácia se for aprovada por, no mínimo, 60% (sessenta por cento) de Empregados de cada setor envolvido e protocolada

a consulta no sindicato profissional até 48 (quarenta e oito) horas antes do domingo ou feriado a ser trabalhado.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - TEMPO GASTO EM VIAGENS

O tempo gasto em viagens do local ou para o local de terminação e início dos serviços não será computado como de trabalho efetivo.

PARÁGRAFO ÚNICO - Os acidentes eventualmente ocorridos durante o tempo gasto em viagens do local ou para o local de terminação e início dos serviços, serão considerados acidentes de trabalho para todos os efeitos.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - TRABALHO AOS SÁBADOS

O sábado, mesmo que eventualmente compensado, é dia útil, não dia de repouso remunerado, devendo as horas eventualmente laboradas neste dia, na hipótese de já compensadas ao longo da semana, ser remunerado com o adicional de 50% (cinquenta por cento) ou compensados na forma do estabelecido na legislação ou acordo coletivo em vigor.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - PAGAMENTO DE SEMANA COM FERIADOS

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

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - TRABALHO REMOTO/HOME OFFICE/TELETRABALHO

Fica estabelecida e validada a possibilidade de alteração, pelo empregador, do regime de trabalho presencial para o teletrabalho, trabalho remoto ou outro tipo de trabalho à distância determinação de retorno ao regime de trabalho presencial de seus empregados cuja atividade permita este tipo de trabalho, desde que compatíveis com a natureza do serviço, devendo ser observada pelo empregado a jornada de trabalho contratada, podendo o empregador definir, sempre mediante comunicação prévia com, no mínimo, 24 (vinte e quatro) horas de

antecedência, quais dias serão de trabalho presencial na empresa e quais dias serão em home office.

Parágrafo primeiro: Sempre que o trabalho for executado em regime de teletrabalho/home office/remoto, o empregado fica dispensado do registro da jornada e controle de jornada de trabalho no período conforme previsto no artigo 62, Inciso III da CLT, mas deverá respeitar a jornada contratada de forma a garantir a manutenção da efetividade do trabalho prestado como se o mesmo estivesse sendo realizado em caráter presencial.

Parágrafo segundo: O empregado em regime de teletrabalho/home office/remoto mesmo que acesse aos sistemas informatizados da Empresa empregadora mediante uso de senhas, “login” e “logout” não descaracteriza a exceção prevista no artigo 62, Inciso III da CLT, não havendo controle de jornada, fica o empregado dispensado do registro de jornada em regime de teletrabalho.

Parágrafo terceiro: A realização de horas extraordinárias nos dias em que o empregado estiver em regime de trabalho teletrabalho/home office/remoto poderá ocorrer somente quando da autorização prévia do gestor imediato.

Parágrafo Quarto: Incumbirá ao empregador determinar o retorno da atividade para o caráter exclusivamente presencial, garantido prazo de transição mínimo de sete dias de tempo de comunicação ao trabalhador.

Parágrafo Quinto: Nos dias em que a prestação de serviço se der na modalidade de teletrabalho/home office/remoto, o empregador está dispensado do pagamento de vale-transporte e vale-alimentação, quanto ao último mesmo que regularmente concedido por liberalidade pelo empregador.

Parágrafo Sexto: A empresa fornecerá os equipamentos tecnológicos, devendo o empregado zelar pela guarda, conservação e bom estado dos equipamentos entregues, bem como pelas senhas de acesso aos sistemas da empresa, conforme detalhes previstos em contrato de trabalho, o fornecimento dos equipamentos mencionados não possui nem se caracterizaram como verba de natureza salarial nem integram o salário, conforme parágrafo único do art. 75-D, da CLT.

Parágrafo Sétimo: Quanto à infraestrutura necessária para o teletrabalho/home office/remoto e/ou o reembolso de despesas arcadas pelo empregado, fica estabelecido que não serão arcadas ou indenizadas pela empresa, estabelecendo também que tais gastos não possuem nem se caracterizaram como verba de natureza salarial nem integram o salário, conforme parágrafo único do art. 75-D, da CLT.

Parágrafo Oitavo: Fica acordado que o tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação bem como “login” e/ou “logout” fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, não estando o empregado obrigado ao acesso dos aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado.

Parágrafo Nono: Fica acordado que, não há que se falar em controle do intervalo para repouso e alimentação ou qualquer controle de jornada, nos termos do artigo 62, III da CLT. Contudo, o empregado deverá cumprir o intervalo intrajornada na proporção da sua jornada, além das medidas de segurança e saúde para trabalho em domicílio ou fora do local de trabalho

presencial, seguindo as orientações repassadas pelas empresas.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - FÉRIAS - ANTECIPAÇÃO

As Empresas poderão conceder férias antecipadas a seus Empregados que ainda não tenham completado o período aquisitivo, mediante o pagamento legal, podendo haver dedução do valor do salário dos dias gozados na hipótese de demissão do empregado pela empresa antes de completado o período aquisitivo, assegurando a concessão de período mínimo de 10 (dez) dias.

Outras disposições sobre férias e licenças

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - COMUNICAÇÃO DE FÉRIAS

O empregador comunicará ao empregado, por qualquer meio, com antecedência de até 07 (sete) dias da data do início do período de gozo de férias, não podendo referida data cair em dia de domingo, feriado legal ou dia já compensado.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - ÉPOCA DA CONCESSÃO DAS FÉRIAS DA GESTANTE

Visando a atender interesse da trabalhadora gestante, mediante concordância da empresa, não haverá a incidência da multa prevista no art. 137 da CLT quando as férias forem concedidas após o prazo estabelecido no art. 134 do mesmo diploma legal, desde que essa dilação não seja superior a 6 (seis) meses.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Condições de Ambiente de Trabalho

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - SAÚDE E DA HIGIENE

Os banheiros, sanitários, bebedouros e os demais ambientes de trabalho, deverão estar limpos e conservados, sempre em condições de higiene, tudo de responsabilidade da empresa, cabendo aos empregados utiliza-los visando a sua regular conservação e higiene.

Uniforme

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - UNIFORMES E “ EPI’ S”

Os uniformes usados no serviço interno e externo da empresa, assim como os Equipamentos de Proteção Individual e Segurança, inclusive os calçados especiais quando exigidos pelo empregador ou quanto a atividade ou lei determinar seu uso, serão fornecidos gratuitamente pela empresa.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – A substituição desses uniformes e equipamentos dar-se-á em períodos predeterminados pela empresa, considerando-se as probabilidades de desgaste em cada um de seus setores.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Na eventualidade de substituição por perda ou por uso notoriamente inadequado, o equipamento ou uniforme substituído será pago pelo empregado, de tal forma que o desconto não importe em mais de **10% (DEZ INTEIROS POR CENTO)** de sua remuneração mensal, limitando o pagamento a **70% (SETENTA INTEIROS POR CENTO)** do valor da reposição. Nos casos de demissão em que o empregado ainda tenha saldo devedor para a empresa, este será quitado até o limite legal.

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - ATESTADO MÉDICO

As empresas obrigam-se a aceitar atestado médico fornecido pela Previdência Social, caso não disponham de serviço próprio ou em convênio de assistência médica, ficando assegurado ao empregado, nos casos de emergências devidamente comprovados, o direito de recorrer aos serviços de outras entidades médico-hospitalares para obtenção de atestado médico.

PARÁGRAFO PRIMEIRO. Por motivo de afastamento previsto na Legislação Previdenciária em vigor, até **15 (QUINZE)** dias, a empresa pagará o empregado de conformidade com o previsto na legislação.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Quando o empregado fizer a entrega do atestado médico no setor competente da empresa, este fornecer-lhe-á recibo do respectivo documento.

Relações Sindicais

Representante Sindical

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - AUTORIDADE SINDICAL

Os empregados reconhecem a autoridade do Dirigente Sindical, mediante a apresentação de Identidade Oficial, quando este se dirigir às empresas para tratar de problemas e dos legítimos direitos dos trabalhadores.

PARÁGRAFO ÚNICO – É facultada à Diretoria do Sindicato Profissional o acesso às empresas para recrutamento de novos associados, desde que previamente combinado com a direção de cada empresa.

Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL

As empresas concordam em liberar durante cada ano de mandato, até **03 (TRÊS)** membros da Diretoria Efetiva do Sindicato Profissional, sendo no máximo **02 (DOIS)** membros por empresa, durante até **15 (QUINZE)** dias por ano, sem prejuízo desses empregados dirigentes nas férias, 13º salário, descanso semanal e todos os demais direitos trabalhistas devidos, já que a liberação concedida opera como ausência justificada, desde que a empresa seja avisada, por escrito, pelo Sindicato Profissional, com antecedência mínima de **03 (TRÊS)** dias.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - RECOLHIMENTO DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

O recolhimento da Contribuição Sindical, previsto no “caput” do artigo 583 da CLT, deverá ser efetuado até o **10º (DÉCIMO)** dia do mês de **ABRIL** e de cada mês seguinte, quando devido de cada ano, na forma indicada pela legislação vigente.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - DESCONTOS PARA O SINDICATO - MENSALIDADE SINDICAL

Na forma do que estabelece o inciso IV do art. 8º combinado com as previsões do inciso XXVI do art. 7º da Constituição Federal e caput e parágrafo 4º do art. 462, art. 611-A e inciso XXVI do art. 611-B, todos da Consolidação das Leis do Trabalho, por determinação e autorização da assembleia geral, as empresas comprometem-se a descontar na folha de pagamento a Mensalidade Sindical do empregado sindicalizado, desde que por ele expressamente autorizadas, correspondente a **1% (UM INTEIRO POR CENTO)** do salário percebido pelo trabalhador, fazendo entrega do valor descontado ao Sindicato dos Trabalhadores, na sede da empresa e mediante recibo, ou através de depósito bancário em conta corrente da entidade beneficiária, até o **5º (QUINTO)** dia útil após o desconto, sob pena de, não o fazendo, responder por juros de mora de **6% (SEIS INTEIROS POR CENTO)** ao ano e correção monetária que for devida, na forma da lei, devendo o recibo de quitação ser assinado por representante legal do Sindicato dos Trabalhadores, ou no caso de depósito bancário, valerá como recibo de quitação correspondente comprovante do depósito respectivo.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO DE EXPEDIENTE DE RESPONSABILIDADE PATRONAL

A empresa pagará ao Sindicato dos Trabalhadores, quando da realização de acordo coletivo uma contribuição expediente correspondente a um piso da categoria, para custeio das atividades sindicais.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - DESCONTO ASSISTENCIAL

Na forma do que estabelece o inciso IV do art. 8º combinado com as previsões do inciso XXVI do art. 7º da Constituição Federal e caput e parágrafo 4º do art. 462, art. 611-A e inciso XXVI do art. 611-B, todos da Consolidação das Leis do Trabalho, por determinação e autorização da

assembleia geral, considerar-se-á lícito o desconto dos empregados associados, **DEVIDAMENTE SINDICALIZADOS**, em favor do Sindicato da Categoria Profissional, o percentual de **3,5% (TRÊS INTEIROS E CINQUENTA CENTÉSIMOS POR CENTO)** da remuneração bruta percebida no mês de **MAIO DE 2026**, para fazer face às despesas com elaboração e acompanhamento profissional das negociações da presente Convenção Coletiva de Trabalho e de outras atividades assistenciais prestadas pela entidade referida, devendo o empregador fazer o pagamento das quantias descontadas até o **5º (QUINTO)** dia útil a referida Entidade Sindical, valendo como recibo de quitação, neste caso, o comprovante do depósito respectivo.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA

Na forma do que estabelece o inciso IV do art. 8º combinado com as previsões do inciso XXVI do art. 7º da Constituição Federal e caput e parágrafo 4º do art. 462, art. 611-A e inciso XXVI do art. 611-B, todos da Consolidação das Leis do Trabalho, por determinação e autorização da assembleia geral, mensalmente, durante a vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, a partir do mês de **JUNHO DE 2026** excetuados os meses de março e maio, as empresas descontarão a quantia equivalente a **1% (UM INTEIRO POR CENTO)** do salário de cada empregado associado, em favor do **SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DO CURTIMENTO DE COUROS E PELES DO ESTADO DO CEARÁ**, a título de **CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA**, para custeio do sistema confederativo da representação sindical profissional.

PARÁGRAFO ÚNICO – A contribuição referida nesta cláusula deverá ser recolhida até o 5º (QUINTO) dia útil após o desconto, sob pena do valor a recolher, quando pago com atraso, ser acrescido de multa de **2% (DOIS INTEIROS POR CENTO)**.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL

As empresas associadas ao SINDICATO DA INDÚSTRIA DE CURTIMENTO DE COUROS E DE PELE NO ESTADO DO CEARÁ que não estejam em dia com as suas obrigações junto a tesouraria da Entidade Sindical, recolherão aos cofres do mesmo Sindicato Econômico o valor de R\$ 383,00 (trezentos e oitenta e três reais), a título de Contribuição Confederativa, a ser paga até o dia 30 de agosto de 2026, com repasse de 1/3 (um terço) da referida contribuição em favor da Federação das Indústrias do Estado do Ceará - FIEC.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - QUADRO DE AVISOS

As empresas concederão espaço em local por elas determinado para a colocação de Quadro de Avisos, para a fixação de comunicados oficiais do Sindicato de Trabalhadores, assinados pela Presidência ou Diretoria deste, com o prévio conhecimento e escrita concordância da empresa quanto ao conteúdo desses comunicados.

Disposições Gerais

Mecanismos de Solução de Conflitos

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - DIVERGÊNCIAS

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

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - FORO COMPETENTE

É competente para resolver qualquer dúvida ou pendência decorrente da aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho, o Juízo Trabalhista (Lei nº 8.984/95) da Comarca de Fortaleza, Capital do Estado do Ceará.

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - EFICÁCIA

A eficácia da presente Convenção Coletiva de Trabalho fica condicionada ao prévio depósito de uma via no órgão Regional do Ministério do Trabalho e Emprego, o que as partes comprometem-se a fazê-lo no prazo legal.

As normas constantes da presente convenção coletiva de trabalho têm, conforme já estabelecido, eficácia contida no tempo, sendo que qualquer prorrogação ou continuidade necessitará de outro instrumento que suceda a presente, o que poderá ser no todo, em parte, novo, com ou sem acréscimos, redução ou igualdade de disposições, observando as disposições convencionadas anteriormente.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - PENALIDADES

A parte que violar a presente Convenção Coletiva de Trabalho, no todo ou em parte, pagará à parte prejudicada, a título de multa, o valor de **R\$ 857,00 (OITOCENTOS E CINQUENTA E SETE REAIS)** que somente será devida após comunicado por escrito o infrator e o seu respectivo Sindicato e não resolvida a pendência no prazo de 30 (trinta) dias após a comunicação.

Outras Disposições

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA - OBJETIVOS

Esse pacto laboral tem por objetivo fixar, no âmbito das respectivas categorias, condições aplicáveis às relações de trabalho, sejam elas individuais ou coletivas.

}

MOACIR GONCALVES DE OLIVEIRA
Presidente
SINDICATO DOS TRAB IND DOCURT C E PELES DO ESTADO DO CE

MARCIA OLIVEIRA PINHEIRO
Presidente
SIND DA IND DE CURT DE COUROS E DE PEL NO EST DO CEARA

ANEXOS
ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA PROFISSIONAL

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - ATA ASSEMBLEIA PATRONAL

[Anexo \(PDF\)](#)

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