

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2013/2014

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP012641/2013
DATA DE REGISTRO NO MTE: 31/10/2013
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR062735/2013
NÚMERO DO PROCESSO: 46254.005290/2013-20
DATA DO PROTOCOLO: 24/10/2013

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

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 ;

E

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 ;

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ARTEFATOS E CURTIMENTOS DE COUROS E PELES DE CAMPINAS, CNPJ n. 46.106.761/0001-23, neste ato representado(a) por seu ;

SINDICATO DOS TRAB IND DE ARTEF CURT COUROS E PELES, CNPJ n. 53.302.865/0001-79, 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 2013 a 30 de junho de 2014 e a data-base da categoria em 01º de julho.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Dos trabalhadores nas indústrias de artefatos de couro, indústrias de curtimento de couro e de peles, todas alocadas nas bases territoriais representadas pelas entidades Sindicais signatárias**, com abrangência territorial em **Adamantina/SP, Aguiá/SP, Americana/SP, Amparo/SP, Andradina/SP, Anhumas/SP, Araçatuba/SP, Araraquara/SP, Araras/SP, Assis/SP, Avaré/SP, Bastos/SP, Bauru/SP, Bebedouro/SP, Bilac/SP, Birigui/SP, Bocaina/SP, Borá/SP, Botucatu/SP, Brotas/SP, Campinas/SP, Cândido Mota/SP, Capivari/SP, Catanduva/SP, Cerqueira César/SP, Coroados/SP, Dracena/SP, Espírito Santo do Pinhal/SP, Guararapes/SP, Indaiatuba/SP, Itapetininga/SP, Itapeva/SP, Itu/SP, Jaboticabal/SP, Jaú/SP, Junqueirópolis/SP, Leme/SP, Limeira/SP, Lins/SP, Marília/SP, Martinópolis/SP, Matão/SP, Mineiros do Tietê/SP, Mirassol/SP, Mococa/SP, Mogi Guaçu/SP, Moji Mirim/SP, Monte Aprazível/SP, Ourinhos/SP, Paraguaçu Paulista/SP, Pederneiras/SP, Penápolis/SP, Pindorama/SP, Piracicaba/SP, Pirassununga/SP, Presidente Epitácio/SP, Presidente Prudente/SP, Presidente Venceslau/SP, Promissão/SP, Rancharia/SP, Regente Feijó/SP, Ribeirão Bonito/SP, Ribeirão Preto/SP, Rio Claro/SP, Rio das Pedras/SP, Salto/SP, Santa Cruz do Rio Pardo/SP, Santa Rita do Passa Quatro/SP, Santo Anastácio/SP, São Carlos/SP, São João da Boa Vista/SP, São José do Rio Pardo/SP, São José do Rio Preto/SP, São Manuel/SP, Socorro/SP, Sorocaba/SP, Sumaré/SP, Tanabi/SP, Taubaté/SP, Tupã/SP e Valinhos/SP.**

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO GERAL

A- A partir de 01.07.2013, o salário normativo de admissão nas empresas com **até 10** (dez) empregados será de **R\$ 860,00** (Oitocentos e Sessenta reais) por mês, e o salário normativo de efetivação será de **R\$ 890,57** (Oitocentos e Noventa reais e Cinquenta e Sete centavos) por mês, excluídos os menores aprendizes, na forma da lei.

B- A partir de 01.07.2013, o salário normativo de admissão nas empresas que tenham de 11 (onze) até 50 (cinquenta) empregados será de **R\$ 825,40** (Oitocentos e Vinte e Cinco reais e Quarenta Centavos) e o salário normativo de efetivação de **R\$ 890,57** (Oitocentos e Noventa reais e Cinquenta e Sete centavos) por mês.

C- Entende-se por salário normativo de efetivação aquele devido após o período final de experiência, no seu prazo inicial de 30 (trinta) dias ou, se ocorrer prorrogação, após o período de mais 30 (trinta) dias, no máximo.

D- Os salários normativos previstos nesta cláusula serão reajustados, sempre que a lei assim o determinar, na vigência desta Convenção.

CLÁUSULA QUARTA - SALÁRIO NORMATIVO PROFISSIONAL

Fica assegurado para os profissionais, técnicos ou com formação de nível superior, abrangidos por este instrumento, piso normativo no valor de **R\$1.200,00** (Mil e Duzentos reais), a vigorar a partir de 1º de Junho de 2013.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários dos empregados das categorias profissionais acordantes serão reajustados a partir de 01.07.2013 com o percentual negociado entre as partes, qual seja a aplicação de 8,5% (oito e meio por cento), estando inclusos a reposição de perdas salariais ocorridas e também o aumento real, correspondente ao período de 1º de Julho de 2012, inclusive, a 31 de Julho de 2013, inclusive.

CLÁUSULA SEXTA - DIFERENÇAS SALARIAIS

Eventuais diferenças salariais pretéritas, decorrentes da aplicação das cláusulas da presente Convenção Coletiva, constarão da folha de pagamento do mês de setembro de 2013, **pagas até o 5º dia útil do mês de outubro de 2013.**

CLÁUSULA SÉTIMA - COMPENSAÇÕES

Serão compensados todos os reajustes e aumentos, espontâneos ou compulsórios, concedidos de 01.07.2012 a 30.06.2013, exceto os decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, implemento de idade, término de aprendizagem, mérito e aumento real expressamente concedido com essa natureza.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA OITAVA - PAGAMENTO DE SALÁRIO EM CHEQUES

As empresas que pagam salários através de cheque obrigam-se a cumprir as exigências da Portaria 3.281, 07.12.84, cuja redação é a seguinte:

“Art. 1º - As empresas situadas em perímetro urbano poderão efetuar o pagamento dos 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, ou em cheque emitido diretamente pelo empregador em favor do empregado, salvo se o trabalhador for analfabeto, quando o pagamento somente poderá ser efetuado em dinheiro.

***Parágrafo único:** As condições de funcionamento de sistema previsto neste artigo, serão estipuladas em convênio entre empresas 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. 465, todos da Consolidação das Leis do Trabalho.*

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

- a) horário que permita o desconto imediato do cheque;
- b) transporte, caso o acesso ao estabelecimento de crédito exija a utilização do mesmo;
- c) condição 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 NONA - VALES

1. As empresas concederão aos empregados um adiantamento de salário (vale) equivalente ao limite mínimo de 40% (quarenta por cento) do salário nominal mensal, desde que o empregado a ele já tenha feito jus no período correspondente, até o dia 20 do mês de competência. Quando o dia 20 coincidir com o sábado, o pagamento será efetuado no dia anterior. Se o dia 20 recair num domingo, o pagamento será efetuado no primeiro dia útil seguinte. Deverão ser mantidas as eventuais condições mais favoráveis.
2. O empregado que em determinado mês, não quiser o adiantamento salarial, deverá solicitar por escrito à empresa, com antecedência mínima de 10 dias da data do efetivo pagamento.
3. O adiantamento de salários (vale) também será devido nos meses em que houver parcelas de 13º salário.

CLÁUSULA DÉCIMA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO DE SALÁRIO- ERROS NO PAGAMENTO

Fica estabelecido o fornecimento obrigatório de comprovante de pagamento de salário com a discriminação detalhada das horas trabalhadas, inclusive as extraordinárias, prêmios, adicional noturno, adicional de

insalubridade, importâncias pagas e descontos efetuados, contendo a identificação da empresa e o recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço.

B. Os erros comprovados e incontroversos que porventura ocorrerem no pagamento dos salários, serão corrigidos com o pagamento das diferenças no prazo máximo de 03 (três) dias úteis, a partir da data em que o empregado vier a dar conhecimento à empresa.

SALÁRIO PRODUÇÃO OU TAREFA

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - TAREFEIROS

A remuneração dos salários mensais dos tarefeiros será calculada com base na média da produção física individualizada, devendo constar dos comprovantes de pagamentos, ou em demonstrativo anexo, a discriminação detalhada da produção física realizada no período.

Parágrafo Primeiro: Aplica-se aos empregados tarefeiros a cláusula 4ª desta Convenção, referente ao salário normativo de admissão, como garantia salarial mínima. Após o período de experiência será assegurado o salário normativo de efetivação.

Parágrafo Segundo: Quanto às férias e 13º salário, a remuneração será calculada com base na média da produção física realizada nos últimos 12 (doze) meses, inclusive D.S.R., que antecederem a época dos pagamentos desses direitos, aplicando-se a tarifa da data da concessão.

Parágrafo Terceiro: O tarefeiro que receba salário misto, com remuneração das horas trabalhadas, além da parcela correspondente às peças, tarefas ou produção, quando vier a praticar horas extraordinárias, estas serão acrescidas das porcentagens pactuadas na cláusula 24ª abaixo. Sempre que houver interrupções do serviço, estas serão pagas e se ocorrer interrupção superior a meia jornada, sem culpa do empregado, a empresa garantirá o pagamento integral desse dia.

ISONOMIA SALARIAL

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - SALÁRIO DE ADMISSÃO

Admitido algum empregado para a função de outro dispensado por qualquer motivo, será garantido àquele, salário igual ao do empregado de mesmo salário e função, sem considerar vantagens pessoais.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - SALÁRIO DE SUBSTITUIÇÃO

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter eventual, o substituto receberá o salário do substituído, excluídas as vantagens pessoais

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

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ATRASO NO PAGAMENTO DE SALÁRIOS, 13º E FÉRIAS

- 1. A.** O não pagamento do 13º salário e das férias no prazo determinado por lei, bem como dos salários, ou seja, estes até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido, acarretará multa de 1% (um por cento) do salário normativo de admissão previsto na Convenção, repetida por dia de atraso, revertida em favor do empregado prejudicado, sem prejuízo das demais cominações legais.

2. A multa acima prevista não poderá ultrapassar 1 (um) salário normativo de admissão estipulado nesta Convenção.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PROMOÇÃO

1. Sempre que ocorrer promoção, a mesma deverá ser comunicada por escrito ao empregado e obrigatoriamente anotada na CTPS. Poderá ser exigido período experimental de 30 (trinta) dias, sendo que para o cargo de supervisão ou chefia o prazo experimental poderá ser estendido para 90 (noventa) dias.
2. A toda promoção para função sem paradigma, será garantido reajuste salarial, de acordo com a política de salários de cada empresa, respeitando aumento mínimo de 8% (oito por cento).
3. Havendo paradigma, será garantido o menor salário da função.
4. O aumento por promoção não será compensado nem deduzido por ocasião da primeira data-base subsequente, garantindo-se à empresa o direito de compensar reajustes espontâneos e antecipações havidas entre a data-base passada e a promoção.

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ADICIONAL NOTURNO

A remuneração do trabalho noturno prestado entre 22:00 e 05:00 horas será acrescida do adicional de 30% (trinta por cento) sobre a hora normal, ressalvada condição mais favorável existente na empresa.

AUXÍLIO DOENÇA/INVALIDEZ

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO DOENÇA

Ao empregado em gozo de benefício do auxílio-acidente fica garantida, entre o 16º (décimo sexto) e 30º (trigésimo) dia de afastamento, uma complementação de salário em valor equivalente à diferença entre o efetivamente percebido da Previdência Social e o salário nominal, respeitado sempre, para efeito de complementação, o limite máximo de contribuição previdenciária.

Parágrafo Primeiro: Não sendo conhecido o valor básico do benefício, a complementação deverá ser paga em valores estimados. Se ocorrerem diferenças, a maior ou menor, deverão ser compensadas no pagamento imediatamente posterior.

Parágrafo Segundo: O pagamento previsto nesta cláusula deverá ocorrer junto com o pagamento mensal dos demais empregados.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - INVALIDEZ

Na ocorrência de invalidez permanente, atestada pelo INSS, a empresa pagará ao segurado um valor equivalente a dois salários normativos de efetivação da categoria, vigente à data da aposentadoria por invalidez. O valor previsto na presente cláusula será devido tão logo seja apresentado o atestado fornecido pelo INSS.

Parágrafo Único: O valor previsto na presente Cláusula não tem natureza salarial, tampouco indenizatória, e não servirá de base de cálculo para integração de qualquer verba trabalhista.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO FUNERAL

No caso de falecimento de empregado, a empresa pagará a título de auxílio funeral, juntamente com o saldo de salários e outras verbas trabalhistas remanescentes, a quantia correspondente a 3 (três) salários normativos de efetivação vigentes à data do falecimento.

Parágrafo Primeiro: O auxílio será pago à família do falecido, em caráter indenizatório.

Parágrafo Segundo: Não se aplica esta cláusula às empresas que adotarem sistema seguro de vida em grupo, cujo pagamento do prêmio seja de inteira responsabilidade da empresa, desde que o valor do prêmio não seja inferior ao valor acima, devendo, nessa hipótese, complementar o respectivo valor.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA VIGÉSIMA - REEMBOLSO CRECHE

As empresas que não possuam creches ou convênios satisfarão a obrigação contida na legislação vigente, durante o período de 12 (doze) meses, a partir do retorno da empregada, mediante o sistema de reembolso, limitado a 50% (cinquenta por cento) do salário normativo de efetivação previsto nesta Convenção, desde que a empregada apresente o comprovante do estabelecimento que possua creche ou berçário, ou ainda pessoa física que apresente documento legal, a fim de ser contabilizado pela empresa. O auxílio-creche objeto desta cláusula não integrará, para qualquer efeito, o salário da empregada.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CESTA BÁSICA

As empresas fornecerão aos seus empregados cesta básica no valor de **R\$ 115,00** (Cento e Quinze reais) por mês.

APOSENTADORIA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ABONO POR APOSENTADORIA

Ao empregado que se desligar voluntária e definitivamente do trabalho, por aposentadoria, e que tenha prestado serviços na atual empresa por 4 (quatro) anos ininterruptos, será concedido um abono

correspondente a 2 (dois) salários normativos da efetivação da categoria, vigente na data do desligamento.

Parágrafo Primeiro: Se o empregado permanecer trabalhando na mesma empresa após a aposentadoria, será garantido este abono apenas por ocasião do desligamento definitivo, no caso de pedido de demissão ou se for dispensado. Ainda nessa situação, se o empregado vier a falecer, o referido abono será pago aos seus dependentes legalmente habilitados, juntamente com as demais verbas devidas.

Parágrafo Segundo: Prevalecem as condições mais benéficas porventura já praticadas pelas empresas.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ADMISSÃO APÓS A DATA BASE

Aos empregados admitidos a partir de 01.07.2012 e até 30.06.2013 deverão ser observados os seguintes critérios:

- a) Sobre o salário de admissão de empregados admitidos em função com paradigma, será aplicado o mesmo percentual de reajustamento salarial concedido ao paradigma, desde que não ultrapasse o menor salário da função;
- b) Sobre o salário de admissão de empregados admitidos em funções sem paradigma e de admitidos por empresas constituídas a partir de 01.07.2013, deverá ser aplicado o mesmo percentual de acordo com a tabela abaixo, considerando-se também como mês de serviço as frações superiores a 15 dias:

MÊS DE ADMISSÃO	% APLICADO EM 01.07.2012
Julho/2012	8,5%
Agosto/2012	7,79%
Setembro/2012	7,08%
Outubro/2012	6,38%
Novembro/2012	5,67%
Dezembro/2012	4,96%
Janeiro/2013	4,25%
Fevereiro/2013	3,54%
Março/2013	2,83%
Abril/2013	2,13%
Mai/2013	1,42%
Junho/2013	0,71%

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - TESTE DE ADMISSÃO

A realização de testes prático-operacionais não poderá ultrapassar 1 (um) dia devendo este ser remunerado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

1. **A.** O contrato de experiência poderá ser celebrado por 30 (trinta) dias e prorrogado por mais 30 (trinta) dias, no máximo.

1. **B.** Não será exigido contrato de experiência nos casos de readmissão de empregado para a mesma função anteriormente exercida, bem como para casos de admissão de trabalhador que esteja prestando serviços na mesma função, como mão de obra legalmente contratada.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CARTA DE AVISO DE DISPENSA

As empresas se obrigam a entregar, contra-recibo, carta-aviso de dispensa ao empregado demitido sob a acusação de prática de falta grave, nela mencionando o motivo da demissão.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CARTA DE REFERÊNCIA

A empresa fornecerá, no ato da homologação, ao empregado dispensado sem justa causa, uma carta de referência, sempre que for por este solicitada. Fornecedorá, também, documentação dos cursos que o empregado concluiu na empresa.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - RESCISÃO CONTRATUAL- PRAZO DE LIQUIDAÇÃO

A liquidação dos direitos trabalhistas resultantes da rescisão incontroversa do contrato de trabalho sem justa causa, deverá ser efetivada até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato ou até o décimo dia contado da notificação da demissão quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento.

Parágrafo Único: A não obediência dos prazos previstos nesta cláusula sujeitará a empresa às penalidades previstas no parágrafo 8º do art. 477 da CLT, com a redação da Lei 7855/89 e as alterações da Instrução Normativa n. 2, de 12.03.1992 da Secretaria Nacional do Trabalho, ressalvados os casos em que a empresa comprove não ser de sua responsabilidade o acerto de contas, bem como nas hipóteses de culpa do órgão homologador, do Banco depositário do FGTS ou do não comparecimento do empregado.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - AVISO PRÉVIO

Na hipótese do empregado ser dispensado pela empresa de prestar sua atividade profissional durante o prazo do aviso prévio, tal decisão será comunicada por escrito ao empregado, ficando ele desobrigado de comparecer à empresa para marcação do ponto ou registro de presença, fazendo jus, no entanto, à remuneração integral, sem prejuízo dos prazos previstos no parágrafo 6º do art. 477 da CLT, para pagamento das verbas rescisórias.

Parágrafo Primeiro: Na hipótese de aviso prévio trabalhado, a redução de 2 (duas) horas diárias, prevista no artigo 488 da CLT, poderá ser acertada, de comum acordo, quando da concessão do aviso prévio, para ser utilizada no início ou no fim da jornada de trabalho, mediante opção única.

Parágrafo Segundo: Nas empresas que compensam as horas de trabalho dos sábados, o empregado sairá, de segunda a sexta-feira, 2 (duas) horas e 24 (vinte e quatro) minutos mais cedo, assinalando-se que os referidos 24 (vinte e quatro) minutos correspondem ao horário compensado do sábado.

Parágrafo Terceiro: O Aviso-Prévio proporcional tratado na Lei 12.506 de 11/10/2011, será cumprido em apenas 30 (trinta) dias, para os trabalhadores demitidos sem justa causa e, em igual prazo no caso de pedido de demissão. Os demais dias serão pagos de forma indenizada, de acordo com a tabela que segue:

	Anos trabalhados	Dias de Aviso Prévio
ano	Até 1 (um) (até 365 de trabalho)	30
	1	33
	2	36
	3	39
	4	42
	5	45
	6	48
	7	51
	8	54
	9	57
	10	60
	11	63
	12	66
	13	69
	14	72
	15	75
	16	78
	17	81
	18	84
	19	87
	20	90

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - AVISO PRÉVO AOS EMPREGADOS COM 45 ANOS

Aos empregados com idade a partir de 45 (quarenta e cinco) anos, fica garantido o aviso prévio de 40 (quarenta) dias, acrescido de mais 1 (um) dia por ano de idade, a partir dos 45 (quarenta e cinco) anos, ou fração superior a 6 (seis) meses, desde que conte com mais de 4 (quatro) anos de tempo de serviço na mesma empresa.

Parágrafo Único: Os dias suplementares ao aviso prévio legal, serão pagos a título de indenização e não integrarão, tampouco projetarão o contrato de trabalho para nenhum efeito. No caso de aviso prévio trabalhado, o empregado trabalhará no máximo trinta dias.

MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA/TERCEIRIZAÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - MÃO DE OBRA TEMPORÁRIA

Só serão permitidas contratações de mão de obra temporária nos expressos termos da Lei n. 6.019/74, sendo terminantemente vedado às empresas contratar trabalhadores em desobediência à referida Lei.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - EXTRATO DE FGTS

Desde que fornecido pelo Banco depositário, a empresa obriga-se a encaminhar ao seu empregado o extrato da conta vinculada do FGTS;

Parágrafo Único: Semestralmente, a empresa afixará no Quadro de Avisos cópia da carta dirigida ao banco depositário, devidamente protocolada com a solicitação dos extratos para serem entregues aos empregados.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ANOTAÇÃO NA CTPS

As empresas devem efetuar anotações na CTPS do empregado de modo que sempre reflita a real natureza da função exercida e cada alteração salarial.

Parágrafo Único: As empresas observarão as nomenclaturas de funções e ofícios previstos nas leis, na CBO - Classificação Brasileira de Ocupações.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS DE TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - FERRAMENTAS

Os empregados que utilizam ferramentas para o desempenho de suas funções habituais as receberão gratuitamente, contra recibo, ficando, porém, responsáveis pela sua substituição em caso de perda ou dano decorrente de uso indevido, ressalvado o desgaste normal das ferramentas.

ASSÉDIO MORAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ASSÉDIO MORAL

As partes signatárias da presente Convenção Coletiva de Trabalho se comprometem a envidar esforços no sentido de coibir a prática de situações que caracterizem assédio moral ou sexual no ambiente de trabalho.

IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DISCRIMINAÇÃO

É vedada toda e qualquer ação ou omissão por parte dos empregadores e empregados, que configure ato discriminatório, seja em razão de sexo, cor, idade, estado civil ou religião.

ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - GARANTIA À EMPREGADA GESTANTE

Sem prejuízo do respectivo aviso prévio, quando for o caso, fica garantida a estabilidade provisória à empregada gestante, até 60 (sessenta) dias após o término do licenciamento legal, mesmo nas hipóteses de contrato por prazo determinado, inclusive de experiência, nos termos do , item III, da Súmula 244 do TST, ressalvadas as hipóteses de dispensa por justa causa, pedido de demissão e rescisão por acordo.

ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - EMPREGADO NA IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR

Haverá garantia de emprego e salário ao empregado em idade de prestação de serviço militar, desde o alistamento até 60 (sessenta) dias após a desincorporação de unidade militar, salvo nas hipóteses de contrato por prazo determinado, inclusive de experiência, dispensa por justa causa, pedido de demissão e transação.

Parágrafo Único: A garantia de emprego será extensiva ao empregado menor de idade na prestação do serviço militar, que for servir o Tiro de Guerra, desde o alistamento até a data do início no Tiro de Guerra.

ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - AFASTAMENTO POR DOENÇA OU ACIDENTE DE TRABALHO

Haverá garantia de emprego ou salário a partir da alta previdenciária, ao empregado afastado por acidente de trabalho, **pelo prazo mínimo de 12 (doze) meses**, na forma prevista no artigo 118 da Lei 8.213/91, ainda que o empregado esteja submetido a contrato de trabalho por tempo determinado ou de experiência, nos termos do item III, da Súmula 378, do TST.

Parágrafo Único: Nos casos de Acidente do Trabalho, observar-se-ão as disposições contidas na Lei 8213, de 24.07.1991.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - EMPREGADO EM VÉSPERA DE APOSENTADORIA

Ao empregado em condições de adquirir a aposentaria por tempo de serviço, ou por idade, a modalidade que se der primeiro, assim entendido aquele que esteja em serviço contínuo na empresa já há 4 (quatro) anos e a quem, concomitante e comprovadamente, falte o período máximo de 18 (dezoito) meses para aquisição do direito à aposentadoria em seus limites mínimos, fica garantido o emprego e salário até atingir o prazo para aposentadoria integral.

Parágrafo Primeiro: As modalidades de aposentadoria previstas na presente cláusula não são cumulativas, ou seja, aplica-se somente a que se der primeiro, em seus limites mínimos.

Parágrafo Segundo: Completado o período acima, cabe ao empregado fazer a comunicação à empresa e comprovar esse tempo de serviço com documento de contagem emitido pela Previdência Social.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - UTILIZAÇÃO DOS SANITÁRIOS

As empresas manterão os sanitários abertos durante todo o expediente, inclusive 10 (dez) minutos antes e em igual espaço de tempo após o expediente. O tempo de utilização das instalações sanitárias pelos trabalhadores ficará limitado às reais necessidades, coibindo-se abusos.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ASSENTOS

Para permitir aos empregados trabalharem sem grande esgotamento físico as empresas, sempre que necessário, nos termos da NR 17 da Portaria 3214, colocarão à disposição dos mesmos:

- a) assentos ajustáveis nos serviços de mesas e bancadas;

- b) na hipótese daqueles que trabalharem em pé, deverão manter assentos em locais que possam ser utilizados durante as pausas que os serviços permitirem.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - PRIMEIROS SOCORROS

As empresas manterão nos seus estabelecimentos caixas de primeiros socorros médicos, contendo além dos necessários medicamentos, absorventes higiênicos destinados a situações emergenciais, quando utilizarem mão de obra feminina.

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - REVISTA

As empresas que adotarem o sistema de revista física nos trabalhadores o farão de maneira respeitosa, em local adequado e por pessoa do mesmo sexo.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - QUADRO DE AVISOS

As empresas do setor permitirão a afixação de avisos pelo Sindicato dos Trabalhadores, no quadro respectivo, em local visível, destinado à colocação de comunicados aos trabalhadores, desde que de caráter oficial, assinados pela Diretoria da entidade laboral concernente, relativos à convocação de Assembléias, realização de eleições, campanhas de sindicalização, serviços prestados pela entidade, e ainda realização de cursos, palestras, seminários e excursões, quando encaminhados à Diretoria da empresa com antecedência de 2 (dois) dias úteis, aprovados por escrito pela administração da empresa.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - APOIO AS ATIVIDADES SOCIAIS E ESPORTIVAS DOS TRABALHADORES

As empresas não criarão quaisquer obstáculos à participação de seus empregados nas atividades sociais e esportivas promovidas pela Entidade Sindical Profissional, desde que tais atividades não coincidam com o horário de trabalho.

OUTRAS ESTABILIDADES

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - EXPEDIÇÃO DE DOCUMENTOS

As empresas não descontarão o DSR e feriados da semana respectiva, nos casos de ausência do empregado motivada pela necessidade de obtenção de Carteira do Trabalho e Cédula de Identidade, mediante comprovação, não sendo a falta computada para efeito de férias.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - FORMULÁRIOS DA PREVIDÊNCIA SOCIAL

As empresas disporão de 10 (dez) dias para providenciar o preenchimento e entrega dos formulários da previdência social solicitados por seus empregados, exceto para os casos de aposentadoria especial, quando o prazo será de 15 (quinze) dias.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - DIAS PONTES

As empresas poderão liberar os trabalhadores em dias úteis intercalados com feriados e fins de semana, através da compensação anterior ou posterior aos respectivos dias, desde que aceita previamente a liberação e a forma precisa de compensação por, no mínimo, 2/3 (dois terços) dos seus empregados, inclusive mulheres e menores, através de consulta livre e democrática. Idêntico procedimento poderá ser adotado nos dias de Carnaval.

DESCANSO SEMANAL

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - ATRASOS- DESCONTO DO DSR

A ocorrência de atraso ao trabalho na semana, desde que não superior a 30 (trinta) minutos, não acarretará o desconto do DSR correspondente. Nessa hipótese, a empresa não poderá impedir o cumprimento do restante da jornada de trabalho.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - MARCAÇÃO DO CARTÃO DE PONTO NOS HORÁRIOS DE REFEIÇÃO

As empresas que assim o desejarem poderão apenas indicar, de forma impressa ou não, no cartão de ponto, ou outro documento de controle do horário de trabalho, os intervalos para repouso ou alimentação, considerando-se, desta forma, regular e legalmente assinalados tais intervalos, conforme dispõe o art. 74, parágrafo 2º, da CLT, devendo somente ser registrados os horários de início e término da jornada de trabalho.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS

A hora extraordinária será remunerada na forma abaixo:

A) 60% (sessenta por cento) de acréscimo em relação à hora normal, quando trabalhada de segunda-feira a sábado, inclusive;

B) 100% (cem por cento) de acréscimo, em relação à hora normal, quando trabalhadas em dias de repouso semanal remunerado do empregado ou domingos, feriados, bem como em dias pontes já compensados na conformidade da cláusula 31ª desta Convenção.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - INTERRUPTÕES DO TRABALHO

As interrupções do trabalho, em razão de caso fortuito ou força maior, não poderão ser descontadas ou compensadas posteriormente.

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - FÉRIAS INDIVIDUAIS E COLETIVAS

1. O início das férias coletivas ou individuais, integrais ou parceladas, não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias já compensados, devendo ter início, sempre, no primeiro dia útil da semana.
1. **B.** A Entidade Sindical poderá encaminhar à empresa, para ser afixado no quadro de avisos previsto nesta Convenção, os esclarecimentos legais sobre a época em que os empregados poderão optar pela conversão de 1/3 (um terço) do período de gozo de férias em abono.
3. A remuneração das férias corresponderá ao salário normal do empregado, acrescido de um terço de seu valor.
4. Quando as férias coletivas concedidas parceladamente abrangerem os dias 25 de dezembro e 1º de janeiro, estes dias não serão computados como férias e, portanto, excluídos da contagem dos dias corridos regulamentares.

LICENÇA REMUNERADA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - FALTAS ABONADAS

O trabalhador poderá deixar de comparecer ao serviço durante a vigência da presente Convenção Coletiva, sem prejuízo do salário e mediante comprovação nas seguintes hipóteses:

- a) Por 1 (um) dia útil, em caso de falecimento de sogro, sogra;
- b) Por 1 (um) dia útil, para internação hospitalar de cônjuge ou filho dependente;

c) Até 5 (cinco) dias úteis, para casamento;

d) Por 5 (cinco) dias corridos, contados desde a data do parto, no gozo de licença paternidade (art. 7, XIX c/c art. 10º das Disposições Transitórias da Constituição Federal), neles incluído o disposto no inciso III, do art. 473, da CLT;

e) Por 2 (dois) dias úteis, em caso de falecimento de cônjuge, irmão, ascendente e descendente, conforme previsto no inciso I do art. 473 da CLT.

f) Por 2 (dois) dias úteis, para levar o filho de até/inclusive 12 (doze) anos de idade ao médico, mediante a apresentação de atestado de acompanhamento;

Parágrafo Primeiro: Serão abonadas as faltas do empregado estudante para prestação de exames, em estabelecimento de ensino oficial autorizado ou reconhecido, e desde que coincidente com o horário de trabalho, pré-avisado o empregador com prazo mínimo de 48 (quarenta e oito) horas, bem como mediante comprovação posterior. Esta garantia é extensiva aos exames vestibulares, e limitado, porém, a uma inscrição comunicada ao empregador.

Parágrafo Segundo: Nos casos de exame de recuperação e exame vestibular, comunicados com 48 horas de antecedência e posteriormente comprovados, o empregado poderá se ausentar 1 (uma) hora antes do término de sua jornada normal de trabalho.

LICENÇA ADOÇÃO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - LICENÇA PARA EMPREGADA ADOTANTE

No caso de adoção ou guarda judicial de criança as empresas concederão licença maternidade à empregada de acordo com o disposto pela Lei 10.421, de 15.4.2002, que acrescentou dispositivo ao art. 392 da Consolidação das Leis do Trabalho.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - UNIFORMES E MATERIAL DE SEGURANÇA

Fornecimento gratuito aos empregados de uniformes e material de segurança individual (EPI), inclusive botas de segurança e ferramentas necessárias, sempre que exigido seu uso pela natureza do serviço prestado.

MANUTENÇÃO DE MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - PRENSAS MECÂNICAS

As prensas deverão estar equipadas com dispositivos de segurança que evitem a ocorrência de acidentes com os operadores dessas máquinas.

CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - CIPA

As eleições para a CIPA serão precedidas de convocação escrita, por parte da empresa, com antecedência de 50 (cinquenta) dias do término do mandato dos seus membros, fixando data, local e horário para a sua realização, considerando-se todos os trabalhadores candidatos naturais, exceto os empregados que estiverem em contrato de experiência ou por prazo determinado ou que já tiverem sido pré-avisados antes do Edital.

Parágrafo Primeiro: As inscrições dos candidatos far-se-ão até 5 (cinco) dias antes da data da eleição;

Parágrafo Segundo: Todo o processo eleitoral e a respectiva apuração serão acompanhados pelos integrantes da CIPA em exercício, excetuados aqueles que se candidatarem à reeleição, ressalvando o direito de todos os candidatos presenciarem a apuração;

Parágrafo Terceiro: Com a finalidade de preparar a reunião mensal da CIPA, os membros efetivos dos representantes dos empregados terão livre a hora de proceder à mencionada reunião, em local que deverá ser providenciado pela empresa;

Parágrafo Quarto: No prazo de 15 (quinze) dias após a eleição e apuração, a empresa deverá enviar carta ao Sindicato dos Trabalhadores, informando o nome dos empregados eleitos.

EXAMES MÉDICOS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - EXAMES MÉDICOS

Todos os trabalhadores que atuem em área de produção serão submetidos a exames laboratoriais periódicos, quando previstos na legislação.

Parágrafo Único: O empregado será informado do resultado desses exames, podendo ser por escrito, a critério do médico.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Haverá reconhecimento pelas empresas que não mantenham serviço médico e odontológico próprio ou através de convênio, de atestados médicos e odontológicos expedidos pelo ambulatório do Sindicato dos Trabalhadores, desde que este mantenha convênio com o INSS.

Parágrafo Único: Atestados expedidos pelo INSS, referentes a casos de atendimento de urgência devidamente comprovados, serão aceitos pelas empresas em qualquer hipótese, quer possua, ou não, convênio médico.

ACOMPANHAMENTO DE ACIDENTADO E/OU PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO

Nos casos de Acidente do Trabalho com afastamento, as empresas deverão enviar cópia da Comunicação de Acidente do Trabalho – CAT, ao Sindicato profissional, no prazo máximo de 10 (dez) dias, após a sua emissão ao órgão competente, nos termos do Decreto 611, artigo 142, § 1º, de 21 de julho de 1992, cuja redação assim dispõe:

Art. 142. *A empresa deverá comunicar o acidente do trabalho à Previdência Social até o 1º (primeiro) dia útil seguinte ao da ocorrência e, em caso de morte, de imediato, à autoridade competente, sob pena de multa variável entre o limite mínimo e o limite máximo do salário-de-contribuição, sucessivamente aumentada nas reincidências, aplicada e cobrada na forma do art. 110 do ROCSS.*

§ 1º *Da comunicação a que se refere este artigo receberão cópia fiel o acidentado ou seus dependentes, bem como o sindicato a que corresponda a sua categoria*

RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - ELEIÇÕES SINDICAIS

Desde que avisadas pela respectiva entidade sindical, com a necessária e razoável antecedência, fica garantido pelas empresas o ingresso no estabelecimento das urnas coletoras eleitorais com seus responsáveis legais, por ocasião do pleito destinado à renovação da administração da Entidade Sindical Profissional, cujos votos serão coletados em local apropriado e estabelecido, de comum acordo, entre a empresa e a entidade interessada.

Parágrafo Único: As empresas, um dia por ano, permitirão que a respectiva Entidade Sindical Profissional promova a sindicalização de seus empregados, em local a ser escolhido de comum acordo e sem que essa atividade possa perturbar a operação produtiva fabril, resguardadas, no entanto, as condições mais favoráveis já estabelecidas entre as empresas e as Entidades Sindicais.

LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - CURSOS E/OU ENCONTROS SINDICAIS

O empregado indicado pelo Sindicato, mediante prévia comunicação por escrito à empresa, para participar de cursos de interesse da categoria, tais como seminários e congressos sindicais, ficará autorizado a não comparecer 3 (três) dias úteis por ano como licença não remunerada, sem prejuízo no DSR, férias ou 13º salário.

Parágrafo Único: A licença prevista nesta cláusula ficará limitada a 1 (um) empregado por empresa com mais de 20 (vinte) empregados e nas empresas com mais de 150 (cento e cinquenta) empregados a proporção será de 1 (um) empregado para cada grupo de 150 (cento e cinquenta) empregados existentes.

GARANTIAS A DIRETORES SINDICAIS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - DIRIGENTES DO SINDICATO- AUSÊNCIAS

Os dirigentes sindicais, no máximo de 2 (dois) por empresa, não afastados de suas funções no trabalho, poderão se ausentar do serviço até 4 (quatro) dias, por ano, sem prejuízo do salário e na remuneração das férias, 13º salário e descanso semanal remunerado, desde que avisada a empresa, por escrito, pela entidade sindical, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, ressalvadas as condições mais favoráveis já existentes na empresa.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

As empresas representadas pelo SINDICATO DA MICRO E PEQUENA INDÚSTRIA DO TIPO ARTESANAL DO ESTADO DE SÃO PAULO, entidade sindical patronal de primeiro grau, devidamente registrada no Ministério do Trabalho e Emprego (processo nº 24000.001191/90-70), inscrita no CNPJ/MF sob o nº 60.262.425/0001-09, recolherão uma contribuição complementar e necessária à manutenção da atividade sindical, obedecendo ao disposto abaixo:

1. O recolhimento da citada importância será equivalente ao valor único de R\$ 200,00 (Duzentos reais), o qual deverá ser pago através de guia própria, em favor do SINDICATO DA MICRO E PEQUENA INDÚSTRIA DO TIPO ARTESANAL DO ESTADO DE SÃO PAULO – SIMPI, e poderá ser paga até o término da vigência deste instrumento, qual seja, a data de 30 de Junho de 2014.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL NEGOCIAL

As empresas procederão, durante o prazo de vigência da presente Convenção Coletiva, a título de contribuição assistencial negocial, aprovada pela respectiva assembleia geral da categoria profissional, aos descontos, dos salários nominais já reajustados dos empregados abrangidos por esta Convenção, a favor do Sindicato Profissional ou da Federação dos Trabalhadores na Indústria Coureira e que deverão ser efetuados quando do pagamento dos salários, nos valores de 1,5% (um e meio por cento) ao mês, até o limite máximo (teto), por empregado, a ser observado em cada um dos descontos, correspondente a 10,80% do salário normativo de efetivação vigente.

Parágrafo Primeiro: Fica assegurado ao empregado, para o exercício efetivo do direito de oposição, o prazo mínimo de 10 (dez) dias a contar do primeiro desconto da contribuição no contracheque dos empregados, conforme disposto no TAC registrado sob o número 000136.2013.15.005/9-62. Os empregados que não puderem exercer a manifestação nas condições já mencionadas, por se encontrarem ausentes do trabalho em razão de suspensão ou interrupção do contrato de trabalho, terão os seus descontos suspensos até o seu retorno ao serviço e poderão se opor aos descontos até 15 (quinze) dias após este retorno.

Parágrafo Segundo: A manifestação anteriormente citada deverá ser feita através de carta individual de próprio punho, em três vias, a ser protocolada no Sindicato dos Trabalhadores, exceto para o empregado analfabeto, para quem o próprio Sindicato dos Trabalhadores preparará e protocolará, no prazo previsto, as três vias da carta referida, mediante simples pedido verbal do empregado perante o Sindicato dos Trabalhadores ou algum de seus dirigentes, da sua opção quanto aos descontos. O empregado deverá entregar uma destas vias à empresa, mediante recibo, no prazo de 2 (dois) dias úteis, a partir do dia seguinte do protocolo no Sindicato dos Trabalhadores.

Parágrafo Terceiro: Os empregados abrangidos por esta Convenção e representados pela Federação dos Trabalhadores, em localidades não incluídas em base territorial do Sindicato, portanto na condição de inorganizados, poderão exercer a manifestação através de encaminhamento de carta registrada à Federação dos Trabalhadores, nos mesmos prazos acima, fornecendo uma cópia e comprovante à empresa.

Parágrafo Quarto: Com respeito ao desconto do mês de Julho, agosto e setembro de 2013, deverá ser efetuado pela empresa sobre o salário reajustado do referido mês (Julho/2013), cujo recolhimento deverá ser realizado em favor do Sindicato Profissional até o dia 10 de outubro de 2013.

Parágrafo Quinto: Os demais recolhimentos dos descontos deverão ser feitos em conta vinculada, junto ao banco definido pelo Sindicato beneficiário, com vencimento no 10º (décimo) dia após a data do desconto, através de guias especiais fornecidas pelo Sindicato dos Trabalhadores, até o dia 20 de cada um dos meses de desconto.

Parágrafo Sexto: A empresa que descontar e deixar de recolher ao Sindicato dos Trabalhadores as contribuições indicadas nesta cláusula, incorrerá em multa de valor correspondente a 10% (dez por cento) do montante não recolhido, por mês de atraso, revertida a favor daquela entidade sindical.

Parágrafo Sétimo: As empresas fornecerão, no prazo de 20 (vinte) dias, contados da data de recolhimento da contribuição assistencial, ao Sindicato dos Trabalhadores, em caráter confidencial, mediante recibo, uma relação contendo os nomes e os valores da referida contribuição dos empregados contribuintes, excluídos os pertencentes a categorias profissionais diferenciadas, bem como liberais que exerçam opção, na forma da lei.

Parágrafo Oitavo: Enquanto subsistir a contribuição assistencial prevista nesta cláusula não será cobrada a contribuição confederativa tratada no inciso IV do art. 8º da Constituição Federal.

Parágrafo Nono: Tão somente para os empregados representados pelo Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Artefatos e Curtimento de Couros e Peles de Campinas e para os inorganizados representados pela Federação dos Trabalhadores na Indústria Coureira o desconto mensal será de 1,0% (um por cento), prevalecendo todas as demais disposições ora convencionadas.

DISPOSIÇÕES GERAIS APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - NORMAS CONSTITUCIONAIS

A promulgação da legislação ordinária e/ou complementar regulamentadora dos preceitos constitucionais substituirá onde aplicável, direitos e deveres previstos nesta Convenção, ressalvando-se sempre as condições mais favoráveis aos empregados, vedada, em qualquer hipótese, a acumulação.

Parágrafo Único: As cláusulas normativas da presente Convenção Coletiva integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas, mediante negociação coletiva de trabalho, conforme dispõe a Súmula 277 do TST

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - AÇÃO DE CUMPRIMENTO

Os empregados ou seu Sindicato poderão intentar ação de cumprimento na forma e para os fins especificados no artigo 872, parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - MULTA

Multa de 3% (três por cento) do valor do salário normativo de efetivação pelo descumprimento de qualquer cláusula da presente Convenção Coletiva, revertendo em favor da parte prejudicada, multa esta por infração e por empregado.

Parágrafo Primeiro: A presente multa não se aplica em relação às cláusulas para as quais a CLT já estabeleça penalidades ou aquelas que, nesta Convenção, tragam no seu próprio bojo punição pecuniária.

Parágrafo Segundo: A multa será, especialmente, de 2% (dois por cento) do valor do salário normativo de admissão, por empregado, no caso de descumprimento da obrigação de fazer relativa à cláusula de fornecimento de demonstrativo de pagamento, revertendo em favor da parte prejudicada.

Parágrafo Terceiro: A parte prejudicada deverá notificar a outra, por escrito. Se sanada a irregularidade no prazo de 30 (trinta) dias, a multa não será imposta.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação, total ou parcial da presente Convenção, ficará subordinado às normas estabelecidas no artigo 615 da CLT.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - MUDANÇA DE ESTABELECIMENTO

As empresas ficam obrigadas a comunicar mudança de endereço, tanto para o Sindicato dos Trabalhadores como para o Sindicato Patronal, no prazo de 15 (quinze) dias anteriores ou até a efetivação da mudança.

-

Parágrafo Único: No caso de mudança de estabelecimento empresarial de município, para distância superior a 20 (vinte) quilômetros, as empresas analisarão a situação de cada empregado que não as possa acompanhar, por residir em local cuja distância seja superior a 20 (vinte) quilômetros do novo estabelecimento, procurando viabilizar o desligamento do mesmo sem justa causa.

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

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

JOAO BATISTA CAMPOS FERREIRA

PRESIDENTE
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ARTEFATOS E CURTIMENTOS DE COUROS E PELES DE CAMPINAS

VICENTE LOPES DA SILVA
MEMBRO DE DIRETORIA COLEGIADA
SINDICATO DOS TRAB IND DE ARTEF CURT COUROS E PELES

ANEXOS
ANEXO I - RECOMENDAÇÕES

1 – VAGAS: Recomenda-se às empresas que se o processo operacional permitir comuniquem, periodicamente, à respectiva Entidade Sindical Profissional, as vagas existentes.

2 – DESJEJUM: Recomenda-se às empresas que, na medida de suas possibilidades, forneçam a seus empregados, no período da manhã, café, leite e pão com manteiga, em horário definido de comum acordo entre a empresa e os empregados.

3 – LOCAL PARA BICICLETAS: Recomenda-se às empresas onde os empregados utilizem bicicletas como meio de transporte para se dirigir ao trabalho, manter local adequado para estacionamento durante a jornada de trabalho, sem responsabilidade alguma de indenização por parte das empresas nas hipóteses de dano, furto ou roubo das bicicletas.

4 – PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES NOS LUCROS OU RESULTADOS DA EMPRESA: Recomenda-se às empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho que negociem com seus empregados a participação nos lucros ou resultados, como instrumento de integração entre o capital e o trabalho e como incentivo à produtividade, na forma estabelecida na Lei 10.101, de 19.12.2000, observando, para tanto, os aspectos voltados aos índices de produtividade, qualidade e lucratividade da empresa, bem como programas de metas, resultados e objetivos a serem alcançados, que devem ser pactuados previamente, com comissão de empregados para esse fim eleita, integrada, ainda, por um representante indicado pelo Sindicato da respectiva categoria.

5 - GUARDA OBJETOS PESSOAIS: Recomenda-se que os empregadores disponibilizem armários individuais ou espaços específicos e suficientemente seguros para que os trabalhadores guardem seus objetos pessoais, ressaltando as condições mais vantajosas existentes.

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