

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2019/2020

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP011955/2019
DATA DE REGISTRO NO MTE: 13/11/2019
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR045171/2019
NÚMERO DO PROCESSO: 46254.002605/2019-72
DATA DO PROTOCOLO: 30/08/2019

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

SINDICATO TRABS.IND.DE ART. E CURTIMENTO DE COUROS DA REGIAO DE BOTUCATU, CNPJ n. 45.525.177/0001-40, neste ato representado(a) por seu ;

E

SINDICATO DA MICRO E PEQUENA INDUSTRIA DO TIPO ARTESANAL DO ESTADO DE SAO PAULO, CNPJ n. 60.262.425/0001-09, neste ato representado(a) por seu ;

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de julho de 2019 a 30 de junho de 2020 e a data-base da categoria em 01º de julho.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores na Industria de Artefatos de Couro**, com abrangência territorial em **Avaré/SP, Bocaina/SP, Botucatu/SP, Cerqueira César/SP, Itapetininga/SP, Itapeva/SP, Jaú/SP, Mineiros do Tietê/SP, Ourinhos/SP, Pederneiras/SP, Santa Cruz do Rio Pardo/SP, São Manuel/SP, Sorocaba/SP e Tatuí/SP**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Assim, o salário ou piso normativo dos empregados fica fixado na forma abaixo:

- a) R\$ 1.066,47 (um mil sessenta e seis reais e quarenta e sete centavos) para admissão de menores entre 16 (dezesesseis) e 18 (dezoito) anos, bem como para empregado iniciantes não qualificados (serviços gerais), tais como amontoador de dedo(luva), virador de luva, colocador de ilhoz e arrebite, colocador de reforço manual, coleta interna de resíduo industrial (linha e refilo), valor esse que será mantido no período de experiência após o piso será elevado para R\$ 1.090,87 (um mil e noventa reais e oitenta e sete centavos) .
- b) Para profissionais já qualificados, os pisos salariais serão de : 1) Cortador R\$ 1.348,85 (um mil e trezentos e quarenta e oito reais e oitenta e cinco centavos) 2) Pespontador (a): R\$ 1.348,85 (um mil e trezentos e quarenta e oito reais e oitenta e cinco centavos) 3) Costureira de reforço e dedo: R\$ 1.168,00 (um mil, cento e sessenta e oito reais)

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários dos empregados das categorias profissionais acordantes serão reajustados com o percentual negociado entre as partes a seguir indicado, correspondente ao período de 1º de julho de 2019, inclusive, a 30 de junho de 2020, inclusive obedecendo aos seguintes critérios:

A: Reajuste de 3,4 % (três vírgula quatro por cento) nos salários, para os empregados referente ao período de 01/07/2019 à 30/06/2020 incidentes sobre salários vigentes em 01/07/2019.

CLÁUSULA QUINTA - DIFERENÇAS SALARIAIS

A empresa obriga-se a efetuar o pagamento das diferenças salariais retroativas à competência 07 e 08/2019 até o 5º (quinto) dia útil do mês de SETEMBRO/2019.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS OU VALE, COM CHEQUE OU DEPÓSITO BANCÁRIO

Quando o pagamento do salário ou do vale for feito por meio de cheque ou depósito bancário, será observado o disposto na Portaria MTb-3.281, de 07/12/84, sem o empregado seja prejudicado no seu horário de refeição e repouso, previsto no artigo 71 da CLT, desde que o pagamento não seja efetuado diretamente pela empresa ou pelo posto bancários localizado nas dependências da mesma .

Art. 1º) As empresas situadas em perímetro urbano poderão efetuar o pagamento do salários e da remuneração de férias através de conta bancária, aberta para esse fim, em nome de cada empregado e com o consentimento deste, em estabelecimento de crédito próximo ao local de trabalho , saque por meio de cartão magnético ou em cheque emitido diretamente pelo empregador em favor do empregado em favor do empregado, salvo se o trabalhador for analfabeto, quando o pagamento somente poderá ser efetuado em dinheiro.

a) As condições de funcionamento de sistema previsto neste artigo serão estipuladas em convênio entre a empresa e o estabelecimento de crédito, de modo que o empregado possa utilizar a importância depositada de conformidade com o disposto no art. 145 e art. 459, parágrafo único e art. 465, todos da Consolidação das Leis do Trabalho.

Art. 2º) Os pagamentos efetuados na forma do artigo 1, obrigam o empregador a assegurar ao empregado:

- a) Horário que permita o desconto imediato do cheque ou saque por meio de cartão magnético;
- b) Transporte, caso o acesso ao estabelecimento de crédito exija a utilização do mesmo;

- c) Condições que impeça qualquer atraso no recebimento dos salários e da remuneração das férias;
- d) O período destinado ao desconto do cheque não poderá prejudicar o intervalo das refeições (almoço e café quando existir).

CLÁUSULA SÉTIMA - ATRASO NO PAGAMENTO

Pelo não cumprimento, por parte da empresa, do prazo legal para pagamento de salários, será aplicada a multa de 3,5% (três e meio por cento) do salário normativo de efetivação, vigente ao tempo da infração, por dia de atraso, reservista a favor do trabalhador, sem prejuízo das penalidades previstas em lei.

O não pagamento do décimo – terceiro salário e da remuneração das férias nos prazos definidos em Lei, implicará, também, na mesma multa acima estipulada.

CLÁUSULA OITAVA - CORREÇÃO DE SALÁRIOS

Os erros comprovados e incontroversos que porventura ocorrerem no pagamento dos salários, serão corrigidos com o pagamento das diferenças no prazo máximo de 05 (cinco) dias úteis a partir do efetivo recebimento.

CLÁUSULA NONA - SALÁRIO DE GESTANTE E GARANTIA DE EMPREGO

Garantia de emprego e salário às empregadas gestantes, desde a gravidez e até 90 dias após término do período de afastamento legal, exceto nos casos de contratos por prazo determinado (inclusive os de experiência), rescisões por justa causa, transações e pedidos de demissão.

Se rescindido o contrato de trabalho, a empregada deverá, se for o caso, avisar o empregador do seu estado de gestação, devendo comprova-lo dentro do prazo de 45 dias, a partir da notificação da dispensa. Em se tratando de gestação atípica, não relevada, esse prazo será estendido para 75 dias, devendo tal situação ser comprovada por atestado médico do INSS.

As empregadas lactantes, durante o período de 6 (seis) meses, a contar do nascimento da criança, poderão optar entre reduzir sua jornada de trabalho em 30 (trinta) minutos na entrada e 30 (trinta) minutos na saída, ou então, sair mais cedo 1(uma) hora diariamente.

SALÁRIO PRODUÇÃO OU TAREFA

CLÁUSULA DÉCIMA - CLÁUSULA QUARTA - PISOS TRABALHADORES EXTERNO (DOMICÍLIO)

As costureiras e pespontadeiras, **que trabalham em próprio domicílio**, passam a ter o seu salário ou piso normativo fixado da seguinte forma:

CLÁUSULA DÉCIMA - CLÁUSULA QUARTA - PISOS TRABALHADORES EXTERNO (DOMICÍLIO) As costureiras e pespontadeiras, que trabalham em próprio domicílio, passam a ter o seu salário ou piso normativo fixado da seguinte forma: a) COSTUREIRAS E PESPONTADEIRAS com produção diária de 75 (setenta e cinco) pares de LUVAS REFORÇADAS por dia ou 1.875 (um mil oitocentos e setenta e cinco) pares por mês, farão jus a um piso de R\$ 1.390,60 (um mil, trezentos e noventa e sessenta centavos) mensais. b) COSTUREIRAS E PESPONTADEIRAS com produção diária de 50 (cinquenta) pares de LUVAS REFORÇADAS por dia ou 1.250 (um mil duzentos e cinquenta) pares por mês, farão jus a um piso de R\$ 1.090,76 (um mil e noventa reais e setenta e seis centavos) mensais c) COSTUREIRAS E PESPONTADEIRAS com produção diária 60 (sessenta) pares de LUVAS REVERSIVAS E PETROLEIRAS COM FORCHETA por dia ou 1.500(um mil e quinhentos) pares por mês, farão jus a um piso de R\$ 1.348,85 (mil e

trezentos e quarenta e oito reais e oitenta e cinco centavos mensais. d) COSTUREIRAS E PESPONTADEIRAS com produção diária 30 (trinta) pares de LUVAS FORRADAS ESPECIAL por dia ou 750 (setecentos e cinquenta) pares por mês, farão jus a um piso de R\$ 1.348,85 (um mil, trezentos e quarenta e oito reais e oitenta e cinco centavos) mensais; e) COSTUREIRAS E PESPONTADEIRAS com produção diária de 65 (sessenta e cinco) pares de LUVAS CANAVIEIRA por dia ou 1.625 (um mil seiscentos e vinte e cinco) pares por mês, farão jus a um piso de R\$ 1.348,85 (um mil, trezentos e quarenta e oito reais e oitenta e cinco centavos) mensais; f) REFORÇADEIRAS que colam e reforçam, com produção diária de 300 (trezentos) pares por dia ou 7.500(sete mil e quinhentos) pares por mês, farão jus a um piso de R\$ 1.203,68 (um mil, duzentos e três reais e sessenta e oito centavos) mensais; g) REFORÇADEIRAS, que apenas reforçam, com produção diária de 500(quinhentos) pares por dia ou 12.500(doze mil e quinhentos) pares por mês, farão jus a um piso de R\$ 1.203,68 (um mil, duzentos e três reais e sessenta e oito centavos) mensais; Parágrafo Primeiro: Por trabalharem em seu próprio domicílio e percebendo salário por produção, esses trabalhadores não estão sujeitos a controle de jornada e horário, bastando apenas cumprirem sua produção mensal mínima estipulada. Parágrafo Segundo: Os trabalhadores que se ativam em seu próprio domicílio não estarão obrigados trabalharem em feriados.

Parágrafo Terceiro: Caso o empregador tenha intenção de que o empregado trabalhe em feriados, deverá comunica-lo, por escrito, com no mínimo 24 (vinte e quatro) horas de antecedência. Parágrafo Quarto: O labor nos dias de feriado, quando solicitado por escrito pelo EMPREGADOR, na forma do parágrafo anterior, será remunerado com 100% sobre o valor do par de luva confeccionado no feriado. O feriado será remunerado, de acordo com a produção diária de cada costureira domiciliar. Parágrafo Quinto: Os DSR's já estão inclusos no valor os salário por produção dos empregados externos, não estando as empresas obrigadas a remunerar a produção destes dias. Parágrafo Sexto: As costureiras que trabalharem em seu próprio domicílio e que estejam devidamente registrada, não poderão prestar serviços informais para outras empresas, sob pena de configurar-se falta grave passível de punição por justa causa. Parágrafo Sétimo: Os trabalhadores que trabalham dentro da empresa não é obrigatório cumprir metas de produção. Parágrafo Oitavo: Os funcionários que não atingirem a meta de 1.875 (um mil oitocentos e setenta e cinco) pares, serão remunerados de acordo com a produção do mês. OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - CLAUSULA QUINTA - SALÁRIOS No caso da produção mensal ser inferior ao mínimo estabelecido para a o piso de 50

(cinquenta) pares de luvas reforçadas diários (item b da cláusula anterior), as empresas são obrigadas a complementar a respectiva remuneração ou seja o valor de R\$ 1.090,87 (um mil e noventa reais e oitenta e sete centavos) mensais. Nos demais tipos de luvas, o salário sempre corresponderá à efetiva produção realizada pelo empregado. Parágrafo Primeiro: As costureiras e pespontadeiras domiciliares devem ser registradas na Carteira Profissional com o valor do piso referente a sua categoria, e não com o valor de pares de luvas, devendo o empregador efetuar na CTPS do empregado que o salário corresponde a produção. Parágrafo Segundo: O piso salarial definido na cláusula terceira, letra " b", será reajustado automaticamente para o valor do salário mínimo, caso o valor deste venha a ser superior a R\$ 1.090,87 (um mil e noventa reais e oitenta e sete centavos)

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

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - CLAUSULA QUINTA - SALÁRIOS

No caso da produção mensal ser inferior ao mínimo estabelecido para a o piso de 50 (cinquenta) pares **deluvas reforçadas** diários (item b da cláusula anterior), as empresas são obrigadas a complementar a respectiva remuneração ou seja o valor de R\$ 1.090,90 (um mil e noventa reais e noventa centavos) mensais. Nos demais tipos de luvas, o salário sempre corresponderá à efetiva produção realizada pelo empregado.

Parágrafo Primeiro: As costureiras e pespontadeiras domiciliares devem ser registradas na Carteira Profissional com o valor do piso referente a sua categoria, e não com o valor de pares de luvas, devendo o empregador efetuar na CTPS do empregado que o salário corresponde a produção.

Parágrafo Segundo: O piso salarial definido na cláusula terceira, letra “ b”, será reajustado automaticamente para o valor do salário mínimo, caso o valor deste venha a ser superior aR\$ 1.090,90 (um mil e noventa reais e noventa centavos)

Parágrafo Terceiro: Para a empresa Diplomata da cidade de Tatuí SP que produz bolsas, malas , mochilas e demais itens para viagens e escolar, os pisos serão:

A partir de 01/07/2019 , o salário normativo de admissão na empresa será de R\$ 1.279,00 (mil duzentos e setenta e nove reais), e o salário normativo de efetivação será de R\$ 1.324,55 (mil trezentos e vinte e quatro reais e cinquenta e cinco centavos), por mês.

Fica assegurado para profissionais compreendidos nas funções de cortadores , mecânicos, oficiais, seleiros, prensistas, costureiras, todos abrangidos por este instrumento , piso normativo no valor de R\$ 1.784,68 (mil setecentos e oitenta e quatro e sessenta e oito centavos) por mês.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADIANTAMENTO SALARIAL

As empresas concederão, aos empregados que não se oponham, adiantamento de salários, nas seguintes condições:

- a) o adiantamento será equivalente a, no mínimo, 40 % do salário nominal mensal, vigente á data do pagamento do vale, desde que o empregado já tenha trabalhado na quinzena, o período correspondente;
- b) na ocorrência máxima de três injustificadas na quinzena, o empregado também fará ao adiantamento salarial (vale), deduzido do salário nominal mensal do empregado o valor correspondente ao número de faltas, desde que não abonadas ou justificadas, ocorridas na quinzena sendo que ao resultado será aplicado o percentual de 40 % (quarenta por cento);
- c) o pagamento deverá ser efetuado até o dia 20 (vinte) de cada mês, antecipando-se para o primeiro dia útil antecedente caso este recaia em dia que não haja expediente na empresa, devendo ser pago durante a jornada de trabalho quando for liquidado em dinheiro;
- d) o pagamento do vale quinzenal será também devido nos meses em que houver parcelas do 13º salário;
- e) Deverão ser mantidas as eventuais condições atuais mais favoráveis.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO

Fornecimento obrigatório, aos empregados, de demonstrativo de pagamento, contendo a identificação da empresa, com a discriminação das importâncias pagas, dos descontos efetuados, do recolhimento ao FGTS, especificando, também, o número de horas extraordinárias e noturnas trabalhadas e adicionais pagos no respectivo mês, respeitado o período de apropriação (abrangência das folhas de pagamento das empresas).

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS OUTRAS GRATIFICAÇÕES

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - GRATIFICAÇÃO POR PARTICIPAÇÃO

Será assegurado a todos os trabalhadores abrangidos por este Acordo Coletivo de Trabalho, uma Gratificação por Participação, a quantia de R\$ 261,00 (duzentos e sessenta e um reais), referente ao período de 1º de julho de 2019 a 30 de junho de 2020, a ser paga da seguinte maneira: a) em 02 (duas) parcelas, sendo a primeira de R\$ 130,50 (cento e trinta reais e cinquenta centavos) e a segunda parcela de R\$ 130,50 (cento e trinta reais e cinquenta centavos), com pagamento da primeira parcela até 20 de dezembro de 2019 e a segunda parcela a ser paga até 30 de junho de 2020 ou; b) em 12 (doze) parcelas a serem pagas mensalmente, com pagamento da primeira parcela até o último dia útil do mês de julho/2019 e as demais a cada 30 (trinta) dias sucessivamente; Parágrafo Primeiro: Para fazerem jus ao recebimento da gratificação por participação, os trabalhadores não poderão dar mais que 03 (TRÊS) FALTAS INJUSTIFICADAS A CADA PERÍODO DE 06 (SEIS) MESES, caso a empresa pague em duas parcelas ou; não ausentar-se acima de MEIO PERÍODO (MEIO DIA) DO TRABALHO SEM JUSTIFICATIVA, caso empresa pague a Gratificação em doze parcelas. Parágrafo Segundo: A aplicação da presente cláusula, durante a vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho, deverá ser calculada proporcionalmente para os empregados admitidos demitidos ou que venham pedir demissão no decorrer da vigência deste instrumento, na proporção de 1/12 para

cada mês em função da quantia de R\$ 261,00 (duzentos e sessenta e um reais),. Parágrafo Terceiro: Para fins de justificativa das faltas em geral, os atestados médicos deverão conter OBRIGATORIAMENTE, sob pena de não serem aceitos, o CID (código internacional de doenças, a data, horário de início e término da consulta e se o empregado possui ou não condições de retornar no mesmo dia ao trabalho ou, se não, a data limite de seu afastamento. A empresa Diplomata da cidade de Tatui deverá pagar em uma única vez no quinto dia útil de Outubro o valor total aos trabalhadores sócios ao Sindicato dos Trabalhadores.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - CESTA BÁSICA

As empresas fornecerão, gratuitamente, aos seus empregados, 01 (uma) cesta básica alimentar composta dos seguintes produtos, sempre limitada ao valor total de R\$ 109,60 (cento e nove reais e sessenta centavos): · 10 kg de arroz tipo I · 04 kg de açúcar cristal · 04 kg de feijão tipo I · 01 kg de macarrão com ovos · 01 kg de sal refinado · 500 gr de café torrado e moído, selo ABIC · 500 gr de fubá mimoso · 500gr de biscoito sortido · 03 latas de óleo de soja (900 ml) · 01 lata de sardinha em óleo (132 gr) · 01 lata de extrato de tomate (140 gr) · 02 kg de farinha de trigo especial Parágrafo Primeiro: Nos meses de admissão e de desligamento, os empregados farão jus à cesta básica, independentemente se

trabalharem 1(um) dia ou nenhum. Parágrafo Segundo: Não tem natureza salarial nem remuneratória a cesta básica de que trata esta cláusula. Parágrafo Terceiro: Também terá direito à cesta básica o

empregado afastado por motivo de doença ou acidente. Parágrafo Quarto: A critério de cada empresa, e desde que haja concordância do empregado, a cesta básica poderá ser substituída por um vale-alimentação no valor de R\$ 109,60 (cento e nove reais e sessenta centavos)

A empresa Diplomata da cidade de Tatuí SP, por força de acordos anteriores fornecerá aos trabalhadores sócios ao sindicato dos trabalhadores, uma cesta ou seu valor em R\$244,00 (duzentos e quarenta e quatro reais), por mês

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ADICIONAL NOTURNO

O adicional noturno previsto na CLT (artigos 73 e seguintes) será de 30% de acréscimo, em relação à hora diurna, aplicando-se, também, aos casos de trabalho noturno em turnos de revezamento.

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

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - HORAS EXTRAS

As horas extraordinárias, quando prestadas de 2ª feira a sábado, serão remuneradas com 60% de acréscimo, em relação à hora normal, sem prejuízo de eventuais situações mais favoráveis já existentes nas empresas, excetuadas as horas suplementares prestadas em regime de acordos de compensações de horas ou quando se tratar de compensações de “dias-pontes”.

As horas extraordinárias diárias, quando prestadas aos domingos, em folga compensatória, feriados, folgas e dias já compensadas, inclusive na hipótese do sábado ser compensado, serão remunerados com 120% de acréscimo, em relação à hora normal.

PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DIAS PONTE

As empresas poderão liberar os trabalhadores em dias úteis intercalados com feriados e fins-de-semana, através da compensação anterior ou posterior dos respectivos dias, desde que aceita a liberação e a forma de compensação pó, no mínimo, 2/3/ dos seus empregados, inclusive mulheres e menores.

Idêntico procedimento poderá ser adotado nos dias de Carnaval.

DESCANSO SEMANAL

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DESCONTO DO DSR

O desconto o Descanso Semanal Remunerado será procedido de forma proporcional, correspondente a 1/5 ou 1/6 do respectivo valor do DSR, por falta ao trabalho, em função da jornada semanal ser de 05 ou 06 dias, respectivamente. Para os fins dos artigos 59§ 2 artigos 374 e 413 da CLT, trabalhará de segunda a quinta-feira a fim de compensar os sábados das 07:00 hs às 11:00 hs e da 12:00 hs às 17:00hs .

OBS: As sexta-feiras será das 7:00hs às 11:hs da 12:00hs às 16:00hs.

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA - FERIAS

O início das férias não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias já compensados, devendo ser fixado a partir do primeiro dia útil da semana.

Na hipótese de o empregado vir a ser afastado pelo INSS, ser-lhe-á assegurado o cômputo do período de afastamento para os fins de férias, no primeiro ano de afastamento.

Quando as férias coletivas abrangerem os 25 de dezembro e 1º de janeiro, estes dias não serão computados como férias, sendo, portanto, excluídos da contagem dos dias corridos regulamentares.

A concessão de férias será comunicada por escrito ao empregado, com antecedência de 30 dias, cabendo a este assinar a respectiva notificação.

Somente em casos excepcionais serão as férias individuais concedidas em dois períodos, um dos quais não poderá ser inferior a 10 dias corridos (§ 1º do art. 134 da CLT).

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - SEGURANÇA NO TRABALHO

As empresas não utilizarão os técnicos especializados em segurança e medicina do trabalho, definidos na NR-4, aprovada pela Portaria MTb – 3.214/78 e alterações posteriores, no exercício de outras atividades, durante o horário da sua atuação no Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT).

GARANTIAS A PORTADORES DE DOENÇA NÃO PROFISSIONAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - INVALIDEZ PERMANENTE

Na ocorrência de invalidez permanente, atestada pelo INSS, a empresa pagará, ao próprio empregado, uma indenização equivalente a 03 salários normativos de efetivação, vigentes à data do pagamento.

Esta indenização será paga tão logo seja apresentado pelo empregado o atestado fornecido pelo INSS.

As empresas que mantêm plano de seguro de vida em grupo, ou planos de benefícios complementares ou assemelhados à Previdência Social, por elas inteiramente custeadas estão isentas do cumprimento desta cláusula.

No caso do seguro de vida estipular indenização inferior ao garantido por esta cláusula, a empresa pagará diferença.

A presente indenização por invalidez será paga independentemente da indenização legal que porventura o empregado venha a receber ou pleitear em juízo.

Trabalhadores acidentados na empresa, irão ter um ano de estabilidade no emprego, ou se período maior de afastamento pelo INSS a estabilidade será igual ao período afastado, e seus medicamentos custeados pela empresa.

Em caso de afastamento por motivo de doença, o trabalhador terá estabilidade de emprego por período igual ao afastamento.

RELAÇÕES SINDICAIS SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - SINDICALIZAÇÃO

Tendo em vista tratar-se de acordo coletivo de trabalho, sugere-se que as empresas filiem-se ou mantenham-se associadas ao sindicato patronal municipal representante da categoria, afim de dirimirem dúvidas ou obter assessoria quanto às disposições estabelecidas nestas normas. Por sua vez, as empresas acordantes, permitirão que os representantes sindicais compareceram uma vez ao ano no estabelecimento, em horário previamente agendado, para informar aos trabalhadores sobre os benefícios da associação e da sindicalização.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA E NEGOCIAL

As empresas descontarão do salário de seus empregados, o percentual de 2% (dois por cento) ao mês, revertidos ao Sindicato acordante, a título de contribuição associativa e negocial, devidamente prevista em Assembleia Geral que já encontra-se anexada a este Acordo Coletivo.

Parágrafo Único: os descontos serão devidamente recolhidos em favor do sindicato acordo, o qual emitirá e encaminhará a respectiva guia de recolhimento às empresas.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - MULTA NORMATIVA

Fica estipulada a multa de 3,4% do salário normativo de efetivação, por empregado, nos casos de descumprimento das cláusulas do presente acordo, revertendo a favor da parte prejudicada.

A multa aqui prevista não se aplica em relação às cláusulas para as quais a legislação já estabeleça penalidade ou aquelas que neste acordo, já tragam, no seu próprio bojo, punição pecuniária.

DISPOSIÇÕES GERAIS RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - PRORROGAÇÃO OU REVOGAÇÃO

O processo de prorrogação, revisão, inclusão de outras empresas, denúncia ou revogação total ou parcial deste Acordo Coletivo, ficará subordinado às normas estabelecidas pelo art. 615 da CLT.

**GISBERTO MARCOS ANTUNES
PRESIDENTE
SINDICATO TRABS.IND.DE ART. E CURTIMENTO DE COUROS DA REGIAO DE BOTUCATU**

**JOSEPH MICHAEL COURI
PRESIDENTE
SINDICATO DA MICRO E PEQUENA INDUSTRIA DO TIPO ARTESANAL DO ESTADO DE SAO PAULO**

ANEXOS ANEXO I - ATA

[Anexo \(PDF\)](#)

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