

## **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025**

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE CALÇADOS DE BIRIGUI**, inscrito no CNPJ de nº 55.756.167/0001-79, registro sindical de Nº. 46000.007694/94, sito a Rua Estados Unidos Nº 872, bairro Jardim São Paulo na cidade de Birigui/SP, neste ato representado por sua presidente, Sr<sup>a</sup>. **Milene Rodrigues**, portadora do C.P.F. de Nº 090.819.608-30 de um lado e de outro lado **SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DO CALÇADO E VESTUÁRIO DE BIRIGUI**, inscrito no CNPJ Nº. 51.098.390/0001-15 registro sindical de Nº. 001.126.02146-3, sito a Rua Roberto Clark Nº 460, centro na cidade de Birigui/SP, neste ato representado por seu Vice-Presidente **Sr. Claudio Adriano Varoni**, portador do C.P.F. de Nº 286.084.268-38 na forma do disposto no artigo Nº 611 e seguintes da CLT, celebram a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, que se regerá pelas seguintes cláusulas:

### **CLÁUSULA 1ª - REAJUSTE SALARIAL E RECOMPOSIÇÃO INFLACIONÁRIA**

As empresas que integram a Categoria Econômica das Indústrias de Calçados de Birigui/SP aplicarão sobre os salários vigentes em 30 de junho de 2.024, qualquer que seja sua faixa, o percentual de **5% (cinco por cento)**.

### **CLÁUSULA 2ª – SALÁRIO DE ADMISSÃO**

Fica estabelecido o Piso Salarial de admissão, com vigência a partir de **1º de julho de 2024** no valor de **R\$ 1.484,00 (Hum mil e quatrocentos e oitenta e quatro reais)**, sendo este aplicado somente aos trabalhadores que nunca tenham trabalhado nas indústrias de calçados ou qualquer outra empresa que integre o grupo, cuja representação está sob a responsabilidade do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Calçados de Birigui, sendo que após 90 dias ininterruptos ou não da data de sua admissão na categoria o mesmo passará a receber o Piso Normativo da Categoria.

### **CLÁUSULA 3ª – PISO NORMATIVO**

Fica assegurado aos empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho - CCT, um Piso Normativo da categoria profissional no valor de **R\$1.654,00 (Hum mil e seiscentos e cinquenta e quatro reais)**, a partir de **01/07/2024**.

### **CLÁUSULA 4ª - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS (P.L.R.)**

Em cumprimento ao que determina o artigo 7º, inciso XI e inciso XXVI da Constituição Federal, bem como Lei 10.101/2000, ficam as empresas obrigadas a pagar a cada empregado associado ou não a entidade sindical profissional uma participação nos lucros e/ou resultados, de acordo com as condições abaixo explicitadas:

**Parágrafo primeiro:** O empregado que não faltar injustificadamente ao trabalho durante o mês, no período de vigência da presente convenção coletiva de trabalho, fará jus ao recebimento do valor mínimo de R\$367,50 (trezentos e sessenta e sete reais e cinquenta centavos), que deverá ser dividido em duas parcelas iguais de R\$ 183,75 (cento e oitenta e três reais e setenta e cinco centavos), sendo que a primeira parcela deverá ser paga até o 5º (quinto) dia útil de janeiro de 2025 e a segunda parcela deverá ser paga até o 5º (quinto) dia útil do mês de julho de 2025.

**Parágrafo segundo:** Para o empregado associado ao sindicato profissional por participarem das assembleias convocadas pelo sindicato, ajudarem a discutir e decidir as pautas importantes para a categoria profissional e assim contribuírem para que haja equilíbrio nas relações de trabalho ajudando na manutenção de empregos e sobrevivência de empresas, ficam as empresas obrigadas a pagar a cada empregado como forma de retribuição um PLR adicional no valor de R\$367,50 (trezentos e sessenta e sete reais e cinquenta centavos) que deverá ser dividido em duas parcelas iguais de R\$ 183,75 (cento e oitenta e três reais e setenta e cinco centavos), sendo que a primeira parcela deverá ser paga até o 5º (quinto) dia útil de janeiro de 2025 e a segunda parcela deverá ser paga até o 5º (quinto) dia útil do mês de julho de 2025.

**Parágrafo terceiro:** Os recebimentos integrais das parcelas tanto da P.L.R (Participação nos lucros e resultados da empresa) quanto do PLR adicional supramencionado ficam condicionados ao cumprimento da meta de assiduidade e o empregado que faltar injustificadamente durante o mês, perderá a fração equivalente a 1/12 (um doze avos) dos valores acima citados.

**Parágrafo quarto:** Terá direito ao recebimento dos valores, constantes nos parágrafos 1º e 2º o empregado afastado por auxílio acidente e por auxílio maternidade e ainda o trabalhador que tiver faltado ao trabalho por motivo de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa declarada em sua CTPS que viva sob sua dependência econômica.

**Parágrafo quinto:** Não terá direito ao recebimento de ambos os valores de acordo com os critérios estabelecidos nos parágrafos primeiro e segundo, o empregado que entrar em gozo de benefício previdenciário por motivo de auxílio-doença enquanto durar o seu afastamento.

**Parágrafo sexto:** Para efeito da quitação das parcelas da PLR e do PLR adicional nos parágrafos primeiro e segundo, a empresa tomará como base o mês fiscal (01 a 30), ou fração igual ou superior a quinze dias.

**Parágrafo sétimo:** O trabalhador que for admitido a partir de 01/07/2024 e dispensado antes de 01/07/2025 fará jus ao recebimento tanto da PLR bem como do PLR adicional proporcional desde que observados os critérios fixados nos dispositivos acima mencionados.

**Parágrafo oitavo:** A empresa que descumprir o pactuado na presente cláusula será compelida a arcar com o pagamento, em favor do empregado, uma multa equivalente a 10% do valor aquele que teria direito a receber tanto da PLR como do PLR adicional.

**Parágrafo nono:** As empresas integrantes da categoria econômica poderão adotar outras metas de acordos coletivos firmados com o Sindicato profissional dos empregados a título da P.L.R, ficando todavia, assegurado a cada empregado o pagamento mínimo da importância de R\$ 183,75 (cento e oitenta e três reais e setenta e cinco centavos) por semestre, condicionado a inexistência de falta injustificada, salvo exceções acima citadas, e se o plano de metas estabelecer outros parâmetros mais vantajosos ao empregado.

#### **CLÁUSULA 5ª - PRÊMIO POR TEMPO DE SERVIÇO (P.T.S.)**

As empresas aplicarão o percentual de **1% (um por cento)** sobre o salário nominal de seus empregados que tiverem período de trabalho igual ou superior a dois anos ininterruptos na empresa, sendo que este percentual deverá ser aplicado e pago pelas empresas a partir do mês em que o completar 02 (dois) anos.

**a) Parágrafo primeiro** - O percentual de 1% (um por cento), estabelecido no “caput” da presente cláusula será aplicado nos anos subsequentes de forma anual até atingir o limite de 5% (cinco por cento). O valor do P.T.S. deverá ser discriminado separadamente no holerite e nas rescisões contratuais e incorporado ao salário do empregado para todos os efeitos de cálculos.

**b) Parágrafo segundo** - Fica resguardado o direito do empregado que tiver este período de trabalho em **01/07/2024** ou completar os dois anos até **30/06/2025**.

#### **CLÁUSULA 6ª - ADIANTAMENTO DE SALÁRIOS/VALES**

As empresas fornecerão aos empregados, adiantamento salarial equivalente a 30% (trinta por cento) do salário mensal, até o dia 20(vinte) de cada mês.

**Parágrafo Único** - Os empregados que não desejarem o vale deverão se manifestar mensalmente de forma expressa.

### **CLÁUSULA 7ª - HORAS EXTRAS**

As horas extraordinárias serão remuneradas da seguinte forma:

a) **50% (cinquenta por cento)** de acréscimo em relação à hora normal, quando trabalhadas de segunda-feira a sábado;

b) Nos termos do artigo 59 da CLT, fica proibida a realização de jornada extraordinária superior às 2hs (duas) por dia. Na hipótese de tal limite ser ultrapassado, a hora suplementar que exceder o limite de duas será remunerada com acréscimo de **65% (sessenta e cinco por cento)**;

c) **120% (cento e vinte por cento)** de acréscimo em relação à hora normal, quando trabalhadas em domingos e feriados ou no dia destinado ao repouso semanal.

*Parágrafo Único - Os empregadores remunerarão como trabalho extraordinário, o tempo gasto com cursos e reuniões obrigatórios, desde que realizados fora da jornada normal de trabalho. Em caso de convite onde seja facultativa a participação não será considerada como extras.*

### **CLÁUSULA 8ª - AUXÍLIO AO FILHO EXCEPCIONAL**

As empresas pagarão aos seus empregados (as) que tenham filhos excepcionais, um auxílio mensal equivalente a 20% (vinte por cento) do salário nominal dos funcionários, por filho nesta condição, desde que matriculado na entidade devidamente registrada e reconhecida por lei, especializada no tratamento do excepcional, mediante o fornecimento de atestado de assiduidade.

### **CLÁUSULA 9ª - AUXÍLIO FUNERAL**

No caso de falecimento de empregado associado ao sindicato dos trabalhadores, a empresa pagará a título de auxílio funeral, uma única vez, juntamente com o saldo de salários e outras verbas trabalhistas remanescentes, a quantia correspondente a 01 (um) salário nominal do empregado, vigente à data do falecimento. No caso de morte decorrente de acidente do trabalho, o abono será pago em dobro.

### **CLÁUSULA 10ª - ABONO POR APOSENTADORIA**

Ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes, será assegurado ao empregado associado ao sindicato de trabalhadores com mais de 04 (quatro) anos de serviço na empresa, quando dela vier a desligar-se definitivamente por motivo de aposentadoria, um abono a título de indenização equivalente a 02 (dois) salários do Piso Normativo da Categoria.

### **CLÁUSULA 11ª - PAGAMENTO DE SALÁRIOS/ATRASSO NO PAGAMENTO DE SALÁRIOS, FÉRIAS E 13º SALÁRIO.**

Quando o 5º (quinto) dia útil do mês recair no sábado, as empresas deverão antecipar o pagamento dos salários para o primeiro dia útil imediatamente anterior:

1) O não pagamento dos salários ajustados no prazo determinado por Lei, ou seja, até o 5º (quinto) dia útil de cada mês subsequente ao vencido, salvo quando este recair no sábado, procedendo-se na forma acima, acarretará multa diária revertida ao trabalhador associado ao sindicato profissional, a saber:

- 1% (um por cento) do salário Normativo, quando a obrigação for satisfeita independentemente de medida judicial, sendo então paga concomitantemente o principal e a respectiva multa;
- 2% (dois por cento) do Salário Normativo, quando a obrigação for satisfeita através de medida judicial.

2) O não pagamento do 13º salário e da remuneração das férias dos trabalhadores associados ao sindicato de trabalhadores nos prazos definidos em Lei implicará a mesma multa, conforme acima estipulados;

3) Nos casos em que o vencimento dos prazos supramencionados coincidirem com sábados, o pagamento deverá ser antecipado para o dia útil imediatamente anterior, e no caso de recaírem em domingos o pagamento será feito no primeiro dia útil subsequente;

4) As multas previstas não poderão ser exigidas nos casos controversos de diferenças salariais e não poderão superar nunca a 02 (dois) salários nominais do empregado.

**Parágrafo Único** – Quando as datas estipuladas em Lei para o pagamento do 13º salário recair em sábado, domingo e feriados, o mesmo deverá ser efetuado no 1º dia útil imediatamente anterior.

#### CLÁUSULA 12ª - DA COMUNICAÇÃO E CONCESSÃO DAS FÉRIAS

As empresas comunicarão seus empregados à data do início do período de gozo das férias individuais com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, conforme art. 135 da CLT.

a) **Parágrafo primeiro** – É expressamente vedado que as férias individuais tenham início nos dois dias que antecedam o repouso semanal remunerado, feriados ou dias já compensados.

b) **Parágrafo segundo** - A remuneração das férias acrescidas de 1/3 (hum terço) deverá ser paga até 02 (dois) dias antes do início do respectivo período de férias;

c) **Parágrafo terceiro** - Os empregadores não poderão cancelar ou adiar as férias individuais ou coletivas, cujo período de gozo haja sido regularmente comunicado, ressalvada a ocorrência de necessidade imperiosa, hipótese em que terão de ressarcir os prejuízos financeiros, devidamente comprovados;

d) **Parágrafo quarto** - As empresas que concederem férias coletivas deverão comunicar a entidade sindical, cumprindo o que determina o artigo 139 e parágrafos.

#### CLÁUSULA 13ª - ERROS NO PAGAMENTO 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 contar da data da solicitação por parte do empregado.

#### CLÁUSULA 14ª - COMPROVANTES DE PAGAMENTOS

Os empregadores fornecerão comprovantes mensais de pagamento aos seus empregados com a sua identificação e com a discriminação pormenorizada das parcelas pagas e dos descontos efetuados.

#### CLÁUSULA 15ª - PAGAMENTO DE SALÁRIOS MEDIANTE CHEQUES

Os empregadores concederão aos empregados tempo hábil, dentro da jornada de trabalho, para recebimento de seus salários em banco ou posto bancário, quando esses salários não forem pagos em moeda corrente ou depósito bancário, não podendo solicitar a reposição das horas em que o funcionário esteve no banco.

a) **Parágrafo primeiro** - As empresas que efetuarem o pagamento dos salários e demais títulos através de conta bancária aberta para este fim, em nome de cada empregado e com o consentimento deste, ficarão obrigadas a arcarem com as taxas cobradas pela instituição financeira.

b) **Parágrafo segundo** - As empresas poderão efetuar o pagamento dos salários e demais títulos através de conta bancária aberta para este fim, em nome de cada empregado e com o consentimento deste, e, ainda, sem nenhum ônus para o trabalhador. Caso o empregado já possua conta corrente junto à instituição financeira onde a empresa efetua os créditos trabalhistas, ou, decida transformar a conta-salário em conta corrente, as empresas se eximirão da responsabilidade do pagamento das taxas bancárias.

### CLÁUSULA 16ª - PAGAMENTO DE SALÁRIOS AO ANALFABETO

O pagamento de salários ao empregado analfabeto deverá se efetuar mediante a presença de 02 (duas) testemunhas.

### CLÁUSULA 17ª - APRENDIZ SENAI

As empresas contratarão e remunerarão o aprendiz, na forma do que dispõe a Lei nº 10.097, de dezembro de 2.000.

### CLÁUSULA 18ª - PROMOÇÃO

Assegura-se o direito de o empregado designado ou promovido passar a receber o salário pertinente à nova função.

**Parágrafo Único** - A empresa deverá efetuar o pagamento do salário correspondente à função a qual o trabalhador foi promovido no mesmo mês de sua promoção.

### CLÁUSULA 19ª - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

A partir de 15 (quinze) dias de substituição em caráter eventual, o empregado substituído passará a receber o mesmo salário do substituído **até o retorno na função que ocupava.**

No caso de substituição superior a 150 (cento e cinquenta) dias consecutivos acarretará a efetivação da função e do salário.

### CLÁUSULA 20ª - READMISSÃO DO EMPREGADO

O contrato de experiência não será celebrado nos casos de readmissão para a mesma função anteriormente exercida na própria empresa, desde que não tenha ocorrido alteração no processo de fabricação ou mudanças de máquinas nas quais o empregado readmitido tenha trabalhado.

### CLÁUSULA 21ª - PREENCHIMENTO DE VAGAS

Para preenchimento de vagas de níveis hierarquicamente superiores, as empresas darão preferência ao remanejamento interno de seus empregados em atividade.

### CLÁUSULA 22ª - CARTEIRA DE TRABALHO – CTPS

O empregador ao reter a CTPS para anotações deverá procedê-las no prazo de 48 (quarenta e oito) horas.

I. A carteira de trabalho deverá conter obrigatoriamente as anotações da data da admissão, a remuneração, a forma de pagamento e função exercida. Para comprovação do tempo de retenção da CTPS, o empregador dará recibo do recebimento da CTPS e o empregado, de sua devolução;

II. As anotações na CTPS serão feitas ainda pelo empregador:

- Na data-base da categoria.
- Em caso de promoção, onde deverá constar a nova função e o respectivo salário.
- Na Rescisão Contratual;
- A qualquer tempo, a pedido do empregado.

### CLÁUSULA 23ª - CESTA BÁSICA

As empresas fornecerão em continuidade aos seus funcionários uma cesta básica composta dos seguintes produtos:

- 02 pacote(s) de arroz tipo 1 (5kg cada)
- 02 kg. de feijão cariocinha tipo 1
- 02 latas de óleo de soja (900 ml) cada
- 02 pacote(s) de macarrão com ovos (500g) (1espaguete e 1 parafuso)
- 02 kg de açúcar refinado
- 01 pacote de café torrado e moído (500g)
- 02 latas de extrato de tomate (140g)
- 01 pacote de biscoito doce (170g)

X M

- 01 pacote de farinha de trigo (1kg)
- 01 lata de sardinha em óleo de soja (125g) **não podendo ser a sardinha ralada**
- 01 bloco de goiabada (300 g) – devendo este item ser alternado por 1 lata de Milho (170g) e por 1 lata de Ervilha (170g) a cada mês, ficando **Composição A** com Milho, **Composição B** com Ervilha e **Composição C** com Goiabada.

Visando a qualidade dos produtos da cesta básica as partes em comum acordo decidiram pelas marcas que comporão a mesma:

- ✓ Arroz: Anceli, Namorado, Pateko, Rosalito, Aene, Tio Braga, Pop, Grão Campo, Campeiro, Picinin e Ramagem.
- ✓ Feijão: Pedreti Premium, Solito Premium, Rosalito Extra Premium, Tio Nobre Premium, Grão Brilhante Premium e Picinin Premium.
- ✓ Óleo de soja: Coamo, Cocamar, Granol, Lisa, Purity, Sadia, Salada, Soya, Tupã, Concordia, Vila Velha, Suavity e ABC.
- ✓ Macarrão com ovos: D. Benta, Orsi, Paulista, Renata, Basilar e Da Mama.
- ✓ Açúcar refinado: Alto Alegre, Caravelas, Da Barra, Docyto, Duçula, Guarani e União.
- ✓ Café: Birigui, Caboclo, Xororó, Brasil, Roceiro, Cimo, Mineirão e Guri.
- ✓ Extrato de tomate: Etti, Quero, Predilecta, Olé e Tradelli.
- ✓ Biscoito doce: Renata, Triunfo, Marilan, Duchen(Parmalat) e Bauducco.
- ✓ Farinha de trigo: D. Benta, Nita, Renata, Sol, Vitoriosa, Paloma, Dona Laura, Nonita e Coamo.
- ✓ Sardinha em óleo: Pescador, Gomes da Costa, Coqueiro, Rubi, Somag e Laje.
- ✓ Goiabada: Xavante, Predilecta e Quero.
- ✓ Milho: Quero, Jurema, Olé, Goias Verde (Bonare), Predilecta, Estela D'oro e Fugini.
- ✓ Ervilha: Quero, Jurema, Olé, Goias Verde (Bonare), Predilecta e Estela D'oro.

**Parágrafo Único** - Na eventualidade de algum produto acima descrito sair do mercado ou perder a qualidade, os Sindicatos signatários poderão solicitar a substituição por outro produto similar de marca distinta ou por outro produto das marcas aprovadas, desde que haja equivalência de preços.

Este benefício será concedido gratuitamente e ininterruptamente durante a vigência desta Convenção Coletiva, mês a mês, com previsão de entrega da cesta básica até o dia 25 (vinte e cinco) do mês subsequente.

Terá direito à cesta básica o empregado que for admitido e trabalhar igual ou mais de 15 (quinze) dias no mês de admissão e mesmo em caso de extinção do contrato.

Caso o trabalhador seja contratado em regime de contrato de experiência por um período de 30 (trinta) dias e seja extinto seu contrato no término do período do qual foi contratado, ou antes, mesmo do período terminar; ele terá direito à cesta básica desde que tenha trabalhado igual ou mais de 15 (quinze) dias durante a vigência do contrato.

Não terá direito à cesta básica o empregado que tiver faltado ao serviço, a não ser em caso de ausência legal ocorrida no mês de referência. Para efeito do controle de presença considera-se mês os trinta dias subsequentes ao dia em que a empresa efetuar o fechamento do ponto.

Durante o período de suspensão de contrato, motivado por auxílio-doença e auxílio acidente, o empregado terá direito à cesta básica.

No caso de auxílio-doença após o mesmo completar doze meses de afastamento ininterrupto o fornecimento da cesta-básica será interrompido.

A empregada associada ao sindicato profissional mãe de criança até 10 (dez) anos ou de criança com deficiência física ou mental de qualquer idade, poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário e do recebimento da cesta básica, por, no máximo, 06 (seis) dias no período

de 01 de julho de 2024 a 30 de dezembro de 2024, e 06 (seis) dias no período de 01 de janeiro de 2025 a 30 de junho de 2025, para acompanhamento médico da criança ou do filho inválido, mediante comprovação, por documento emitido pelo médico que comprove o ato, devendo apresentá-lo à empresa, no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas, após o atendimento. A empregada mãe associada ao sindicato profissional que se ausentar mais do que a quantidade de dias previstos nos períodos supramencionados, não perderá o direito a cesta-básica desde que apresente atestado de acompanhante.

A empresa deverá entregar a cesta básica até o dia 25 do mês subsequente, sendo que o empregado (a) terá 03 (três) dias úteis de prazo para retirar a sua cesta básica, findo o qual, perderá o direito.

Não tem natureza salarial, nem remuneratória a cesta gratuitamente fornecida ao empregado. Para efeito do controle de faltas considera-se mês o período de 25 a 25 de cada mês.

As empresas poderão em comum acordo com seus funcionários substituir a cesta básica por ticket alimentação.

Os critérios para implantação do mesmo deverão ser apresentados, discutidos e aprovados pelos Sindicatos signatários da presente convenção.

#### **CLÁUSULA 24ª – UNIFORMES**

Fornecimento gratuito de uniformes e EPIS aos empregados, quando exigidos pelas empresas ou por Lei. No caso do uniforme da empresa ser camiseta a mesma fornecerá gratuitamente a seu empregado 02 (duas) camisetas a cada 06 (seis) meses.

#### **CLÁUSULA 25ª - VALE-TRANSPORTE**

As empresas fornecerão o vale-transporte na forma da legislação vigente.

*Parágrafo Único – Fica ao exclusivo arbítrio das empresas, descontarem dos salários dos empregados optantes do referido benefício, percentual inferior a 6% (seis inteiros por cento), não se incorporando aos salários a vantagem obtida por ele.*

#### **CLÁUSULA 26ª - AQUECIMENTO DE REFEIÇÕES**

As empresas que não possuem refeitório comprometem-se a oferecer condições para os trabalhadores aquecerem suas refeições e tomarem-nas em condições de higiene em acomodações satisfatórias, observando o que determina a NR-24.

#### **CLÁUSULA 27ª - ÁGUA POTÁVEL**

As empresas fornecerão aos seus empregados, em suas seções, água potável filtrada e refrigerada, em condições de higiene.

#### **CLÁUSULA 28ª – REVISTA**

As empresas que adotam o sistema de revista pessoal em seus empregados o farão em local adequado e por pessoa do mesmo sexo, evitando eventuais constrangimentos.

#### **CLÁUSULA 29ª - DA PROTEÇÃO À EMPREGADA GESTANTE**

a) Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa, da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 05 (cinco) meses após o parto;

b) A empregada gestante não poderá ser despedida, a não ser nas hipóteses de justa causa.

c) A empresa não poderá exigir cumprimento do Aviso Prévio pela empregada associada ao sindicato profissional e nem descontará desta; este período quando a empregada associada ao sindicato profissional pedir demissão imediatamente após o vencimento da licença compulsória decorrente de maternidade, bem como, no período de gestação.

d) A empregada deverá comunicar à empresa a existência da gravidez no prazo de dez dias após tomar conhecimento de sua gravidez, e comprovar através de exame laboratorial, desde



que no ato de sua demissão a empresa comunique esta obrigação a trabalhadora por escrito com a ciência da mesma e apresente o referido documento junto com o termo rescisório da mesma.

e) As empresas deverão autorizar as empregadas gestantes, a partir do sexto mês de gravidez, a dirigirem-se ao relógio de ponto 3 (três) minutos antes da hora contratual de início dos intervalos para alimentação e descanso. Esta mesma autorização se estende para o encerramento da jornada.

### CLÁUSULA 30ª – DA CONCESSÃO DE HORÁRIO PARA AMAMENTAÇÃO

I. A mulher **trabalhadora associada ao sindicato profissional** terá direito durante a jornada de trabalho 2 (dois) descanso de **01 (uma) hora** cada um, para fazer o aleitamento de seus filhos até completarem 6 (seis) meses de idade, sem qualquer prejuízo das horas despendidas para essa necessidade.

*Parágrafo Único - Quando da impossibilidade da mãe associada ao sindicato profissional usufruir do descanso acima mencionado para amamentar o filho por motivo de residir em localidade situada fora dos limites territoriais da área urbana de Birigui, a mesma terá seu período da licença maternidade prorrogado por 10 (dez) dias sendo este período considerado licença remunerada, compensando assim, os intervalos para amamentação previstos no artigo 396, da CLT, não caracterizando tal período estabilidade de emprego. Tal possibilidade fica condicionada a acordo individual entre a empresa e a funcionária e diante da inexistência deste, prevalece a regra estabelecida no caput do artigo. Deve a empresa protocolar cópia do referido acordo entre ela e sua funcionária na sede do Sindicato da categoria profissional.*

II. A mulher trabalhadora **não associada ao sindicato de trabalhadores** terá direito durante a jornada de trabalho 2 (dois) descanso de **30 (trinta) minutos** cada um, para fazer o aleitamento de seus filhos até completarem 6 (seis) meses de idade, sem qualquer prejuízo das horas despendidas para essa necessidade.

O prazo de aleitamento poderá ser prorrogado, por solicitação escrita do respectivo médico pediatra. Esta cláusula tem por objetivo a proteção ao aleitamento da criança, e não poderá ser utilizada para outras finalidades.

### CLÁUSULA 31ª - LICENÇA PARA A EMPREGADA ADOTANTE/ ESTABILIDADE

Estende-se a mãe adotiva o direito à licença e ao salário-maternidade de acordo com o previsto na Lei nº. 10.421 de 15 de abril de 2002.

*Parágrafo Único - As empregadas adotantes terão o emprego garantido pelo prazo de 05 (cinco) meses, a partir da data da respectiva comunicação ao empregador, que deverá ocorrer em 05 (cinco) dias, contados da formalização da adoção.*

### CLÁUSULA 32ª - AUXÍLIO CRECHE

As empresas obrigam-se ao previsto no artigo 389 da CLT, inciso IV e parágrafos 1º e 2º consolidados, combinando com o artigo 7º, XXV da Constituição Federal.

**a) Parágrafo primeiro** - As empresas que utilizarem creches conveniadas, inclusive com a Prefeitura Municipal, não poderão descontar do salário da empregada mãe, os dias em que a mesma faltar em decorrência dos seguintes motivos:

**I.** Quando da negativa da creche em aceitar a criança por motivo de doença infectocontagiosa de acordo com as Normas da Secretaria Municipal da Educação, devendo a empregada apresentar à empresa comprovante da direção da creche onde constará o motivo da não aceitação.

**II.** Quando as creches não funcionarem por motivo de decretação de ponto facultativo municipal.

**III.** Em caso de reunião pedagógica previamente programada pela creche, a falta ao trabalho será considerada justificada apenas para fins de recebimento da Cesta Básica, DSR e do P.L.R. previsto no inciso I, da cláusula 4ª, todavia, o dia de ausência será descontado do salário da empregada.

**b) Parágrafo segundo** - Poderão as empresas nos casos explicitados nos incisos II e III, disponibilizar outra creche ou entidade que possa abrigar crianças. No caso de não haver aceitação por parte da empregada, a falta será considerada injustificada e a empregada perderá, inclusive, direito a cesta básica e ao P.L.R. previstos nos incisos I e II, da cláusula 4ª. Caso a creche ou entidade disponibilizada pela empresa fique localizada distante da creche habitualmente frequentada pela criança, deverá a empresa disponibilizar meio de transporte, podendo ser efetuado, inclusive, através de fornecimento de vale transporte.

#### **CLÁUSULA 33ª - CAIXA PARA PRIMEIROS SOCORROS E NECESSIDADES HIGIÊNICAS.**

Os empregadores manterão em local próximo ao da prestação de serviços e facilmente acessíveis aos empregados, caixa de primeiros socorros.

**Parágrafo Único:** A empresa que utiliza mão-de-obra feminina, em suas caixas de primeiros socorros deverá haver absorventes higiênicos fornecidos gratuitamente em caso emergencial.

#### **CLÁUSULA 34 - CONVÊNIO COMPRAS**

Os empregadores poderão firmar convênios para aquisição de medicamentos, cosméticos, gêneros alimentícios, combustíveis, vestuário, comércio em geral, laboratórios, inclusive, com empresas administradoras de cartões. Na hipótese do empregado aderir ao convênio, deverá firmar declaração concordando expressamente com os descontos das despesas somente com referência a compras realizadas por ele em seus salários.

#### **CLÁUSULA 35ª - CONVÊNIO MÉDICO E ODONTOLÓGICO**

As empresas que mantêm convênios de assistência médica e odontológica com participação dos empregados nos custos deverão assegurar-lhes o direito de opção, pela inclusão no convênio existente. As empresas encaminharão ao respectivo Sindicato representativo da categoria profissional o material orientativo das facilidades oferecidas pelo (s) convênio (s) adotado (s).

#### **CLÁUSULA 36ª - TRANSPORTE DE ACIDENTADOS, DOENTES E PARTURIENTES.**

Obriga-se o empregador a transportar o empregado, com urgência para o local apropriado, em caso de acidente, mal súbito ou parto, desde que ocorram na empresa, no horário de trabalho.

#### **CLÁUSULA 37ª - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO**

Ficam as empresas obrigadas a enviar à entidade sindical, cópia da guia C.A.T. das ocorrências de acidente de trabalho e doença profissional, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas após a emissão da mesma, sob pena de arcarem com multa diária de 1% (um por cento) do piso normativo da categoria, revertida a favor do empregado, desde que comprovada à omissão.

#### **CLÁUSULA 38ª - EXAMES MÉDICOS**

Serão realizados obrigatoriamente os exames admissionais, demissionais e periódicos, na forma estabelecida pela NR-7 da portaria 3214/78, sem ônus para o trabalhador no horário das 07h00min às 17h00min. Fica a empresa proibida de determinar que o empregado faça os exames acima citados em horário de descanso e refeição.

#### **CLÁUSULA 39ª - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL**

As empresas serão obrigadas a preencher e fornecer a documentação exigida pela Previdência Social, quando solicitadas pelo empregado.

**Parágrafo Único** - As empresas fornecerão por ocasião do desligamento do empregado, quando for o caso, formulário exigido pela Previdência Social, para fins de instrução do processo de aposentadoria.

## CLÁUSULA 40ª - GARANTIA DE VAGAS PARA PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS

As empresas assegurarão aos portadores de necessidades especiais o acesso às suas vagas nas contratações, conforme a legislação em vigor.

**Parágrafo Único** - As Empresas providenciarão a adequação de suas instalações para atender aos portadores de necessidades especiais, na forma do que estabelece a lei.

## CLÁUSULA 41ª - AUSÊNCIAS LEGAIS

Ficam ampliadas as ausências legais aos trabalhadores associados ao sindicato de trabalhadores previstas nos incisos I, II, III e IV do artigo 473 da CLT, e acrescidas outras, respeitados os critérios mais vantajosos, nos seguintes termos:

**O (a) empregado (a) associado (a) ao sindicato de trabalhadores poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário:**

a) Até 2 (dois) dias úteis (em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua CTPS, viva sob sua dependência econômica;

b) Os empregadores concederão 02 (dois) dias de licença remunerada aos empregados associados ao sindicato profissional, no caso de falecimento de sogro ou sogra, cunhado ou cunhada quando o óbito e o sepultamento ocorrerem em dias distintos e forem considerados úteis. Na hipótese do óbito ocorrer em dia destinado ao descanso e o sepultamento ocorrer em dia útil, o empregado associado ao sindicato profissional terá licença remunerada no dia útil. Porém quando o óbito e o sepultamento ocorrerem no mesmo dia, o empregado associado ao sindicato profissional terá apenas esse dia de licença, se o mesmo for considerado dia útil;

c) Na hipótese do casamento do empregado fica assegurada uma licença remunerada de 03 (três) dias úteis, excluindo o sábado da contagem, exceto as empresas que mantém atividades normais aos sábados. É facultado ao empregado o direito de utilizar deste dia para compensar a falta na véspera do casamento;

d) O empregado (a) poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, por 05 (cinco) dias no caso de internação hospitalar do cônjuge, filho, bem como, outros dependentes devidamente habilitados junto à Previdência Social, desde que apresente a solicitação escrita e assinada pelo médico de sua presença no hospital;

e) A empregada mãe de criança até 10 (dez) anos ou de criança com deficiência física ou mental de qualquer idade, poderá deixar de comparecer ao serviço, por no máximo, 06 (seis) dias no período de 01 de julho de 2024 a 31 de dezembro de 2024, e, 06 (seis) dias no período de 01 de janeiro de 2025 a 30 de junho de 2025, para acompanhamento médico da criança ou do filho deficiente, mediante comprovação, por documento emitido pelo médico que comprove o ato, devendo apresentá-lo à empresa, no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas, após o atendimento.

**Parágrafo Único** - Entende-se por ascendentes: pai, mãe, avós, bisavós, e por descendentes, filhos e netos, na conformidade da lei civil.

## CLÁUSULA 42ª - TRABALHO INFANTIL, TRABALHO EM LOCAL PRECÁRIO, DISCRIMINAÇÃO E ABUSO SEXUAL

As empresas abrangidas pela presente Convenção Coletiva se comprometem a não contratar e a combater o trabalho infantil, o trabalho sem registro na carteira de trabalho; trabalho em local e meio ambiente de trabalho inapropriado, o abuso sexual e qualquer outra forma de discriminação em seus quadros diretos ou na cadeia produtiva a que fazem parte.

**Parágrafo Único** – Caso a empresa não cumpra com o determinado nesta cláusula a mesma deverá pagar a cada trabalhador em situação irregular o valor de 01 (hum) piso da categoria no mês posterior à constatação e comprovação da irregularidade.

## CLÁUSULA 43ª - ABONO DE FALTAS DO ESTUDANTE/JORNADA DO ESTUDANTE



Os empregadores concederão licença remunerada aos empregados, nos dias de provas escolares, desde que coincidentes com o horário de trabalho. Em igual condição, as empresas concederão também licença remunerada em caso de exames vestibulares, devendo ser entregues pelos mesmos comprovantes de inscrição e dos dias programados pela escola para os exames vestibulares.

Em ambos os casos o empregado deverá comunicar a empresa com até 24 horas de antecedência e apresentar a comprovação dos mesmos no prazo de 15 dias da realização da prova escolar ou do vestibular.

**a) Parágrafo primeiro** - Será assegurada aos empregados estudantes a realização de estágio na própria empresa, desde que compatível com a formação escolar do mesmo com as atividades do empregador, dependendo da disponibilidade de vagas.

**b) Parágrafo segundo** - O tempo destinado ao estágio não implicará em alteração salarial do empregado.

#### **CLÁUSULA 44ª - EXAMES DE AUTOESCOLA**

Quando o empregado associado ao sindicato profissional for se submeter ao exame técnico e prático de habilitação para condutor de veículos (carro e moto), a empresa concederá licença remunerada da seguinte forma: uma única vez durante as horas necessárias à realização dos mesmos se os exames forem realizados no mesmo dia. Quando forem realizados em dias diferentes, as empresas concederão licenças remuneradas uma única vez durante as horas necessárias para o exame prático e uma única vez para o exame técnico.

Em caso de reprovação e necessidade de novo exame a falta será considerada justificada apenas para efeito de evitar punição, devendo o empregado comunicar a realização do exame com antecedência mínima de 24 horas. Deverá comprovar documentalmente a realização do exame no prazo de quinze dias após a realização do mesmo.

#### **CLÁUSULA 45ª - SERVIÇO MILITAR**

Fica assegurada estabilidade provisória ao trabalhador em idade de prestar o serviço militar obrigatório, inclusive o Tiro de Guerra, a partir do alistamento até 30 (trinta) dias após baixa/desengajamento.

#### **CLÁUSULA 46ª - DIAS PONTES-FERIADOS**

As empresas poderão dispensar seus empregados em dias úteis intercalados com feriados em começo e fins de semana, através de compensação anterior ou posterior dos respectivos dias, ou trocar os dias de feriados conforme prevê a LEI 13.467/2017, mediante Acordo Coletivo de Trabalho, firmado com o Sindicato profissional.

**Parágrafo Único**- Deverá a empresa enviar por escrito e com antecedência de 15 (quinze) dias, a entidade sindical à solicitação para acordo de compensação de horas dos dias pontes, bem como a compensação dos sábados.

#### **CLÁUSULA 47ª - FLEXIBILIZAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO - BANCO DE HORAS**

Para as empresas implantarem o Banco de Horas com vigência maior de 06 (seis) meses, devem obrigatoriamente celebrar acordo coletivo de trabalho diretamente com o Sindicato dos trabalhadores.

**I.** Apresentada a proposta pela empresa e após ser analisada pela entidade sindical representativa dos trabalhadores, a entidade convocará assembleia para discussão e votação, ficando estabelecido que o prazo máximo de duração do Banco de Horas será de até doze meses.

**II.** Havendo necessidade de a empregada mãe associada ao sindicato profissional ausentar-se do trabalho para acompanhamento médico da criança com faixa etária compreendida entre 11 (onze) a 12 (doze) anos de idade, poderá fazê-lo, restrito a 1 (um) dia por mês, e ainda, desde que comprove o ato mediante documento emitido pelo médico

e apresentado à empresa, no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas, após o atendimento.

§ 1º - As horas dedicadas ao referido acompanhamento médico não serão descontados dos salários da empregada mãe, e, esta não perderá o direito à cesta básica, o DSR respectivo, e a PLR proporcional, desde que compensadas com horas de trabalho, no prazo máximo de 6 (seis) meses, não podendo a jornada diária ultrapassar o limite legal de 10 (dez) horas.

§ 2º - A empresa comunicará a empregada mãe, com antecedência de 1 (um) dia, a data e o horário que deverá compensar as horas utilizadas para acompanhamento médico descrita no inciso II. A empregada mãe que não comparecer na data e horário estipulado, a empresa poderá descontar dos salários da referida empregada, o valor correspondente às horas devidas, o DSR respectivo, a PLR proporcional, bem como, deixará de fornecer no mês seguinte, a cesta básica.

#### **CLÁUSULA 48ª - DA JORNADA DE TRABALHO (12x36)**

É facultado às empresas adotarem a jornada de 12 (doze) horas X 36 (trinta e seis) horas, com intervalo para descanso e refeição convencionado. A jornada 12 x 36 será aplicada nos setores de vigia. A adoção da referida jornada em outros setores da empresa fica condicionada à expressa concordância sindical a ser firmada em acordo coletivo.

Havendo trabalho em dias de feriado o mesmo deverá ser remunerado com o correspondente adicional de acordo com a cláusula 7ª desta convenção.

#### **CLÁUSULA 49ª – DA AUTORIZAÇÃO DE O EMPREGADOR ADOTAR SISTEMA ALTERNATIVO ELETRÔNICO DE CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO**

Fica a empresa desobrigada da utilização do **Registrador Eletrônico de Ponto – REP**, previsto no art. 31 da Portaria 1.510, de 21 de agosto de 2009, podendo manter-se com os equipamentos atuais que registram a jornada de trabalho de seus empregados conforme previsto no artigo 1º da portaria 373 de 25 de fevereiro de 2011.

**a) Parágrafo primeiro** - *Os empregados das empresas representadas pelo Sindicato da Categoria Profissional acima identificado cumprirão integralmente a jornada de trabalho legal ou contratual em vigência.*

**b) Parágrafo segundo** - *O empregador fornecerá a seus empregados, junto com os holerites, cópias dos controles de ponto registrados pelos empregados para que estes possam fazer a devida conferência, tendo ampla liberdade para questionar eventuais divergências, devendo fazê-lo, no prazo máximo de cinco dias úteis após o recebimento do “espelho do ponto”.*

**c) Parágrafo terceiro** - *As empresas que adotarem o sistema alternativo de controle de jornada de trabalho ficam obrigadas a fornecer, desde que solicitadas por escrito, ao Sindicato representativo da categoria profissional dos empregados e signatário do presente aditivo, as cópias dos cartões de ponto de seus empregados. A entrega dos referidos documentos deverá ser feita no prazo máximo de dois dias após a data da formalização do pedido por parte da entidade sindical.*

#### **CLÁUSULA 50ª - COMPENSAÇÃO DOS FERIADOS/FERIADOS AOS SÁBADOS**

As empresas poderão dispensar seus empregados em dias úteis intercalados com feriados em começo e fins de semana, através de compensação anterior ou posterior dos respectivos dias, ou trocar os dias de feriados conforme prevê a LEI 13.467/2017, mediante Acordo Coletivo de Trabalho, firmado com o Sindicato profissional.

**Parágrafo primeiro** - Deverá a empresa enviar por escrito e com antecedência de 15 (quinze) dias, a entidade sindical à solicitação para acordo de compensação de horas dos dias pontes, bem como a compensação dos sábados.

Quando a empresa adotar o sistema de prorrogação e compensação de horário e o feriado ocorrer de segunda a sexta-feira, deverá compensar os minutos correspondentes à compensação relativa aquele dia de feriado, com o acréscimo de 12 (doze) minutos na jornada diária de trabalho dos demais dias úteis da semana.

**Parágrafo segundo** - O não cumprimento da jornada integral por parte do empregado implicará na perda do descanso remunerado, nos termos do que estabelece o artigo 6º da lei 605/49.

**Parágrafo terceiro** - Quando o feriado coincidir com o sábado, a empresa deverá reduzir às horas diárias de trabalho em 48(quarenta e oito) minutos diários, evitando assim a compensação do sábado ou liberar os funcionários 04 (quatro) horas antes do final da jornada no último dia útil da semana.

Caso não haja redução de jornada ou liberação dos funcionários a empresa deverá pagar as horas correspondentes ao sábado com acréscimo de 120% sobre a hora normal.

#### **CLÁUSULA 51ª - AVISO PRÉVIO**

Ao despedir o funcionário, a empresa deverá constar da respectiva comunicação (aviso prévio, carta de dispensa) o dia, hora e local onde será feito pagamento dos créditos respectivos, bem como do exame médico demissional. Na contagem do aviso prévio será excluído o dia do começo e incluído o dia do vencimento.

Os empregados que comprovadamente obtiverem novo emprego não estarão obrigados ao cumprimento do aviso prévio até o final, ficando garantido aos mesmos o pagamento dos salários até o último dia trabalhado e sua projeção sobre as demais verbas salariais e indenizatórias. Devendo o pagamento das verbas rescisórias e a entrega dos documentos ocorrer no prazo de até 10 dias da extinção do contrato de trabalho.

**Parágrafo Único** - O empregador deverá observar que o empregado na última semana não poderá realizar compensação de dia que seja posterior ao término do referido aviso, senão será desconsiderado e anulado o Aviso Prévio.

#### **CLÁUSULA 52ª - CARTA-AVISO DE DISPENSA**

No caso de dispensa por justa causa, a empresa deverá entregar carta-aviso, contra recibo aos empregados, declinando as razões determinantes da penalidade imposta.

#### **CLÁUSULA 53ª – HOMOLOGAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS ASSOCIADOS AO SINDICATO**

As homologações das rescisões de contrato de trabalho dos funcionários associados ao sindicato com mais de 06(seis) meses somente terá validade com assistência da entidade sindical.

As empresas deverão agendar com antecedência de dez dias na sede do sindicato profissional as homologações que deva realizar com a assistência do sindicato profissional, que designará o dia em que a homologação será realizada.

As homologações serão realizadas de segunda a quinta feira, no horário das 8:30 horas (oito horas e trinta minutos) às 13:00 horas (treze horas).

Na impossibilidade de o sindicato efetuar homologações dos trabalhadores associados por motivo de recesso as empresas deverão efetuar o pagamento das verbas rescisórias e a entrega dos documentos no prazo de até 10 dias do rompimento do contrato de trabalho nos termos que dispõe a lei Nº 13.467/2017 e posteriormente enviar cópia da rescisão ao sindicato.

**Parágrafo único:** Mensalmente, até o dia 15 (quinze) do mês subsequente ao mês de referência, as empresas deverão fornecer ao Sindicato dos Trabalhadores, a relação nominal de seus empregados associados demitidos no mês anterior, desde que não tenham sido homologados pela entidade profissional.

#### **CLÁUSULA 54ª - PRAZO PARA QUITAÇÃO DE RESCISÃO CONTRATUAL**

Na extinção do contrato de trabalho, as empresas deverão observar o disposto no art.477 da CLT e seus parágrafos de acordo com a redação dada pela Lei nº 13.467/2017.

## CLÁUSULA 55ª - DOCUMENTOS QUE DEVEM SER APRESENTADOS NA HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES CONTRATUAIS

No ato das rescisões contratuais, deverão ser apresentados os seguintes documentos:

- I. Livro de Registro de Empregados ou Ficha atualizada;
- II. Carteira de Trabalho atualizada;
- III. Cartão de ponto;
- IV. Rescisão Contratual em 05 (cinco) vias;
- V. Termo de Seguro Desemprego quando for o caso;
- VI. Extrato Analítico atualizado do FGTS ou extrato analítico com as guias de FGTS que não foram incorporadas ao saldo, no ato da homologação;
- VII. Atestado Médico Demissional (fornecido por médico do trabalho conforme legislação);
- VIII. GRFP (Guia recolhimento do FGTS) e de multa de 40% autenticada;
- IX. Chave de identificação para saque do FGTS;
- X. Entrega do comprovante para retirada da cesta-básica que o funcionário tiver direito;
- XI. Cópia do Contrato Social da Empresa (atualizado em caso de alteração contratual);
- XII. O pagamento da rescisão deverá ser feito somente em dinheiro, cheque administrativo ou comprovante bancário na conta corrente do funcionário;

Parágrafo único: Com exceção aos descontos permitidos em lei na rescisão contratual. A soma dos demais descontos não poderá exceder o equivalente a 01 (um) salário nominal do empregado conforme assim determina o parágrafo 5º do artigo Nº 477 da C.L.T.

## CLÁUSULA 56ª - CARTA DE REFERÊNCIA

Em caso de dispensa sem justa causa ou pedido de dispensa, mediante solicitação do funcionário a empresa fornecerá carta de referência, noticiando que o empregado não praticou nenhum ato que desabone a sua conduta, acrescentando a função exercida e período contratual.

**Parágrafo Único:** Deverá à empresa no ato da dispensa, providenciar a entrega de todos os certificados relativos aos cursos que o empregado frequentou durante o pacto laboral desde que estejam em seu poder.

## CLÁUSULA 57ª - INDENIZAÇÃO ADICIONAL DO EMPREGADO DISPENSADO SEM JUSTA CAUSA NO PERÍODO DE 30 DIAS QUE ANTECEDE A DATA BASE DA CATEGORIA. (art. 9º, das Leis nº 6.708/79 e 7.238/84)

O empregado que for dispensado “sem justa causa” e cuja rescisão de contrato de trabalho ocorrer no período de trinta dias que antecede a data base da categoria, ou seja, no período de 01 a 30 de junho, terá direito a indenização adicional equivalente a um salário mensal. Com referência ao Aviso Indenizado, se em sua projeção o último dia de aviso cair no período acima mencionado, o funcionário terá direito a indenização.

## CLÁUSULA 58ª - ACOMPANHAMENTO DE DIRIGENTE SINDICAL DURANTE FISCALIZAÇÃO DO AUDITOR FISCAL DO MINISTÉRIO DO TRABALHO JUNTO AS EMPRESAS.

Quando solicitada fiscalização por parte do Sindicato junto às empresas, a entidade sindical poderá designar um diretor para acompanhar o auditor fiscal durante a realização da mesma. Podendo também a entidade patronal designar um diretor.

## CLÁUSULA 59ª - DIRIGENTES DO SINDICATO – AUSÊNCIAS

Os diretores sindicais não afastados de suas funções na empresa poderão ausentar-se do serviço até 12 (doze) dias por ano, nas proporções 03 (três) dias por mês sem prejuízos nos salários, nas férias, 13º salário, PLR e descanso semanal remunerado e também será fornecida a cesta básica referente ao mês de afastamento, desde que avisada a empresa por escrito, pelo



sindicato, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, ressalvadas as condições mais favoráveis já existentes na empresa.

#### **CLÁUSULA 60ª - QUADRO DE AVISOS**

As empresas colocarão à disposição do Sindicato dos Trabalhadores, um quadro de avisos para fixação exclusiva de comunicados de interesse dos empregados ou da categoria, vedados os de conteúdo político-partidários ou ofensivos.

#### **CLÁUSULA 61ª - INCENTIVO A LIVRE ASSOCIAÇÃO SINDICAL E A NEGOCIAÇÃO COLETIVA**

Tendo em vista as vantagens obtidas por força da negociação coletiva que adiciona ao contrato de trabalho várias vantagens aos empregados em relação às normas às normas jurídicas legisladas ou propostas por autoridades públicas competentes e dos diversos serviços prestados pelo sindicato laboral a seus associados e tendo em vista as aprovações colhidas em assembleias das categorias acordantes, as empresas deverão oferecer durante o processo de integração ao trabalho a ficha de filiação sindical e concederão ao contratado inteira liberdade de associação, sem que isso constitua óbice para continuidade de seu contrato de trabalho. Caberá exclusivamente ao sindicato laboral a confecção da ficha de filiação, que após preenchidas deverão ser enviadas ao sindicato mensalmente.

#### **CLÁUSULA 62ª – DIREITO A DESFILIAÇÃO DO QUADRO ASSOCIATIVO DO SINDICATO**

O empregado associado poderá se desligar do quadro associativo do sindicato até o dia 15 de cada mês, terá o cancelamento de sua associação referente ao mês de desfiliação e os que desfilarem após essa data, terá sua desfiliação cancelada partir do mês subsequente, mediante solicitação escrita e protocolada pessoalmente no referido órgão, durante o horário de expediente que manterá plantão específico para este fim no horário de almoço.

#### **CLÁUSULA 63ª - MELHORIA DAS CONDIÇÕES DO TRABALHO (SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO)**

Com fulcro nos resultados dos estudos realizados pela **CTPN-ICB** (Comissão Tripartite de Negociação-Indústria de Calçados de Birigui), as empresas representadas pelo Sindicato das Indústrias de Calçados e Vestuário de Birigui deverão adotar a **NR-9- PPRA “PROGRAMA DE PREVENÇÃO DE RISCOS DO AMBIENTE DE TRABALHO”**, sendo que as empresas deverão enviar uma cópia do referido documento ao Sindicato profissional.

**Parágrafo Único** - A norma acima citada é parte integrante da Convenção Coletiva de Trabalho do setor Calçadista de Birigui para o ano de 2024/2025.

#### **CLÁUSULA 64ª – ADOÇÕES DE PREVENÇÃO EM PROL À SAÚDE E SEGURANÇA DOS TRABALHADORES**

Com objetivo de não propagação da COVID, **enquanto durar o Estado de calamidade pública:**

- a) As empresas deverão implantar a medida de distanciamento social entre os trabalhadores dos setores produtivos e administrativos destas.
- b) As empresas deverão fornecer a seus funcionários álcool gel 70% em quantidade suficiente para os mesmos higienizarem suas mãos durante a jornada de trabalho;
- c) As empresas exigirão de seus trabalhadores o uso correto de máscaras de proteção dentro do ambiente de trabalho. Ficando o mesmo impedido de adentrar nas dependências da empresa caso não esteja usando a máscara corretamente até que o órgão do governo desobrigue os cidadãos do uso dela.
- d) No ato do início da jornada de trabalho dos seus funcionários as empresas medirão através de termômetro a temperatura de seus trabalhadores e caso o mesmo se apresente em estado febril, deverá ser impedido de adentrar nas dependências da empresa; deverá ser encaminhado ao departamento médico da empresa ou a Unidade Básica de saúde e somente depois que apresentar exame médico constando resultado **NEGATIVO** a COVID será liberado a trabalhar não podendo sofrer prejuízo

econômico de qualquer natureza e nem de cláusulas sociais constantes na Convenção Coletiva de Trabalho.

- e) As empresas deverão constar no quadro de aviso de seus funcionários informativos que ressaltem a importância das medidas de proteção e da vacinação a COVID.

#### **CLÁUSULA 65ª – CTPN-ICB – (COMISSÃO TRIPARTITE PERMANENTE DE NEGOCIAÇÃO DA INDÚSTRIA DE CALÇADOS DE BIRIGUI)**

Caberá a Comissão Tripartite Permanente de Negociação – Indústria de Calçados de Birigui, composta por representantes indicados pelo Sindicato profissional, Sindicato patronal e da **SRTE/SP** (Superintendência Regional do Trabalho e Emprego no Estado de São Paulo); a discussão de assuntos referente à saúde e segurança no trabalho no setor de calçados tendo como objetivo estudar, discutir, elaborar, melhorar e/ou mudar o PGR – PROGRAMA DE GERENCIAMENTO DE RISCOS parte integrante da presente Convenção Coletiva de Trabalho, podendo ainda, ampliá-lo.

Poderá a CTPN-ICB adotar uma política de levantamento de informações sobre conforto térmico e doenças ocupacionais, orientando as empresas a realizarem os exames necessários. Podendo a CTPN-ICB criar um programa de atividades preventivas das doenças ocupacionais que atingem a categoria.

***Parágrafo Único** - As propostas formalizadas pela referida comissão serão implantadas somente após a apreciação e aprovação pelas entidades sindicais signatárias da presente convenção.*

#### **CLÁUSULA 66ª – CADEIRA ERGONÔMICA**

Em cumprimento ao que determina a NR-17 (Norma regulamentadora), vigente a partir de janeiro de 2022, as empresas representadas pelo sindicato econômico nesta convenção; deverão fornecer aos trabalhadores cujo posto de trabalho deva ser planejado ou adaptado para posição sentada; cadeiras ergonômicas que atendam a seguinte descrição técnica:

- 1) Altura ajustável à estatura do trabalhador e à natureza da função exercida. A cadeira deve possuir regulagem de altura do assento podendo essa regulagem ser mecânica ou a gás.
- 2) Características de pouca ou nenhuma conformação na base do assento. O assento deve ser de espuma injetada de poliuretano (mínimo de 50kg/m<sup>3</sup>). As estruturas do assento e do encosto deverão ser em moldada anatomicamente.
- 3) Borda frontal do assento arredondada. O assento deve possuir em sua borda frontal um arredondamento. O assento deve ser de espuma injetada de poliuretano (mínimo de 50kg/m<sup>3</sup>).
- 4) Encosto com forma levemente adaptada ao corpo para a proteção da região lombar, sua inclinação deve variar de 3 a 5 graus. O encosto deve proteger a região lombar, a altura da extremidade inferior do encosto x extremidade superior do assento não deve ultrapassar de 10 a 15 cm. O encosto deve ser de espuma injetada de poliuretano (mínimo de 50kg/m<sup>3</sup>). O acionamento deverá ser simples através de alavanca disposta sob o assento da cadeira. O encosto deverá possuir uma blindagem de proteção, na parte posterior, em polipropileno.
- 5) A base da cadeira deve ser fixa, com 5 patas (pentagonal) em chapas de aço ABNT 1010/1020.
- 6) As dimensões da cadeira devem obedecer a Norma da ABNT de nº 13.962.
- 7) A cadeira não deve possuir braços.
- 8) O revestimento tanto do assento como do encosto deve ser em tecido 100% poliéster com gramatura mínima de 300g/m<sup>2</sup>.
- 9) A cadeira deve ser giratória permitindo movimentos de lateralidade.

#### **CLÁUSULA 67ª – CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA DOS EMPREGADOS**

As empresas descontarão dos salários já reajustados de seus empregados associados ao sindicato mensalmente em favor da entidade profissional a mensalidade associativa, no importe de 1% (hum por cento) ao mês, incidindo na remuneração mensal, 13º Salário e nas férias sem o acréscimo de 1/3 CF.

**a) Parágrafo Primeiro:** As empresas fornecerão mensalmente ao Sindicato dos Trabalhadores, até o 5º (quinto) dia após os descontos, relação única dos seus empregados associados à entidade, contendo: nome, cargo, número do PIS, número da CTPS a Série a data da admissão, salário, valor da contribuição e mês da competência.

**I. RECOLHIMENTO** – A contribuição será recolhida na rede bancária autorizada, através de boleto emitido pela entidade sindical e terá como data de vencimento todo dia 15 de cada mês subsequente com exceção do boleto referente à competência do 13º salário que terá seu vencimento até o último dia do expediente do mês de dezembro.

**II. MULTA PELO ATRASO NO RECOLHIMENTO** – O descumprimento desta cláusula pela empresa acarretará à mesma, multa de 10% (dez por cento) do valor devido, adicional de 02% (dois por cento) por mês ou fração a partir do 02º (segundo) mês subsequente ao do vencimento, juro de mora 01% (um por cento) ao mês ou fração a partir do 01 (primeiro) mês ao do vencimento, além de atualização monetária, revertida em favor da entidade profissional prejudicada.

#### **CLÁUSULA 68ª – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL DOS EMPREGADOS**

Em respeito da decisão da Assembleia Geral Extraordinária da categoria onde foi aprovado e estabelecido pelos trabalhadores e a entidade sindical representante dos mesmos, a implantação da contribuição Assistencial/Negocial, as empresas efetuarão desconto a título de Contribuição Assistencial/Negocial do valor do percentual de **2,0% (dois por cento)**, sobre os salários nominais já reajustados de todos os empregados associados e não associados, abrangidos por esta convenção e representados pelo Sindicato dos Trabalhadores, a favor deste. O desconto deverá ser efetuado sobre os salários já reajustados em 2 parcelas de 1% cada uma nos meses de setembro/2024 e janeiro/2025.

Nos meses em que ocorrerem o desconto da Contribuição Assistencial/Negocial dos salários dos trabalhadores não será cobrado a contribuição associativa dos trabalhadores sócios do sindicato.

**Parágrafo primeiro** - Será assegurado aos trabalhadores da categoria profissional, o **direito de oposição** ao desconto da contribuição prevista no “caput” desta cláusula, e, que deverá ser realizado no prazo de **até 30 (trinta) dias úteis**, contados da data em que a entidade sindical laborar der publicidade da celebração da presente Convenção Coletiva de Trabalho, devendo cada trabalhador que tiver interesse na oposição comparecer na sede do sindicato em horário e dias de funcionamento ao público para expressar a sua vontade por escrito.

**Parágrafo segundo** - Encerrado o prazo de oposição ao desconto da contribuição Assistencial/Negocial e o trabalhador não exercendo esse direito, será considerado como renúncia tácita do mesmo.

**Parágrafo terceiro** - Os trabalhadores contratados após o mês de julho/2024 terão descontado a referida contribuição na segunda folha de pagamento ou na rescisão do contrato de trabalho, desde que não comprovem o desconto em empresas anteriores decorrentes aos anos 2024 e 2025.

**Parágrafo quarto** - As empresas que não realizarem os descontos e ou repasse ao sindicato da categoria profissional desta contribuição conforme descrito nesta cláusula pagarão uma multa de um salário normativo da categoria em favor do sindicato de trabalhadores além de eventuais despesas judiciais e honorários advocatícios necessários à cobrança do valor ora estipulados. A

multa será aplicada por trabalhador contido em seu quadro de funcionário, além das eventuais despesas judiciais e honorários advocatícios necessários à cobrança do valor ora estipulados, além da obrigação de cumprir integralmente a presente cláusula.

**Parágrafo quinto** - As empresas fornecerão, no prazo de 20 dias, contados da data do recolhimento da contribuição assistencial, ao Sindicato dos Trabalhadores, mediante recibo de protocolo, uma relação contendo os nomes e os valores da referida contribuição dos seus empregados.

**Parágrafo sexto** - Não descontado os valores estabelecidos nesta cláusula por livre iniciativa empresa, esta não poderá retroceder os descontos nos pagamentos dos salários dos meses posteriores, ficando a empresa responsável pelo pagamento conforme previsto nesta cláusula, arcando a mesma com os pagamentos deste a entidade sindical.

**Parágrafo sétimo** - RECOLHIMENTO – A contribuição Assistencial/Negocial será recolhida na rede bancária autorizada, através de boleto emitido pela entidade sindical e terá como data de vencimento o dia 15 dos meses subsequentes a setembro/2024 e janeiro/2025.

#### **CLÁUSULA 69ª – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL**

Nos meses de **outubro de 2024** e **novembro de 2024** as empresas sindicalizadas ou não, farão o recolhimento na sede social do Sindicato das Indústrias do Calçado e Vestuário de Birigui, sito na Rua Roberto Clark nº 460 - Centro – Birigui/SP, em favor do mesmo, a importância de **1,125% (um inteiro e cento e vinte e cinco milésimos por cento), correspondente ao parcelamento de 2,25% (dois inteiros e vinte e cinco centésimos por cento)** sobre a folha de pagamento dos funcionários do mês de **setembro de 2024**, e nos meses de **fevereiro de 2025** e **abril de 2025** as empresas sindicalizadas ou não farão o recolhimento na sede do Sindicato acima descrito e em favor do mesmo a importância de **1,125% (um inteiro e cento e vinte e cinco milésimos por cento), correspondente ao parcelamento de 2,25% (dois inteiros e vinte e cinco centésimos por cento)** sobre a folha de pagamento dos funcionários do mês de **janeiro de 2025**.

#### **CLÁUSULA 70ª – CONTRIBUIÇÃO PARA ORIENTAÇÃO, TREINAMENTO E REQUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL, APOIO A RECOLOCAÇÃO DE PESSOAL, CURSOS E PALESTRAS EM ÁREAS DIVERSAS, BANCO DE OFERTAS DE EMPREGO, AÇÕES SÓCIO SINDICAIS E OUTRAS QUE A ENTIDADE SINDICAL PROFISSIONAL ENTENDER NECESSÁRIO PARA UTILIZAÇÃO DOS VALORES**

Com objetivo de promover o custeio de assistência social, lazer, cursos, pesquisas e incentivos as mesmas, campanhas sociais, educativas, orientações de direitos, treinamento, requalificação profissional, recolocação de pessoal, gincanas, sorteios, palestras em áreas diversas, ações sócio sindicais, ações sociais, além de outras que a entidade sindical profissional juntamente com a categoria por ela representada entender necessário e ações estas extensivas a categoria, ações para preservação na área da saúde dos trabalhadores; as empresas abrangidas pela presente convenção, recolherão às suas expensas diretamente a entidade sindical representante da categoria profissional a importância de **R\$26,43 (vinte e seis reais e quarenta e três centavos)** por empregado constante em seu quadro de funcionários no mês de **julho de 2024**.

- O valor correspondente deverá ser pago até o **dia 15 (quinze) a 30 (trinta) de setembro 2024**;
- As empresas deverão fornecer à entidade sindical profissional o comprovante da quantidade de empregados da empresa.
- O valor correspondente será pago na sede da entidade sindical profissional mediante recibo emitido pela mesma e/ou pagamento através de transferência bancária (TED) ou via PIX (o sindicato profissional informará os dados de pagamento do PIX através do fornecimento da chave



do PIX e/ou dos dados bancários da entidade) e uma vez pago emitirá o recibo a empresa pagadora.

- d) **Multa pelo atraso no recolhimento:** O descumprimento desta pela empresa dentro do prazo previsto nesta Convenção Coletiva de Trabalho, incorrerá em multa no valor de 1%(um por cento) do montante não recolhido, cumulativo, por mês de atraso, sem prejuízo da atualização monetária pelos índices de correção dos débitos trabalhistas.

A entidade sindical terá ampla liberdade para a utilização dos valores conforme necessidade da categoria, bem como utilização para pagamento de despesas com a manutenção da entidade, despesas referentes à orientação de direitos junto ao INSS, código do consumidor e outras que forem necessárias para orientação e esclarecimento.

#### **CLÁUSULA 71ª - MULTAS/OBRIGAÇÃO DE FAZER E MULTA**

Multa de 5% (cinco por cento) do maior salário normativo, vigente à época da infração, pelo descumprimento de qualquer cláusula da presente Convenção Coletiva, revertendo em favor da parte prejudicada, multa esta por infração e por empregado.

A presente multa não se aplica em relação às cláusulas para as quais a C.L.T. já tenha estabelecido penalidade ou àquelas que, neste instrumento, já tragam no seu próprio bojo punição pecuniária.

A multa será, especialmente, de 3% (três por cento) do salário normativo, vigente à época da infração, 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 Único:** A parte prejudicada deverá notificar à outra por escrito. Se sanada a irregularidade no prazo de 30 (trinta) dias, a multa não será imposta.

#### **CLÁUSULA 72ª - AÇÃO DE CUMPRIMENTO**

Fica reconhecida a legitimidade "ad causam" e "ad processum" da categoria profissional perante a justiça competente, como substituto processual o Sindicato dos Trabalhadores, para ajuizamento de ações de cumprimento de cláusulas desta Convenção Coletiva, independente de outorga de procurações e relações nominais dos trabalhadores substituídos.

#### **CLÁUSULA 73ª – CICONP - COMISSÃO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA.**

Com o objetivo de promover a conciliação extrajudicial de questão de natureza trabalhista, eventualmente surgidas entre empregados e empregadores da categoria, os Sindicatos profissional e econômico manterão em funcionamento a Comissão Intersindical de Conciliação Prévia do Setor Calçadista de Birigui, conforme estatuto da mesma e instalada nas dependências do Sindicato representante da categoria profissional, devendo atender somente os trabalhadores e as indústrias associadas aos respectivos sindicatos.

#### **CLÁUSULA 74ª – COMPROMISSO**

As partes convenientes comprometem-se a cumprir e fazer cumprir a presente Convenção Coletiva de Trabalho, em todos os seus termos e condições, durante o prazo de sua vigência.

#### **CLÁUSULA 75ª - ACORDOS COLETIVOS, NORMAS MAIS FAVORÁVEIS**

As condições mais favoráveis estabelecidas em Acordo Coletivo legal, e formalmente em ordem, prevalecerão com relação às normas vigentes nesta Convenção.

#### **CLÁUSULA 76ª – VIGÊNCIA**

As normas e condições de trabalhos constantes deste instrumento normativo terão vigência de 12 (doze) meses, iniciando em 01/07/2024 e findando-se em 30/06/2025.





**Sindicato dos Trabalhadores nas Ind. de Calçados de Birigui**

R: Estados Unidos, 872 - Jardim Klayton - Birigui/SP - CEP: 16203-042

Fone: (18) 3643-3500 - CNPJ nº 55.756.167/0001-79

Site: [www.sindicatodossapateiros.org.br](http://www.sindicatodossapateiros.org.br) - Facebook: SindicatodosSapateiros



FILIADO A



### CLÁUSULA 77ª - PRORROGAÇÃO, REVISÃO DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial deste acordo ficará subordinado às normas estabelecidas pelo artigo 615 da CLT.

Birigui/SP, 28 de agosto de 2024.

**Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Calçados de Birigui**

**Milene Rodrigues**

Presidente

**Sindicato das Indústrias do Calçado e Vestuário de Birigui**

**Cláudio Adriano Varoni**

Presidente