



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2017/2018

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 **Srª. 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 C.N.P.J. de 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 presidente **Sr. Carlos Alberto Mestriner**, portador do C.P.F. de Nº. 032.686.718-02, 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

A partir de 1º de julho de 2017, os salários dos empregados abrangidos pela presente **Convenção Coletiva de Trabalho**, serão reajustados de acordo com as condições abaixo:

a) Parágrafo primeiro - Sobre os salários de todos os trabalhadores nas indústrias de calçados de Birigui vigentes em 30 de junho de 2017, será aplicado o percentual de 4% (quatro por cento).

b) Parágrafo segundo - A correção salarial acima corresponde ao resultado da livre negociação para recomposição salarial do período de 01/07/2016 a 30/06/2017.

CLÁUSULA 2ª - SALÁRIO DE ADMISSÃO

Fica assegurado a partir de 01 de julho de 2017 o piso salarial de admissão no valor de **R\$ 1.000,00** (um mil reais) sendo o referido piso salarial 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 seis meses ininterruptos ou não da data de sua admissão na categoria o mesmo passará a receber o Piso Normativo da Categoria.

CLÁUSULA 3ª - PISO NORMATIVO

O piso normativo da categoria profissional passa a ser de **R\$ 1.040,00** (Um mil e quarenta reais), a partir de 01/07/2017.

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

Em cumprimento ao que determina o artigo 7º, inciso XI da Constituição Federal e Lei nº 10.101/2000, ficam as empresas obrigadas a pagar a cada empregado uma participação nos lucros e/ou resultados, de acordo com as condições abaixo explicitadas:

I - 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\$ 300,00 (trezentos reais)**, que deverá ser dividido em duas parcelas iguais de **R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais)**, sendo que, a primeira parcela deverá ser paga até o 5º (quinto) dia útil do mês de janeiro de 2018, e, a segunda parcela, de idêntico valor, deverá ser paga até o 5º (quinto) dia útil do mês de julho de 2018.

§ 1º - Os recebimentos integrais das parcelas supramencionadas ficam condicionadas ao cumprimento da meta de assiduidade. O empregado que faltar injustificadamente ao trabalho durante o mês, perderá a fração equivalente a 1/12 (um doze avos) do valor mínimo de **R\$ 300,00 (trezentos reais)**.

§ 2º - Terá direito ao recebimento do valor do P.L.R. constante no inciso I, o empregado afastado por auxílio acidente e por auxílio maternidade.

II - Convencionam ainda as partes, que no período de vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, o empregado que não tiver falta alguma no transcurso de cada semestre, **justificada ou injustificada**, com exceção àquela ocorrida por motivo de afastamento por auxílio acidente, auxílio maternidade, e, ainda, no caso de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua CTPS, viva sob sua dependência econômica, fará jus ao recebimento de um acréscimo no valor da PLR da importância de **R\$ 200,00 (duzentos reais)** por semestre, totalizando **R\$ 400,00 (quatrocentos reais)** por ano.

➤ **Parágrafo Único** - O empregado que faltar ao trabalho durante o mês, **justificada ou injustificadamente**, exceto nas condições acima explicitadas, perderá a fração equivalente a 1/6 (um sexto) do acréscimo de **R\$ 200,00 (duzentos reais)**, por semestre.

III - Não terá direito ao recebimento do valor do P.L.R. mencionados nos incisos I e II, o empregado que entrar em gozo de benefício previdenciário por motivo de auxílio doença enquanto durar o seu afastamento.

IV - As empresas integrantes da categoria econômica poderão adotar outras metas através de acordos coletivos firmados com o Sindicato da categoria profissional dos empregados, ficando, todavia assegurado a cada empregado o pagamento mínimo da importância de **R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais)**, por semestre,

condicionado a inexistência de falta injustificada; e, mais R\$ 200,00 (duzentos reais), por semestre, se não ocorrer faltas justificadas ou injustificadas, salvo as exceções acima citadas, e se o plano de metas estabelecerem outros parâmetros mais vantajosos ao empregado.

V - A título de P.L.R. adicional. A mãe que não fizer uso da ausência legal em virtude de não ter ocorrido necessidade do acompanhamento da criança ao médico ou em decorrência de negativa da creche em aceitar a criança, motivos esses previstos no item VIII, da cláusula 41ª e § 1º da cláusula 32ª, respectivamente da presente norma coletiva, no período compreendido entre 01 de julho a 31 de dezembro de 2017, e de 01 de janeiro a 30 de junho de 2018, receberá o valor equivalente a **01 (um) dia por mês**, relativo a cada um dos períodos supramencionados, tomando-se por base o salário contratual, limitado ao máximo de dois salários normativos/dia.

➤ **Parágrafo Único** - A ausência da mãe, por até 05 (cinco) dias, provocada pela necessidade de acompanhamento do filho em caso de internação, constante do item VI da cláusula 41ª, está excluída das regras estabelecidas no item anterior.

VI - Para efeito de quitação das parcelas da P.L.R. a empresa tomará como base, o mês fiscal (01 a 30), ou fração superior a quatorze dias.

VII - O trabalhador que for admitido a partir de Julho/2017 e dispensado antes de 01/07/2018, fará jus a P.L.R. proporcional.

VIII - As empresas que descumprirem o pactuado na presente cláusula serão compelidas a arcarem com o pagamento a favor do empregado de uma multa de 10% (dez por cento) sobre o valor que o trabalhador tiver direito a receber.

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 empregado 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 01/07/2017 ou completar os dois anos até 30/06/2018.

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 considerado 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, 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 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, 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 nos prazos definidos em Lei implicará a mesma multa, conforme acima estipulados;

3) Nos casos em que o vencimento dos prazos supra 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** - Os empregadores não poderão fazer coincidir o início das férias, individuais ou coletivas, com sábado, domingo e feriados.

b) **Parágrafo segundo** - A remuneração das férias acrescidas de 1/3 (um 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.

e) **Parágrafo quinto** - Em caso de rescisão contratual, o empregado fará jus às férias proporcionais em caso de pedido de demissão. Terá ainda direito às férias proporcionais o empregado que tiver mais de seis meses de trabalho no período aquisitivo e dispensado por justa causa na forma do que estabelece a Convenção 132 da OIT.

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 substituto 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.

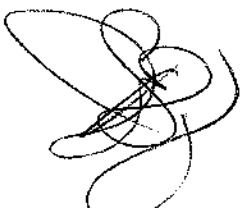
CLÁUSULA 22ª - CARTEIRA DE TRABALHO - CTPS

O empregador ao refer 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;
- IV. A qualquer tempo, a pedido do empregado.



CLÁUSULA 23ª - CESTA BÁSICA

As empresas fornecerão em continuidade, uma cesta básica composta dos seguintes produtos:

- 02 pacote(s) de arroz tipo 1 (5 kl cada)
- 02 kg. de feijão cariquinho tipo 1
- 02 latas de óleo de soja (900 ml) cada
- 02 pacote(s) de macarrão com ovos (500 g)
- 02 kg de açúcar refinado
- 01 pacote de café torrado e moido (500 g)
- 02 latas de extrato de tomate (140 g)
- 01 pacote de biscoito doce (200 g)
- 01 pacote de farinha de trigo (1 kl)
- 01 lata de sardinha em óleo de soja (125 g)
- 01 bloco de goiabada (300 g) – devendo este item ser alternado por 1 lata de Milho (200 g) e por 1 lata de Ervilha (200 g) 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;
- ✓ **Feijão classificação ouro:** Pedreli, Tio Nobre, Solito, Rosalito Extra Premium;
- ✓ **Óleo de Soja:** Coamo, Cocamar, Lisa, Purity, Soya, Tupã, Concordia e Villa Veilha;
- ✓ **Macarrão c/ Ovos:** D. Benta, Orsi, Paulista, Renata e Basilar;
- ✓ **Açúcar Refinado:** Alto Alegre, Caravelas, Da Barra, Docyto, Duçula, Guarani e União;
- ✓ **Café:** Birigui, Cabocio, Xororó, Brasil, Roceiro;
- ✓ **Extrato de Tomate:** Etti, Quero, Predilecta e Olé;
- ✓ **Biscoito doce:** Renata, Triunfo, Marilan, Duchem (Parmalat);
- ✓ **Farinha de Trigo:** D. Benta, Nita, Renata, Sol e Lili;
- ✓ **Sardinha em óleo:** Palmeira, Pescador, Gomes da Costa, Coqueiro e Rubi;
- ✓ **Goiabada:** Chavante, Predileta e Quero;
- ✓ **Milho:** Quero, Jurema, Olé, Predileta e Goiás Verde e Estella Doro;
- ✓ **Ervilha:** Quero, Jurema, Olé, Predileta, Goiás Verde e Estella Doro.

Entregues em embalagem de papel duro, ou papelão, ou caixa de papelão, ou saco plástico resistente.

➤ **Paragrafo 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, o mesmo 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 mãe de criança até 10 (dez) anos ou inválido físico 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 2017 a 31 de dezembro de 2017, e 06 (seis) dias no período de 01 de janeiro de 2018 a 30 de junho de 2018, 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 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 A 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 e nem descontará este período da empregada que 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

A mulher trabalhadora 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.

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.

➤ **Parágrafo Único** - Quando da impossibilidade da mãe 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.

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 mesmas não funcionarem por motivo 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 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, caso em que deverá se submeter à consulta e anuência do Sindicato Patronal. Na hipótese do empregado aderir ao convênio, deverá firmar declaração concordando expressamente com os descontos das despesas 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 a 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 7:00 horas às 17:00 horas. 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 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 empregado 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) Por 5 (cinco) dias, em virtude de licença-paternidade, em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana;

c) Por 01 (um) dia, em cada 12 meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;

d) Os empregadores concederão 02 (dois) dias de licença remunerada aos empregados, 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 terá licença remunerada no dia útil. Porém quando o óbito e o sepultamento ocorrerem no mesmo dia, o empregado terá apenas esse dia de licença, se o mesmo for considerado dia útil;

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

f) O empregado 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;

g) Os termos da Lei nº 9853 de 27/10/99, as horas em que o empregado comprovadamente comparecer em juízo como parte ou testemunha;

h) A empregada mãe de criança até 10 (dez) anos ou inválido físico ou mental de qualquer idade, poderá deixar de comparecer ao serviço, por no máximo, 06 (seis) dias no período de 01 de julho de 2017 a 31 de dezembro de 2017, e, 06 (seis) dias no período de 01 de janeiro de 2018 a 30 de junho de 2018, 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.

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

CLÁUSULA 42ª - 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 assegurado 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 43ª - EXAMES DE AUTOESCOLA

Quando o empregado 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 após a realização do mesmo.

CLÁUSULA 44ª - 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 45ª - DIAS PONTES

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, 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 46ª - FLEXIBILIZAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO - BANCO DE HORAS

Para as empresas implantarem o Banco de Horas, 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 assembléia para discussão e votação, ficando estabelecido que o prazo máximo de duração do Banco de Horas será de até doze meses.

II. Havendo necessidade da empregada mãe 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 de 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, ficando as empresas, dispensadas de formalizarem acordo coletivo de trabalho com o Sindicato laboral.

§ 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 47ª - 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 48ª - 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 49ª - COMPENSAÇÃO DOS FERIADOS/FERIADOS AOS 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 Único** - 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.

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 50ª - 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. O aviso prévio não poderá iniciar aos sábados quando este for compensado, em dias de feriado, domingo ou dia já compensado.

Os empregados que comprovadamente obtiverem novo emprego não estarão obrigados ao cumprimento do aviso prévio até o final, ficando garantidos aos mesmos o pagamento dos salários até o último dia trabalhado e sua projeção sobre as demais verbas salariais e indenizatórias.

CLÁUSULA 51ª - 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 52ª - HOMOLOGAÇÃO

As homologações das rescisões de contrato de trabalho de funcionário com mais de 12 (doze) meses de contrato de trabalho, somente terá validade com assistência da entidade sindical ou perante as autoridades a que alude os parágrafos do artigo 477 da CLT.

As empresas deverão agendar com antecedência de 10 (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 no horário das 8:30 horas (oito horas e trinta minutos) às 16:00 horas (dezesseis horas).

Na impossibilidade do sindicato efetuar homologações por motivo de recesso, as empresas poderão utilizar os demais órgãos previstos em lei, na ordem estabelecida no artigo 477, parágrafos 1º e 3º da CLT, exibindo a documentação legalmente exigida.

CLÁUSULA 53ª - PRAZO PARA QUITAÇÃO DE RESCISÃO CONTRATUAL

As empresas deverão efetuar o pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação, de acordo com os prazos determinados no Art. 477 da CLT:

- I. Primeiro dia útil imediato ao término do contrato de experiência.
- II. Primeiro dia útil imediato após o término do aviso quando este for trabalhado.
- III. Até o décimo dia subsequente ao dia da comunicação da demissão, no caso de ausência deste, indenização ou dispensa do seu cumprimento, o mesmo prazo deverá ser observado quando do pedido de demissão em que o funcionário indenize o aviso prévio.

CLÁUSULA 54ª - 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 50% 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;

CLÁUSULA 55ª - 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 56ª - 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 57ª - 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 58ª - 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 de 01 (um) dia por semana e 03 (três) dias por mês sem prejuízos nos salários, nas férias, 13º salário e descanso semanal remunerado, 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 59ª - 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 60ª – SINDICALIZAÇÃO

Quando solicitado pelo Sindicato profissional, as empresas dentro do prazo solicitado disponibilizarão durante a jornada de trabalho, um local adequado para a sindicalização de seus empregados, que deverá ser feita por diretores do Sindicato ou por pessoas designadas pelo Sindicato.

CLÁUSULA 61ª - RELAÇÃO NOMINAL DOS EMPREGADOS

As empresas enviarão mensalmente à entidade profissional, cópia do CAGED, da RAIS, bem como cópias das guias de Contribuição Associativa, com relação nominal dos empregados e respectivos salários.

➤ **Parágrafo Único:** A entidade sindical profissional poderá solicitar junto às empresas quando necessário o envio da relação nominal dos funcionários em ordem alfabética com os respectivos: nome completo, nº do PIS, CTPS, serie, data de admissão e salários.

CLÁUSULA 62ª - 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 2017/2018.

CLÁUSULA 63ª - 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 PPRA (Programa de Prevenção de Riscos no Ambiente de Trabalho) 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 64ª - CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA DOS EMPREGADOS

As empresas descontarão dos salários de seus empregados associados, mensalmente em favor da entidade profissional a mensalidade associativa, no importe de 01% (um por cento) ao mês, incidindo na remuneração.

I. RECOLHIMENTO - A contribuição será recolhida na rede bancária autorizada, no prazo mencionado nas guias de recolhimento fornecidas pela referida entidade.

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 65ª - DIREITO A DESFILIAÇÃO DO QUADRO ASSOCIATIVO DO SINDICATO

O empregado associado poderá se desligar do quadro associativo do Sindicato a qualquer tempo mediante solicitação por escrito ao Sindicato.

CLÁUSULA 66ª - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

Nos meses de setembro de 2017 e novembro de 2017 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 centésimos por cento), correspondente ao parcelamento de 2,25% (dois inteiros e vinte e cinco por cento)** sobre a folha de pagamento dos funcionários do mês de agosto de 2017, e nos meses de fevereiro 2018 e abril de 2018 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 centésimos por cento), correspondente ao parcelamento de 2,25% (dois inteiros e vinte e cinco por cento)** sobre a folha de pagamento dos funcionários do mês de janeiro de 2018.

➤ **Parágrafo Único:** Fica facultado à empresa com mais de 500 (quinhentos) empregados destinar até 20% (vinte inteiros por cento) do valor do recolhimento devido, para patrocinar bolsa de estudo para ensino superior, extensão e capacitações a seus empregados, desde que realizado ou em



parceria com a UNISINBI – Universidade Corporativa do Sindicato das Indústrias do Calçado e Vestuário de Birigui. Aquelas empresas que possuírem menos de 500 (quinhentos) empregados poderão destinar até 40% (quarenta inteiros por cento) para o mesmo fim.

CLÁUSULA 67ª - 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 68ª - 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 69ª – 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 das indústrias de calçados de Birigui – SP.

CLÁUSULA 70ª – 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 71ª - 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 72ª – VIGÊNCIA

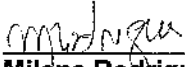
As normas e condições de trabalhos constantes deste instrumento normativo terão vigência de 12 (doze) meses, iniciando em 01/07/2017 e findando-se em 30/06/2018.

CLÁUSULA 73ª - 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, 17 de agosto de 2017.

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Calçados de Birigui



Milene Rodrigues
Presidente

Sindicato das Indústrias do Calçado e Vestuário de Birigui



Carlos Alberto Mestriner
Presidente