

**AO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
**REQUERIMENTO DE REGISTRO DE CONVENÇÃO COLETIVA DE**  
**TRABALHO**

**Nº DA SOLICITAÇÃO: MR076025/2012**

**FEDERACAO TRABS INDUSTRIAS EXTRATIVAS ESTADO S PAULO**, CNPJ n. **62.801.709/0001-43**, localizado (a) à Avenida São João - de 0651 a 1339 - lado ímpar, 1113, 4º Andar Sala 24, República, São Paulo/SP, CEP 01.035-100, representado(a), neste ato, por seu Presidente, Sr(a). APARECIDO JOSE DA SILVA, CPF n. 778.439.758-53, conforme deliberação da (s) Assembléia (s) da Categoria, realizada (s) em 29/09/2012 no município de São Paulo/SP;

**SIND TRAB IND EXTRATIVAS DE CAMPINAS**, CNPJ n. 46.106.456/0001-31, localizado (a) à Avenida Doutor Campos Sales - de 492/493 ao fim, 890, 18º and.S/ 1806 e 1087, Centro, Campinas/SP, CEP 13.010-081, representado(a), neste ato, por seu Presidente, Sr(a). OSVALDO DE SOUZA, CPF n. 068.589.428-23, conforme deliberação da (s) Assembléia (s) da Categoria, realizada (s) em 28/09/2012 no município de Campinas/SP;

**SIND TRAB NAS IND EXTRATIVAS E SIML DE ITAPEVA E REGIAO**, CNPJ n. 60.123.528/0001-80, localizado (a) à Rua Martinho Carneiro, 63, Centro, Itapeva/SP, CEP 18.400-460, representado(a), neste ato, por seu Presidente, Sr(a). LUIZ ROBERTO DE CARVALHO, CPF n. 040.977.568-18, conforme deliberação da (s) Assembléia (s) da Categoria, realizada (s) em 22/09/2012 no município de Itapeva/SP;

**SIND DOS TRABS NAS INDUSTRIAS EXTRATIVAS DE RANCHARIA**, CNPJ n. 55.688.600/0001-86, localizado (a) à RUA FELIPE CAMARÃO, 236, CENTRO, Rancharia/SP, CEP 19.600-000, representado(a), neste ato, por seu Presidente, Sr(a). APARECIDO JOSE DA SILVA, CPF n. 778.439.758-53, conforme deliberação da (s) Assembléia (s) da Categoria, realizada (s) em 29/09/2012 no município de Rancharia/SP;

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS EXTRATIVAS DE RIBEIRAO PRETO E REGIAO**, CNPJ n. 07.033.600/0001-03, localizado (a) à Avenida Monteiro Lobato - lado ímpar, 567, Sala 01, Vila Virgínia, Ribeirão Preto/SP, CEP 14.030-510, representado(a), neste ato, por seu Presidente, Sr(a). JARBAS ROGERIO CAFOLLA, CPF n. 108.029.668-96, conforme deliberação da (s) Assembléia (s) da Categoria, realizada (s) em 13/10/2012 no município de Ribeirão Preto/SP;

E

**SINDICAL SIND IND CALC.CAL DER P/USO AGR EST S.PAULO**, CNPJ n. 60.719.200/0001-20, localizado (a) à Rua 3 - de 1670/1671 a 1976/1977, 1896, Centro, Rio Claro/SP, CEP 13.500-162, representado(a), neste ato, por seu Presidente, Sr(a). JOAO BELLATO JUNIOR, CPF n. 035.494.858-08, conforme deliberação da (s) Assembléia (s) da Categoria, realizada (s) em 07/12/2012 no município de Rio Claro/SP;

nos termos do disposto na Consolidação das Leis do Trabalho e na Instrução Normativa nº 11, de 2009, da Secretaria de Relações do Trabalho, reconhecem como válido e requerem o REGISTRO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO transmitida ao Ministério do Trabalho e Emprego, por meio do sistema MEDIADOR, sob o número MR076025/2012, na data de 11/12/2012, às 18:23:28.

11 de dezembro de 2012.

  
APARECIDO JOSE DA SILVA  
Presidente

**FEDERACAO TRABS INDUSTRIAS EXTRATIVAS ESTADO S PAULO**



OSVALDO DE SOUZA

Presidente

**SIND TRAB IND EXTRATIVAS DE CAMPINAS**

LUIZ ROBERTO DE CARVALHO

Presidente

**SIND TRAB NAS IND EXTRATIVAS E SIML DE ITAPEVA E REGIAO**

APARECIDO JOSE DA SILVA

Presidente

**SIND DOS TRABS NAS INDUSTRIAS EXTRATIVAS DE RANCHARIA**

JARBAS ROGERIO CAFOLLA

Presidente

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS EXTRATIVAS DE RIBEIRAO PRETO E REGIAO**

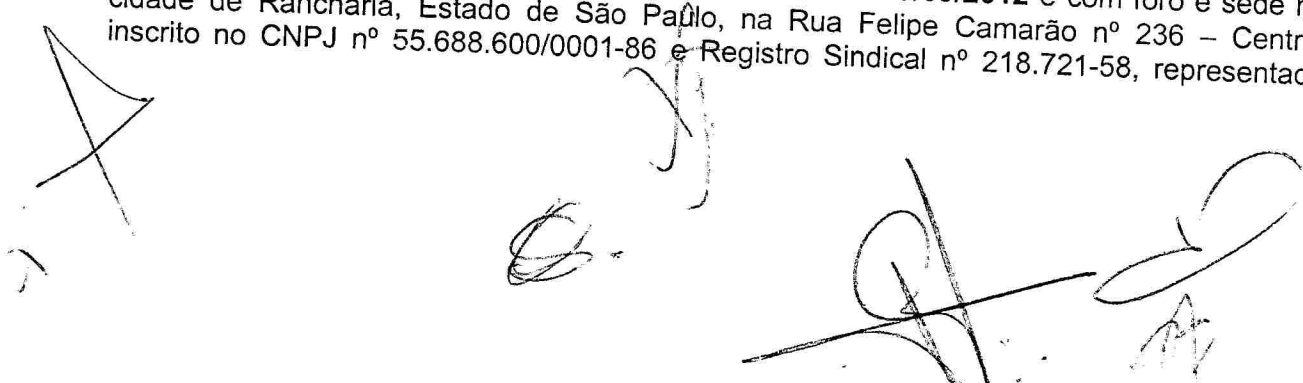
JOAO BELLATO JUNIOR

Presidente

**SINDICAL SIND IND CALC CAL DER P/USO AGR EST S.PAULO**

# CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Entre as partes, de um lado **SINDICAL - SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE CALCÁRIO E DERIVADOS PARA USO AGRÍCOLA DO ESTADO DE SÃO PAULO**, com base territorial no Estado de São Paulo, com Assembléia realizada em **07/12/2012** e com foro e sede na cidade de Rio Claro, Estado de São Paulo, na Rua 03, 1.896 – Centro, inscrito no CNPJ (MF) sob nº 60.719.200/0001-20 e Registro Sindical nº 46000.002971/98, representado pelo seu Presidente, Sr. João Bellato Junior, portador da Cédula de Identidade RG nº 9.843.093 e do CPF nº 035.494.858-08, e de outro lado, **FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS EXTRATIVAS DO ESTADO DE SÃO PAULO**, com base territorial no Estado de São Paulo, com Assembléia realizada em **29/09/2012** e com foro e sede na cidade de São Paulo, Estado de São Paulo, na Av. São João, 1113 – 4º Andar, Cj. 24, inscrito no CNPJ (MF) sob nº 62.801.709/0001-43 e Registro Sindical nº 114.078/62 representando pelo seu Presidente, Sr. Aparecido José da Silva, portador da Cédula de Identidade RG nº 9.381.128-7 e do CPF nº 778.439.758-53, **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS EXTRATIVAS DE BENEFICIAMENTO DE CAMPINAS**, com base territorial em: Campinas, Valinhos, Americana, Limeira, Rio Claro, São Carlos, Araraquara, Piracicaba, Araras, Leme, Pirassununga, Porto Ferreira e Descalvado, com Assembléia realizada em **28/09/2012** e com foro e sede na cidade de Campinas, Estado de São Paulo, na Av. Dr. Campos Sales, 890 – 15º Andar- Sl. 1504 – Centro, inscrito no CNPJ (MF) sob nº 46.106.456/0001-31 e Registro Sindical nº 46219030302/93, representado por seu Presidente, Sr. Osvaldo de Souza, portador da Cédula de Identidade RG nº 14.281.324 e portador do CPF nº 068.589.428-23; **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS EXTRATIVAS E SIMILARES DE ITAPEVA E REGIÃO**, com base territorial em: Itapeva, Apiaí, Aracaíba, Barão de Antonina, Bom Sucesso de Itararé, Barra do Chapéu, Capão Bonito, Coronel Macedo, Guapiara, Itaporanga, Buri, Itaberá, Itaóca, Itararé, Nova Campina, Ribeira, Ribeirão Branco, Itapirapua, Ribeirão Grande, Riversul, Taguaí, Taquarivai e Taquarituba, com Assembléia realizada em **22/09/2012** e com sede e foro na cidade de Itapeva, Estado de São Paulo, na Rua Martinho Carneiro, 63 – Centro, inscrito no CNPJ (MF) sob nº 60.123.528/0001-80 e Registro Sindical nº MTIC 4626900317/93, representado pelo seu Presidente, Sr. Luiz Roberto de Carvalho, portador do CPF nº 040.977.568-18, **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS EXTRATIVAS DE RANCHARIA**, com base territorial em: Rancharia, Presidente Venceslau, Presidente Bernardes, Santo Anastácio, Mirante do Paranapanema, Presidente Prudente, Pirapozinho, Regente Feijó, Martinópolis, Paraguaçu Paulista, Assis, Ourinhos, Marília, Osvaldo Cruz, Lucélia, Adamantina, Pacaembú, Tupã, Irapuru, com Assembléia realizada em **29/09/2012** e com foro e sede na cidade de Rancharia, Estado de São Paulo, na Rua Felipe Camarão nº 236 – Centro, inscrito no CNPJ nº 55.688.600/0001-86 e Registro Sindical nº 218.721-58, representado



pelo seu Presidente Sr. Aparecido José da Silva, portador do CPF nº 778.439.758-53 e **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS EXTRATIVAS DE RIBEIRÃO PRETO E REGIÃO**, com base territorial em: Adolfo, Altair, Altinópolis, Américo Brasiliense, Aramina, Ariranha, Bady Bassit, Bálsamo, Barra Bonita, Barretos, Barrinha, Batatais, Bebedouro, Brodósqui, Borborema, Buritzel, Cajobi, Cajuru, Candido Rodrigues, Cássias dos Coqueiros, Catanduva, Catigué, Cedral, Colina, Colômbia, Cravinhos, Cristais Paulista, Dobrada, Dumont, Embaúba, Fernando Prestes, Franca, Gavião Peixoto, Guairá, Guará, Guaraci, Guariba, Guataparã, Ibaté, Ibirá, Ibatinga, Icem, Igarapava, Ipuã, Irapuã, Irajobi, Itápolis, Itirapuã, Ituverava, Jaboticabal, Jaci, Jardinópolis, Jeriquara, José Bonifácio, Luis Abtonio, Matão, Mendonça, Miguelópolis, Mirassol, Mirassolândia, Mococa, Monte Alto, Monte Azul Paulista, Morro Agudo, Motuca, Neves Paulista, Nova Aliança, Nova Europa, Nova Granada, Novo Horizonte, Nuporanga, Olímpia, Onda Verde, Orlândia, Palestina, Palmares Paulista, Paraíso, Patrocínio Paulista, Pedregulho, Pirangi, Pitangueiras, Pindorama, Pontal, Potirendaba, Pradópolis, Restinga, Ribeirão Corrente, Ribeirão Preto, Rifáina, Rincão, Sales Oliveira, Santa Adélia, Santa Ernestina, Santa Lúcia, Santa Rosa de Viterbo, Santo Antonio da Alegria, São Joaquim da Barra, São José da Bela Vista, São José do Rio Preto, São Simão, Serra Azul, Serrana, Sertãozinho, Severinia, Tabapuã, Tabatinga, Taquaritinga, Terra Roxa, Uchoa, Urupês, Viradouro e Vista Alegre do Alto, com Assembléia realizada em **13/10/2012** e com foro e sede na cidade de Ribeirão Preto, Estado de São Paulo à Rua Monteiro Lobato, 567 – Vila Piratininga, inscrito no CNPJ nº 07.033.600/0001-03 e Registro Sindical nº MTIC 460000178622004-31, representado pelo seu Presidente o Sr. Jarbas Rogério Cafolla, portador do CPF nº 108.029.868-95, fica estabelecida a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, consubstanciada em cláusulas que seguem:

#### **VIGÊNCIA E DATA BASE**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho terá vigência de 01 (um) ano, com inicio em 1º de novembro de 2012 e término em 31 de outubro de 2013 e a data-base da categoria em **1º de novembro**, para fins da presente norma coletiva.

#### **ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho contempla de forma exclusiva os trabalhadores nas indústrias extrativas de calcário e corretivo agrícola, independentemente de efetuarem o beneficiamento/industrialização com pedras próprias ou de terceiros.

**§ 1º** - Esta Convenção Coletiva de Trabalho abrange também as empresas que produzem o insumo (corretivo agrícola) com pedras e/ou rochas própria ou adquiridas ou recebidas de terceiros e demais empresas que produzem outros derivados de corretivos de acidez, corretivos de alcalinidade, sodicidade e condicionador de solo.

### **Salários, Reajustes e Pagamento**

#### **Piso Salarial**

##### **Cláusula 1ª - Salário Normativo**

- a) Fixação do Salário Normativo, a partir de 1º de Novembro de 2.012, no valor de **R\$ 795,50** (setecentos e noventa e cinco reais e cinquenta centavos), equivalente a **R\$ 3,61/h** (três reais e sessenta e um centavos), para **as empresas com até 25 funcionários** e;
- b) Fixação do Salário Normativo, a partir de 1º de Novembro de 2.012, no valor de **R\$ 849,25** (oitocentos e quarenta e nove reais e vinte e cinco centavos), equivalente a **R\$ 3,86/h** (três reais e oitenta e seis centavos), para **as empresas acima de 25 funcionários**.

§ 1º - Os salários normativos previstos no "caput" desta cláusula não são aplicáveis aos menores aprendizes na forma da lei.

§ 2º - Sempre que os salários da categoria profissional acordante vierem a serem reajustados, os salários normativos previsto nesta cláusula serão corrigidos pelo mesmo percentual.

§ 3º - Será garantido ao empregado, transferido ou promovido para função de outro dispensado sem justa causa, igual salário ao do empregado de menor salário na função observando o dispositivo no art. §§ 1º a 3º da CLT, e sem considerar vantagens pessoais, excluídos os cargos de confiança.

#### **Cláusula 2ª - Salário da Mulher**

Fica assegurada a mulher trabalhadora igualdade de remuneração para trabalho de igual valor, vedando-se qualquer discriminação em virtude de sexo e de prestação, respeitando-se os direitos consagrados nos incisos I do art. 5º e, XX e XXX do art. 7º da Constituição Federal e art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

#### **Reajustes/Correções Salariais**

#### **Cláusula 3ª - Correção Salarial**

Os salários fixados na presente Convenção Coletiva e demais vantagens pessoais serão corrigidos pela aplicação do índice percentual de **7,5%** (sete inteiros e cinco percentuais) sobre os salários de 1º de novembro de 2.011.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** O percentual de reajuste previsto no caput desta cláusula é assim composto:

- a) 5,99 % (cinco inteiros e noventa e nove décimos percentuais), relativo ao percentual acumulado do INPC do período de novembro de 2011 a outubro de 2012;
- b) 1,51 (um inteiro e cinquenta e um décimos percentuais), relativo a aumento real.

#### **Pagamento de Salários – Formas e Prazos**

#### **Cláusula 4ª - Forma de Pagamento dos Salários**

As empresas que não efetuarem o pagamento dos salários e vales em moeda corrente, deverão proporcionar aos empregados, tempo hábil para o recebimento no banco ou posto bancário, dentro da jornada de trabalho, quando coincidente com o horário bancário excluindo-se os horários de refeição e lanche.

#### **Cláusula 5ª - Adiantamento de Salário (VALE)**

As empresas concederão aos seus empregados, até 15 (quinze) dias antes da data limite para pagamento de salários, definida por lei, adiantamento de salário (vale), que represente 40% (quarenta por cento) do respectivo salário de cada empregado, quando já tenha trabalhado no correspondente período.

§ 1º - As empresas que efetuarem o pagamento dos salários de seus empregados dentro do próprio mês de competência ficam dispensadas da concessão do adiantamento salarial (vale) previsto nesta cláusula.

§ 2º - Ficam dispensadas da convenção de vales as empresas que forneçam mercadorias e remédios por meio de convênios, desde que o limite estabelecido nos aludidos convênios, seja igual ou superior à mencionada percentagem de 40% (quarenta por cento).

## **Outras Normas referentes a Salários, Reajustes, Pagamento e Critérios para Cálculo**

### **Cláusula 6ª - Compensações**

Não serão compensados os aumentos de promoção, mérito, transferência, equiparação salarial, implemento de idade, término de aprendizagem e aumento real.

### **Cláusula 7ª - Atraso de Pagamento**

O não pagamento dos salários até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido acarretará às empresas multa de 10% (dez por cento) mensal, calculada sobre o valor bruto a receber, salvo quando houver casos fortuitos ou de força maior e, que independa da vontade do empregador. O percentual acima será sempre pago ao trabalhador no mês subsequente àquele em que se verificou o atraso.

### **Cláusula 8ª - Alteração na Política Salarial**

Ocorrendo alteração na política econômica ou salarial, durante a vigência desta convenção, serão de pronto reabertas as negociações.

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

### **13º Salário**

#### **Cláusula 9ª – 13º Salário**

Fica garantido ao trabalhador o recebimento do Abono Anual referente ao 13º Salário, a ser pago 50% (cinquenta por cento) até 30 de Novembro e 50% (cinquenta por cento) até 20 de Dezembro, bem como seu pagamento proporcionalmente em fração de 1/12 avos quando a ocorrência de rescisão contratual com o trabalhador.

Parágrafo 1º - No Abono deverá ser calculado o salário nominal juntamente com a média de hora-extra e adicionais de insalubridade e periculosidade.

#### **Cláusula 10 - Adiantamento do 13º Salário**

Adiantamento pelas empresas, de 50% (cinquenta por cento) do valor do 13º salário até o dia 30 de novembro, ou anterior a este, quando do pagamento de férias desde que solicitado pelo empregado até 31 de janeiro do ano da concessão.

### **Adicional de Hora-Extra**

#### **Cláusula 11 - Horas Extras**

Poderá os empregados prorrogar jornadas, que serão sobretaxadas de 50% (cinquenta por cento) se trabalhadas de Segunda-feira a Sábado. Se prestadas aos domingos e feriados serão sobretaxadas em 100% (cem por cento).

§ 1º - As empresas deverão integrar na remuneração de seus empregados as horas extras calculadas com base na média das referidas horas extraordinárias praticadas nos últimos 12 (Doze) meses, no cálculo correspondente ao pagamento do 13º. Salário, Férias e 1/3 Constitucional, Aviso Prévio e no DSR (Descanso Semanal Remunerado).

§ 2º - Para efeito do pagamento das férias, a média de horas extras será dos 12(Doze) meses referentes ao período aquisitivo da mesma.

### **Cláusula 12 - Integração de Horas Extras**

Integração das horas extras, calculadas pelo número médio e maior valor, na remuneração, para efeito de pagamento dos repousos, férias, 13º salário, aviso prévio, depósitos de FGTS e contribuições previdenciárias.

§ Único: Para efeito de pagamento das férias a média de horas extras será dos 12 (doze) meses referentes ao período aquisitivo das mesmas.

### **Adicional de Tempo de Serviço**

#### **Clausula 13 – FGTS**

Fica assegurado por parte da empresa o recolhimento do percentual de 8% (oito por cento) dos vencimentos mensais de cada trabalhador ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, bem como a multa de 40% (quarenta por cento) sobre saldo do FGTS quando a ocorrência de rescisão contratual com o trabalhador.

#### **Cláusula 14 - Adicional por Tempo de Serviço**

As empresas concederão a seus empregados que recebem o piso salarial, quando completados 05 (cinco) anos de trabalho, adicional por tempo de serviço de 5% (cinco por cento), quando completados 10 (dez) anos de trabalho concederão mais 3% (três por cento) do valor do piso salarial vigente, quando completados 15 (quinze) anos de trabalho concederão mais 2% (dois por cento) do piso salarial vigente.

### **Adicional Noturno**

#### **Cláusula 15 - Adicional Noturno**

As horas trabalhadas no período noturno serão remuneradas com adicional de 30% (trinta por cento), para os empregados de todas as linhas da empresa.

### **Outros Adicionais**

#### **Cláusula 16 - Adicional de Periculosidade e Insalubridade**

As empresas respeitarão as cláusulas no Processo 45.227/86, registrado na DRT/SP, em 21 de novembro de 1986. Para as empresas que possuam Laudo Ambiental e/ou PPRA, serão aceitas as condições nele estabelecidas quanto à periculosidade e insalubridade.

### **Participação nos Lucros e/ou Resultados**

#### **Cláusula 17 - Participação nos Lucros/Resultados**

As empresas poderão até 31 de maio de 2013 negociar com uma Comissão de Trabalhadores e assistência dos respectivos Sindicatos dos Trabalhadores, condições próprias de Participação nos Lucros/Resultados, ou opcionalmente adotar as condições a seguir:

- Pagarem R\$ 1.100,00 (hum mil e cem reais) em duas parcelas de R\$ 550,00 (quinhentos e cinquenta reais) cada uma, sendo a primeira até o dia 14 junho de 2.013, e a Segunda até o dia 29 de outubro 2013;

Sempre obedecendo ao seguinte critério:

- a. (1) assiduidade ao trabalho;
  - b. (2) correta utilização dos EPI's, de acordo com as determinações da CIPA ou pela Direção da Empresa,
  - c. (3) uso racional do material e instrumental da empresa, conforme regulamento interno.
- § 1º - Será descontado do funcionário, por conta do PLR, o valor equivalente a R\$ 15,00 (quinze reais) por falta injustificada (sem limite) e do mesmo valor por cada advertência pelo não uso do EPI;
- § 2º - Esta cláusula terá valor até 31 de outubro de 2.013, e os funcionários admitidos após novembro de 2.012, terão direito ao recebimento da PLR de forma proporcional como também é assegurado ao pagamento proporcional àqueles que se desligarem no período de vigência do acordo.
- § 3º - A participação nos lucros e resultados não terá natureza salarial, não se incorporando aos salários, nem refletindo em quaisquer outras verbas.

### **Auxílio Alimentação**

#### **Cláusula 18 - Cesta Básica**

As empresas concederão mensalmente aos seus empregados, uma cesta básica de no mínimo **35 (trinta e cinco)** quilos de alimentos, ou alternativamente, a critério do empregador o valor de **R\$ 165,00** (cento e sessenta e cinco reais):

- a) - O fornecimento de cesta básica não terá natureza salarial para todos os efeitos legais, e,
- b) - Na hipótese do empregador pagar o valor da cesta básica, conforme parte final do "caput" desta cláusula, este não terá natureza salarial, não se incorporando aos salários para fins legais.

§ Único: Fica condicionado o fornecimento da cesta básica apenas e exclusivamente àqueles trabalhadores que tiverem durante o mês até 02 (duas) faltas injustificadas.

### **Auxílio Transporte**

#### **Cláusula 19 - Vale Transporte**

As empresas fornecerão vale-transporte a todos os empregados, na Forma da Lei.

#### **Cláusula 20 - Greve nos Transportes**

Nos casos de greve nos transportes coletivos, os atrasos dos empregados, que dele dependam, não serão considerados como atraso ao serviço. As empresas poderão colocar, a seu critério, nestas ocasiões transportes à disposição dos empregados.

### **Auxílio Educação**

#### **Cláusula 21 - Material Escolar**

Para incentivo a educação, as empresas que tiverem funcionários, esposas ou filhos de funcionários devidamente matriculados na rede pública de ensino, subsidiará o material escolar solicitado pela escola, no ensino fundamental I, valor correspondente a 50%, limitado a R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais) para funcionários enquadrados no piso salarial.



## **Auxílio Saúde**

### **Cláusula 22 - Convênio Médico**

As empresas que vierem a implantar Convênios de Assistência Médica Particular, bem como Plano de Seguro de Vida em Grupo, ou outros Convênios destinados à aquisição de produtos ou promoção, inclusive de serviços próprios ou de terceiros, prestados aos seus empregados, com participação do custo, deverão assegurar-lhes o direito de optarem ou não, individualmente, pela sua inclusão no correspondente Convênio ou Plano.

§ **Único:** As empresas que vierem a implantar Convênio ou, que prestarem os serviços mencionados no caput desta cláusula, poderá descontar em folha de pagamento as despesas deles decorrentes, desde que devida e, expressamente, autorizadas pelos empregados que tiverem optado pela sua inclusão.

### **Cláusula 23 - Complementação de Auxílio Doença Previdenciário**

A título de indenização fica garantida ao empregado em gozo de auxílio doença previdenciário, a partir do 16º (décimo sexto) até o 120º (centésimo vigésimo) dia do afastamento, uma complementação de salário em valor equivalente à diferença entre o efetivamente percebido da Previdência Social e o salário nominal, valor este sujeito aos reajustes previstos em lei, desde que o empregado faça a apresentação do recibo do INSS.

## **Auxílio Morte/Funeral**

### **Cláusula 24 - Auxílio Funeral**

No caso de falecimento do empregado, a empresa pagará a título de auxílio funeral, juntamente com o saldo de salário, 04 (quatro) salários nominais vigentes à época do falecimento e que será pago aos seus dependentes legais. Ficam dispensadas deste pagamento as empresas que mantém Seguro de Vida em Grupo, subsidiado com 50% (cinquenta por cento) ou mais para seus funcionários, com cobertura igual ou superior a 6 (seis) salários nominais.

## **Auxílio Creche**

### **Cláusula 25 - Auxílio Creche**

As empresas onde trabalharem pelo menos 20 (vinte) empregadas com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade, e que não possuam creche própria, poderão optar por celebrar convênio previsto no parágrafo 2º do artigo da 389 da CLT, ou reembolsar diretamente à empregada as despesas comprovadamente havida com a guarda, vigilância e assistência de filho (a) legítimo (a) ou legalmente adotado (a), com idade de até 6 (seis) meses, em creche credenciada, de sua escolha, até o limite de 30% (trinta por cento) por mês do piso salarial, conforme cláusula 3º desta convenção. Na falta de comprovantes das despesas será pago o valor fixo de 20% (vinte por cento) do piso salarial, por mês, por filho (a) com idade de até 6 (seis) meses.

a) – O auxílio creche objeto desta cláusula não integrará para qualquer efeito o salário da empregada;

b) – Estão excluídas do cumprimento desta cláusula as empresas que tiverem condições mais favoráveis.

## **Outros Auxílios**

### **Cláusula 26 - Auxílio por Filho Excepcional**

As empresas reembolsarão, aos seus empregados, mensalmente, a título de auxílio, o valor correspondente a 25% (vinte e cinco por cento) do salário normativo vigente no mês de competência do reembolso, as despesas efetivas e comprovadamente feitas pelos mesmos com educação especializada de seu (s) filho (s) excepcional (is), assim considerado (s) os portadores de limitação psicomotora, os cegos, os surdos, os mudos e os deficientes mentais, comprovado por médico especialista e ratificado pelo médico do convênio ou do INSS. Referido auxílio não integrará em hipótese alguma o salário do empregado.

## **Aposentadoria**

### **Cláusula 27 - Indenização por Aposentadoria**

Ao empregado aposentado que vier a desligar-se espontaneamente e no prazo de trinta dias contados da data do primeiro recebimento previdenciário, fica assegurado o pagamento de uma indenização equivalente a:

- a) - 02 (dois) salários nominais vigentes, na data do seu desligamento, se contar com mais de 05 (cinco) anos na mesma empresa;
- b) - 03 (três) salários nominais vigentes, na data do seu desligamento, se contar com mais de 10 (dez) anos na mesma empresa;
- c) - 04 (quatro) salários nominais vigentes, na data do seu desligamento, se contar com mais de 15 (quinze) anos na mesma empresa.

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

### **Normas para Admissão/Contratação**

#### **Cláusula 28 – Empregados Admitidos após a data-base**

Aos empregados admitidos após a data-base, fica assegurado igual salário ao do empregado de menor salário na função.

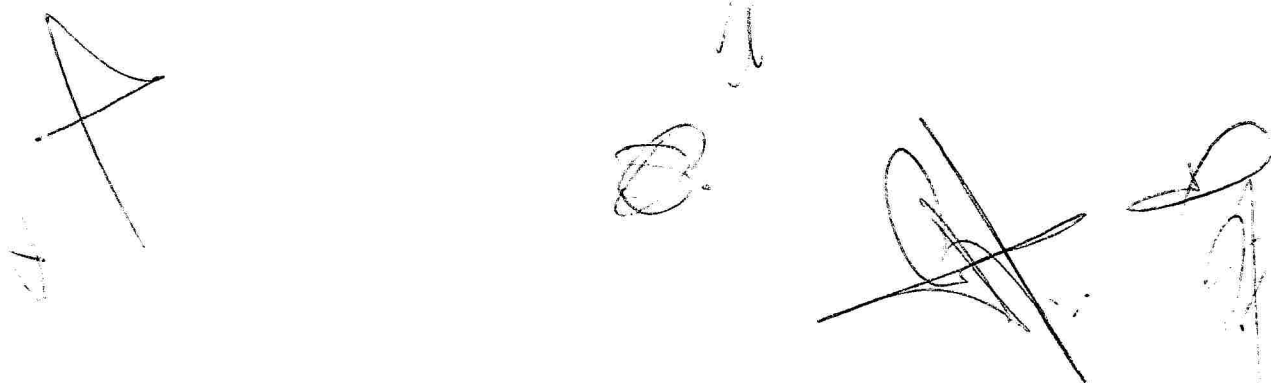
#### **Cláusula 29 - Período Experimental**

Na hipótese de readmissão de empregado, na mesma função e mesma empresa, não será exigido contrato de experiência, salvo se na empresa tiverem ocorrido mudanças nos processos de fabricação e o desligamento tenha ocorrido há mais de 18 (dezoito) meses.

#### **Cláusula 30 - Comprovantes de Pagamento**

As empresas, obrigatoriamente, fornecerão aos seus empregados, comprovantes de pagamento com identificação da empresa, e discriminação das importâncias pagas e descontos efetuados, com a identificação do empregado e recolhimento do FGTS.

**§ Único:** O comprovante de depósito bancário em conta corrente aberta para esse fim, em nome de cada empregado, terá força do recibo previsto no § único do art. 464 da CLT, quitando o pagamento dos correspondentes salários.



**Cláusula 31 - Preenchimento de Formulários para a Previdência Social**

As empresas fornecerão devidamente preenchidas a RSC (Relação de Salário Contribuição) quando solicitada pelo empregado, no prazo máximo de 15 (quinze) dias úteis, a contar da data do pedido, conforme solicitação do Órgão Previdenciário.

**Desligamento/Demissão****Cláusula 32 - Pagamentos de Verbas Rescisórias**

As rescisões dos contratos de trabalho deverão ser feitas no prazo de 10 (dez) dias, quando o aviso prévio for indenizado ou de 01 (um) dia, se trabalhado. Pelo descumprimento, além da multa prevista em Lei, a empresa pagará multa de uma diária do salário por dia enquanto perdurar a mora.

**Cláusula 33 - Assistência Sindical**

As rescisões de contrato de trabalho cujos empregados tenham mais de 12 (doze) meses de serviço, serão efetuadas, obrigatoriamente, perante a entidade sindical profissional, sob pena de ineficácia do instrumento rescisório, exceto nas cidades em que não haja sede ou delegacias, ocasião que poderá a mesma ser homologada na DRT – Delegacia Regional do Trabalho do MT.

**Cláusula 34 - Carta Aviso de Dispensa**

A empresa entregará ao empregado carta-aviso de dispensa, na hipótese de demissão por justa causa, deverá conter expressamente o motivo, sob pena de presumir-se dispensa imotivada.

**Cláusula 35 - Carta de Referência**

Ocorrendo dispensa sem justa causa ou pedido de demissão, as empresas fornecerão aos empregados, carta de referência.

**Cláusula 36 - Extrato de FGTS**

Rescindindo o contrato de trabalho, a empresa fornecerá ao empregado dispensado, nos 10 (dez) dias subseqüentes à dispensa, o extrato de sua conta vinculada do FGTS.

**Aviso Prévio****Cláusula 37 - Aviso Prévio**

A empresa concederá aviso prévio especial de 60 (sessenta) dias aos trabalhadores que contem mais de 40 (quarenta) anos de idade e 8 (oito) anos de trabalho contínuo e ininterrupto na mesma empresa.

**Mão-de-Obra Temporária/Terceirização****Cláusula 38 - Mão de Obra de Terceiros**

Na hipótese de contratação de serviços terceirizados a empresa contratada para o fornecimento de mão-de-obra terceirizada ficará obrigada a obedecer todas as cláusulas e condições previstas nesta Convenção, salvo disposição ou condição mais favorável aos trabalhadores.

**§ Único** - A regra contida no "caput" desta cláusula é válida exclusivamente para os setores de produção (beneficiamento, incluindo moagem e britagem) e de extração, podendo ocorrer à terceirização de mão-de-obra em outros setores livre da condição ora convencionada.

### **Portadores de Necessidades Especiais**

#### **Cláusula 39 - Contratação de Empregados com Moléstia Profissional**

As empresas que contratarem empregados com moléstia profissional, ou deficiência física ficarão isentas de pagamento de qualquer tipo de indenização relativa a esta situação, desde que fique devidamente comprovada na sua admissão, ficando sob a responsabilidade do empregador o protocolo dos devidos documentos comprobatórios às entidades sindicais representantes dos trabalhadores.

### **Mão-de-Obra Feminina**

#### **Cláusula 40 - Admissão de Trabalhadoras**

Ficam vedadas quaisquer exigências discriminatórias na admissão de trabalhadoras, principalmente quanto à prova negativa de gravidez.

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

### **Plano de Cargos e Salários**

#### **Cláusula 41 – Garantia Salarial**

Será garantido ao empregado, transferido ou promovido para função de outro dispensado sem justa causa, igual salário ao do empregado de menor salário na função sem considerar vantagens pessoais, excluído os cargos de confiança.

#### **Cláusula 42 - Promoção do Trabalhador**

A promoção do trabalhador para cargo ou função superior, deverá ser registrada na Carteira de Trabalho e Previdência Social, bem como, um aumento salarial de acordo com plano de carreira ou das regras internas da empresa.

### **Atribuições da Função/Desvio de Função**

#### **Cláusula 43 - Salário ao Substituto**

Em qualquer substituição interna, de um empregado por outro, que tenha caráter eventual o substituto deverá perceber o mesmo salário do substituído, enquanto perdurar essa substituição, sem considerar vantagens pessoais.

### **Estabilidade Mãe**

#### **Cláusula 44 - Empregada Gestante**

Haverá estabilidade de emprego de 150 (cento e cinquenta ) dias após o parto, à empregada gestante.

## **Estabilidade Serviço Militar**

### **Cláusula 45 - Empregado em Idade de Prestação de Serviço Militar**

É devida a estabilidade provisória ao empregado em idade de prestação do serviço militar, desde o alistamento, até 45 (quarenta e cinco) dias após o desligamento ou desengajamento, incluindo-se os que servem ao tiro-de-guerra.

## **Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional**

### **Cláusula 46 - Garantia ao Empregado Acidentado**

Será garantida ao empregado acidentado no trabalho, a permanência no emprego por tempo igual ao tempo do afastamento limitados até 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias contínuos, após a "alta" da Previdência Social, ressalvada as hipóteses de pedido de demissão, transação do tempo de serviço e, prática de falta grave, enquanto estiver vigorando a lei nº 8.213/91.

## **Estabilidade Portadores Doença Não Profissional**

### **Cláusula 47 - Garantia ao Empregado Enfermo**

Ao empregado que vier a ser afastado do emprego em razão de enfermidade, fica garantido emprego ou, salário por tempo igual ao do afastamento, limitado a 90 (noventa) dias contados após a "alta" da Previdência Social, ressalvados os casos de pedidos de demissão, transação do tempo do serviço ou prática de falta grave.

## **Estabilidade Aposentadoria**

### **Cláusula 48 - Garantia de Emprego ou de Indenização ao Empregado em Vias de Aposentadoria**

As empresas concederão garantia de emprego e salário aos empregados que estiverem em vias de aposentadoria, período este referente a 24 (vinte e quatro) meses para aquisição do direito nos termos do Artigo 52, da Lei nº 8.213/91, desde que tenham 10 (dez) anos contínuos de trabalho na empresa, exceto nos casos de rescisão fundada em justa causa. Opcionalmente as empresas poderão dispensar os empregados nesta condição, indenizando os pelo tempo restante para a aposentadoria, considerando 50% (cinquenta por cento) do valor do seu salário nominal, para cada mês correspondente a esse período. Fica concedido ao empregado o prazo de 60 (sessenta) dias para comprovar a sua condição de pré-aposentado nos termos dessa cláusula. Nesse prazo o empregado deverá comprovar, documentalmente, seu tempo de serviço em outras empresa, caso necessite se deslocar para outras cidades o prazo poderá ser prorrogado por mais 30 (trinta) dias. Caso no prazo total não tenha demonstrado sua condição de estar as vésperas de sua aposentadoria, não fará jus a condição prevista no caput dessa cláusula.

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

### **Compensação de Jornada**

#### **Cláusula 49 - Compensação de Jornada**

As empresas que optarem pelo regime de compensação de jornada de trabalho ficam autorizadas a fazê-lo, observadas as seguintes condições:

- a) As horas de trabalho correspondentes aos sábados serão compensadas no decurso da semana. Caberá a empresa optante pelo regime ora convencionado, de comum acordo com seus empregados, fixar a jornada de trabalho para efeito de compensação total ou parcial do expediente aos sábados;
- b) Assim, tem-se por cumpridas as exigências legais, sem outras formalidades, observados os critérios de proteção ao trabalho do menor, e as condições mais favoráveis existentes nas empresas, levando-se o termo a registro na DRT, instruído com Cópia da presente Convenção e comunicando-se às entidade sindicais dos trabalhadores, no prazo de 10 (dez) dias após a formalização do acordo.

### **Descanso Semanal**

#### **Cláusula 50 - Desconto do DSR**

Nas ocorrências de atraso ao trabalho, durante cada mês, desde que não superior a 90 (noventa) minutos, embora sejam descontados do respectivo salário, os atrasos porventura ocorridos, o empregado não sofrerá desconto nos correspondentes DSR's (Descansos Semanais Remunerados).

### **Controle da Jornada**

#### **Cláusula 51 - Dias Pontes**

Fica facultada às empresas a liberação do trabalho em dias intercalados com feriados e fins de semana, através de compensação, anterior ou posterior dos respectivos dias, desde que aceita a liberação e a forma de compensação, por 50%(cinquenta por cento) mais um dos empregados interessados, inclusive menores.

### **Faltas**

#### **Cláusula 52 - Ausências Justificadas**

Os empregados poderão faltar ao serviço e terão suas ausências abonadas, sem qualquer desconto salarial, inclusive repercussões nos repousos, nas férias, 13º salário, com recolhimento normal, pela empresas das contribuições previdenciárias e efetivação dos depósitos do FGTS, nas seguintes hipóteses:

- a) por 03 (três) dias consecutivos, em caso de falecimento de cônjuge, companheiro (a), filho (a), pai e mãe;
- b) por 01 (um) dia, para internação hospitalar do cônjuge, companheiro (a), filho (a);
- c) por 05 (cinco) dias úteis, quando do casamento;
- d) por 05 (cinco) dias subseqüentes ao nascimento do filho (a);
- e) e nas ocasiões em que, comprovadamente, tiver de comparecer ao Serviço encarregado do Alistamento Militar.

**§ Único:** Os Diretores sindicais titulares ou suplentes em exercício e, não afastados de suas funções da empresa, poderão, ausentar-se do serviço até 3 (três) dias por mês, limitados,

porém, a 24 (vinte e quatro) dias por ano, e, excluído o mês de férias, sem prejuízo na sua remuneração referente à estes dias, férias, 13º Salário, DSR, desde que avisado à empresa por escrito pela entidade sindical, com dois (2) dias úteis de antecedência, salvo a hipótese da licença estabelecida no artigo 543, § 2º, da CLT. O afastamento previsto nesta cláusula não poderá abranger concomitantemente mais de 1 (um) Diretor existente na mesma empresa.

### **Jornadas Especiais (Mulheres, Menores, Estudantes)**

#### **Cláusula 53 - Abono de Faltas do Empregado Estudante**

Serão abonadas as faltas do empregado estudante para fins de exames vestibulares e supletivos, condicionadas à prévia comunicação à empresa no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, e comprovação posterior.

### **Outras Disposições sobre Jornada**

#### **Cláusula 54 - Concessões**

As empresas concederão a seus empregados, sem exigir compensação, ou desconto de qualquer natureza, a terça-feira de carnaval, o período da tarde dos dias 24 de dezembro e 31 de dezembro e os demais dias considerados feriados no município correspondente ao local do trabalho. Caso haja trabalho na terça-feira de carnaval, as horas extras trabalhadas neste dia serão consideradas horas-extras normais, com 50% de acréscimo.

#### **Cláusula 55 - Banco de Horas**

As empresas poderão ajustar com seus empregados a prorrogação da jornada de trabalho, ou a sua redução, sendo o excesso de horas em um dia compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda no período máximo de 12 (doze) meses, a soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo 10 (dez) horas diárias. Para as horas trabalhadas sob o regime de compensação será dispensado o acréscimo de salário e os domingos e feriados não entram no regime de compensação. As horas trabalhadas que excederem as horas normais no período de um ano serão consideradas extraordinárias e acrescidas pelo percentual fixado na presente convenção.

Caso, ao final do mês, em razão de redução de jornadas não tenha o empregado atingido a carga horária mensal, fica assegurado ao empregado o recebimento integral do salário, como se tivesse trabalhado a carga horária mensal.

Se, no curso do mês, o empregado por motivos particulares, necessitar ausentar-se do serviço, poderá fazê-lo desde que previamente combinado com o empregador. As horas de sua ausência serão compensadas no próprio mês com a prorrogação. Se no final do mês, em razão desta ausência voluntária e previamente consentida, não houver atingido o limite da carga horária mensal, essas horas serão consideradas no Banco de Horas, não recaindo, no entanto, sobre o desconto do descanso semanal remunerado - DSR, tão pouco nas férias.

Na hipótese da rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, tratada no "caput" desta cláusula fará o trabalhador jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão. No caso de apuração de débito de horas no Banco de Horas, o empregado receberá o salário integral.

Os créditos existentes no Banco de Horas em favor das empresas poderão ser compensados por ocasião de concessão das férias.

Mensalmente as empresas fornecerão a cada um dos seus empregados suas posições relativamente ao Banco de Horas.

§ 1º - As empresas deverão integrar na remuneração de seus empregados as horas extras calculadas com base na média das referidas horas extraordinárias praticadas nos últimos 12 (Doze) meses, no cálculo correspondente ao pagamento do 13º. Salário, Férias e 1/3 Constitucional, Aviso Prévio e no DSR (Descanso Semanal Remunerado).

§ 2º - Para efeito do pagamento das férias, a média de horas extras será dos 12(Doze) meses referentes ao período aquisitivo da mesma.

#### **Cláusula 56 - Interrupção do Trabalho**

Na hipótese de interrupção do trabalho, enquanto este estiver sendo executado na empresa, provocado por motivo de força maior, independente da vontade do empregado não poderá haver desconto de salário ou compensação das horas não trabalhada pela apontada razão, desde que o empregado tenha trabalhado pelo menos 04 (quatro) horas.

#### **Cláusula 57 - Marcação de Cartão de Ponto no Horário das Refeições**

Fica facultado às empresas liberar a marcação de ponto de seus empregados nos horários das refeições.

### **Férias e Licenças**

#### **Férias Coletivas**

##### **Cláusula 58 - Férias Coletivas e Individuais**

- a) O início das férias individuais ou coletivas deverá coincidir com o primeiro dia útil da semana, excluindo-se os casos em que, por pedido expresso do próprio interessado, as férias sejam iniciadas em outro dia da semana;
- b) Não será admitida a interrupção de férias já iniciadas, por determinação do empregador;
- c) Ao empregado estudante será garantido o direito de optar por período coincidente com o período de férias escolares;
- d) Não serão computados no período de férias coletivos os dias 1º de janeiro e 25 de dezembro.

#### **Licença Adoção**

##### **Cláusula 59 - Mãe Adotante**

As empresas concederão licença remunerada de 45 (quarenta e cinco) dias, para as empregadas que, comprovadamente, adotarem crianças na faixa etária de até 5 (cinco) anos completos.

#### **Outras Disposições sobre Férias e Licenças**

##### **Cláusula 60 - Licença para Acompanhante Enfermo**

Será concedida licença ao trabalhador para acompanhamento no caso de esposa e filhos em tratamento de quimioterapia e radioterapia pelo tempo necessário às aplicações desde



que comprovadas por prescrição médica e em quantidades de horas necessárias às referidas aplicações, sem prejuízo em seus vencimentos ou direito social.

## **Saúde e Segurança do Trabalho**

### **Condições de Ambiente de Trabalho**

#### **Cláusula 61 - Refeitório**

As empresas deverão manter local adequado, dotado de higiene e limpeza, para refeitório de seus empregados.

#### **Cláusula 62 - Água Potável**

As empresas assegurarão água potável, a seus empregados.

#### **Cláusula 63 - Sanitários**

As empresas deverão manter sanitários em condições higiênicas, separados para homens e mulheres.

#### **Cláusula 64 - Desjejum**

Fornecimento a cargo das empresas, de café da manhã (café com leite, pão com manteiga ou com margarina) que será subsidiado pelas empresas. Ficam desobrigadas de desjejum as empresas que já forneçam refeição.

### **Equipamentos de Segurança**

#### **Cláusula 65 - Fornecimento de Uniformes e Equipamentos de Proteção Individual (Epi's)**

As empresas fornecerão gratuitamente aos seus empregados, EPI's (Equipamentos de Proteção Individual), uniformes e demais peças de vestimenta, sempre que exigidas por lei ou pelo empregador:

- a) Haverá fornecimento de uniformes e demais peças de vestimenta, sempre que exigidos por Lei, ou pelo empregador.
- b) Equipamentos de Proteção Individual – EPI's: As empresas fornecerão gratuitamente Equipamentos de Proteção Individual (EPI's), sempre que exigidos por Lei, ou pelo empregador.

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

#### **Cláusula 66 - Prevenção de Acidentes – Treinamento**

As empresas envidarão esforços no sentido de dar treinamento aos empregados recém admitidos, para fins de prevenção contra acidentes e o uso de equipamentos de proteção individual.

#### **Cláusula 67 - Prevenção de Acidentes - Informação aos Trabalhadores por Ocasão da Admissão**

As empresas, por ocasião da admissão de seus empregados, obrigam-se a informar aos trabalhadores os riscos profissionais que possam originar-se nos locais de trabalho, bem como os meios para prevenir e limitar tais riscos e as medidas adotadas pela empresa,

inclusive sobre utilização de equipamentos Individuais de Proteção (EPI's), porventura necessários aos trabalhadores a serem, executados.

### **Aceitação de Atestados Médicos**

#### **Cláusula 68 - Atestados Médicos e Odontológicos**

Os atestados médicos e odontológicos serão fornecidos pelos serviços médicos da empresa próprios ou contratados, e, na falta desses serviços, serão reconhecidos pelas empresas, os atestados, médicos e odontológicos passados por médicos ou dentistas das entidades sindicais dos trabalhadores da categoria ou pelo SUS – Sistema Único de Saúde.

### **Primeiros Socorros**

#### **Cláusula 69 - Primeiros Socorros**

A empresas manterão em local apropriado e de fácil acesso, caixa de primeiros socorros, a qual deverá conter medicamentos básicos para esse fim.

### **Relações Sindicais**

#### **Sindicalização (Campanhas e Contratação de Sindicalizados)**

##### **Cláusula 70 - Eleições Sindicais**

No período de eleições da correspondente entidade sindical, as empresas admitirão em recinto por ela indicado, a uma urna itinerante acompanhada dos mesários e fiscais, liberando os empregados pelo tempo necessário ao exercício do direito do voto sindical, não sendo permitida, no entanto, qualquer tipo de propaganda eleitoral no recinto da empresa.

§ Único: A estabilidade de dirigente sindical prevista na legislação trabalhista é aplicada à toda diretoria da entidade sindical, limitada ao número de 10 ( dez ), incluídos os suplentes.

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

##### **Cláusula 71 - Quadro de Avisos**

As empresas afixarão em seus quadros de avisos, comunicação de autoria e responsabilidade do Sindicato dos Trabalhadores, desde que assinados por sua diretoria e previamente aprovados pela direção da empresa.

#### **Garantias a Diretores Sindicais**

##### **Cláusula 72 – Abono de faltas para Atuação Sindical**

Os diretores sindicais titulares ou, suplentes em exercício e, não afastados de suas funções da empresa, poderão, ausentar-se do serviço até 03 (três) dias por mês, limitados, porém, a 24 (vinte e quatro) dias por ano e, excluído o mês de férias, sem prejuízo na sua remuneração referente há estes dias, férias, 13º (décimo terceiro) salário, D.S.R., desde que avisada a empresa por escrito pela Entidade Sindical, com 02 (dois) dias úteis de antecedência, salvo a hipótese da licença estabelecida no Art. 543, 2º, da CLT. O

afastamento previsto nesta cláusula não poderá abranger, concomitante, mais de 02 (dois) diretores existente na mesma empresa.

## **Contribuições Sindicais**

### **Cláusula 73 - Contribuição Assistencial de Empregados**

As empresas descontarão de todos os trabalhadores integrantes da categoria profissional, associados ou não às Entidades Sindicais, a título de Contribuição Assistencial, no valor correspondente a 9% (nove por cento) **sobre o salário de novembro/2012** limitado a **R\$ 82,00** (oitenta e dois reais) e recolherão por meio de guia própria a ser fornecida pelas Entidades Sindicais interessadas, de acordo com os prazos e condições a seguir especificados:

- a) 1/3 (uma terça parte) do valor apurado a ser descontado no mês de NOVEMBRO/2012 e recolhido até o dia 14 (quatorze) de DEZEMBRO de 2012 e;
- b) 1/3 (uma terça parte) do valor apurado a ser descontado no mês de ABRIL de 2013 e recolhido até o dia 10 (dez) de MAIO de 2013 e;
- c) 1/3 (uma terça parte) do valor apurado a ser descontado no mês de AGOSTO de 2012 e recolhido até o dia 12 (doze) de SETEMBRO de 2013.

§ 1º - As Entidades Sindicais dos Trabalhadores assumem a total responsabilidade pelas questões e problemas relacionados com o desconto da contribuição prevista na presente cláusula e, atenderão em suas respectivas sedes sociais as reclamações dos trabalhadores atinentes ao referido desconto.

§ 2º - O direito de oposição às contribuições assistenciais aqui previstas, será sempre acolhido desde que o empregador encaminhe às entidades sindicais respectivas, incluindo o SINDICAL – SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE CALCÁRIO E DERIVADOS PARA USO AGRÍCOLA DO ESTADO DE SÃO PAULO, até dez dias que antecede o período de desconto, carta subscrita pelo trabalhador e declinando a sua justificativa.

§ 3º - No caso dos trabalhadores admitidos após o mês estabelecido para o desconto, o recolhimento deverá ser efetuado no último dia útil do mês seguinte ao do desconto.

### **Cláusula 74 - Contribuição Negocial/Retributiva**

As empresas descontarão a título de **Contribuição Negocial/Retributiva**, de todos os trabalhadores, associados ou não, abrangidos pelas novas condições de salários e trabalho, ficando aberto o prazo de 10 (dez) dias antes do mês do desconto, para os trabalhadores se oporem ao mesmo, o valor de R\$ 120,00 (Cento e vinte reais) em 02 (duas) parcelas de R\$ 60,00 (sessenta reais) cada, descontadas nas parcelas do PLR as quais deverá ser recolhidas até os dias 08/07/2013 e 25/11/2013 respectivamente. Os recolhimentos serão efetuados da seguinte forma: R\$ 35,00 (Trinta e cinco reais) para os *Sindicatos* e R\$ 25,00 (Vinte e cinco reais) a ser repassada a *Federação*, conforme guias que serão enviadas pelas entidades.

### **Cláusula 75 - Contribuição Assistencial de Empresas não Associadas**

As empresas não associadas ao SINDICAL – Sindicato das Indústrias de Calcário e Derivados para Uso Agrícola do Estado de São Paulo contribuirão para a manutenção das atividades sindicais com o valor de **R\$ 1.150,00** (hum mil, cento e cinquenta reais) devendo ser recolhido em conta especial no Banco SANTANDER, em guia própria fornecida pela entidade, até o último dia útil do mês de janeiro de 2013.

**Cláusula 76 – Remessa de cópia da guia e Relatório de Desconto**

Os empregadores entregarão, ao sindicato suscitante, cópia da guia de recolhimento da contribuição sindical e assistencial juntamente com o relatório de desconto.

**Cláusula 77 – Mensalidades devidas ao Sindicato**

Os empregadores descontarão em folha de pagamento, as mensalidades devidas pelos empregados associados ao sindicato suscitante mediante, as quais deverão ser repassadas no prazo de 15 (quinze) dias.

**Disposições Gerais**

**Mecanismos de Solução de Conflitos**

**Cláusula 78 - Juízo Competente**

Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho, ou qualquer outra forma que venha a ser instituída legalmente.

**Cláusula 79 - Comissão de Conciliação Prévia**

As entidades sindicais patronais e de empregados deverão preparar, no prazo de vigência desta Convenção, as providencias necessárias à criação e instituição de Comissões de Conciliação Prévia prevista na legislação vigente. Formalizadas legal e formalmente as Comissões, obrigam-se as entidades representativas dos empregados a comunicarem as respectivas Varas do Trabalho em que as empresas estejam jurisdicionadas.

**Descumprimento do Instrumento Coletivo**

**Cláusula 80 - Do Cumprimento da Convenção**

A Federação/ Sindicato poderá promover ação de cumprimento perante a Justiça do Trabalho, em nome próprio ou dos seus representados, a fim de obter o pronunciamento judicial sobre o cumprimento das normas coletivas.

**Cláusula 81 - Multa**

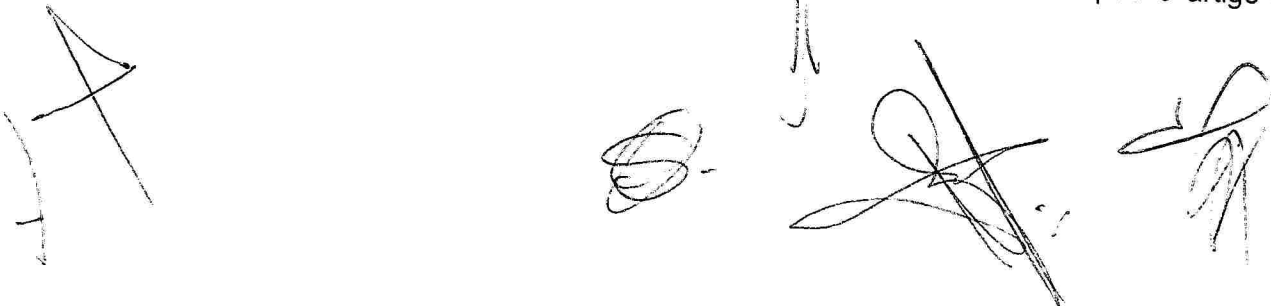
Incidirá multa de 5% (cinco por cento) do salário normativo por empregado e por mês, em caso de descumprimento, pelo empregador, de quaisquer das cláusulas constantes na presente Convenção, que será sempre revertida em favor do trabalhador.

**Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo**

**Cláusula 82 - Prorrogação, Revisão, Denúncia ou Revogação**

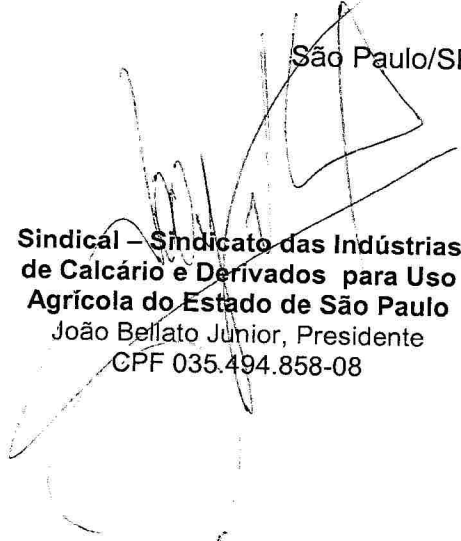
O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial, da presente Convenção, ficará subordinado às normas estabelecidas pelo Artigo 615, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

E por estarem justas e convencionadas e assim, para que produza os seus jurídicos e legais efeitos, assinam as partes a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, em 06 (seis) vias, comprometendo-se consoante dispõe o artigo 614 da




CLT, a promover o depósito da mesma, para fins de Arquivo em Registro na Delegacia Regional do Trabalho e Emprego em São Paulo.

São Paulo/SP, 07 de Dezembro de 2012.



**Sindical – Sindicato das Indústrias  
de Calcário e Derivados para Uso  
Agrícola do Estado de São Paulo**

João Bellato Junior, Presidente  
CPF 035.494.858-08

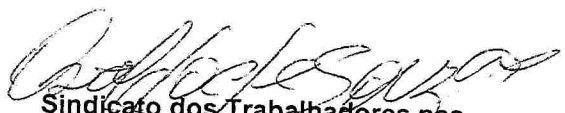


**Federação dos Trabalhadores  
nas Indústrias Extrativas  
do Estado de São Paulo**

Aparecido José da Silva, Presidente  
CPF 778.439.758-53

**Sindicato dos Trabalhadores nas  
Indústrias Extrativas e Similares de  
Itapeva**

Luiz Roberto de Carvalho, Presidente  
CPF 040.977.568-18



**Sindicato dos Trabalhadores nas  
Indústrias Extrativas e de  
Beneficiamento de Campinas**

Osvaldo de Souza, Presidente  
CPF 068.589.428-23



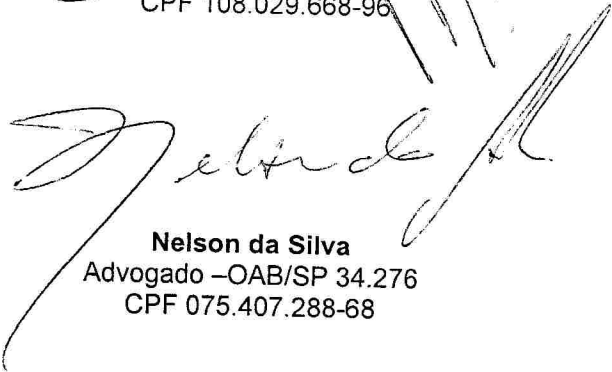
**Sindicato dos Trabalhadores nas  
Indústrias Extrativas de Ribeirão Preto e  
Região**

Jarbas Rogério Cafolla, Presidente  
CPF 108.029.668-96



**Sindicato dos Trabalhadores nas  
Indústrias Extrativas de Rancharia**

Aparecido José da Silva, Presidente  
CPF 778.439.758-53



**Nelson da Silva**

Advogado – OAB/SP 34.276  
CPF 075.407.288-68



**Euclides Francisco Jutkoski**

Advogado – OAB/SP 114.527  
CPF 017.307.348-47