



SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO E CALÇADOS DE BIRIGUI E REGIÃO

Rua Anchieta, 295 - Vila Germano-Birigui-SP - CEP 16200-313- Fone- (18) 99705-6699
e-mail: sintravesbirigui@gmail.com.br

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO E CALÇADOS DE BIRIGUI E REGIÃO-SP, inscrito no CNPJ sob nº 51.098.358/0001-30, registro sindical (CNES), formalmente em ordem, portador de respectiva Certidão, emitida pelo Ministério do Trabalho e Emprego-Secretaria de Relações do Trabalho, referente ao processo de nº. 24000.007685/92-84, com sede provisória a Rua Anchieta, nº 295, Vila Germano na cidade de Birigui/SP, neste ato representado por seu presidente, o **Sr. Odair Callegari**, inscrito no CPF sob nº 711.201.068-34, de um lado; e, de outro lado, o **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, o **Sr. Claudio Adriano Varoni**, inscrito no CPF sob nº 286.084.268-38, na forma do disposto no artigo 611 e seguintes da CLT, celebram a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, que se regerá pelas seguintes cláusulas:

Esta Convenção Coletiva se aplica à base territorial nos municípios de Andradina, Araçatuba, Avanhandava, Alto Alegre, Barbosa, Bento de Abreu, Bilac, Birigui (menos calçados), Braúna, Brejo Alegre, Castilho, Clementina, Coroados, Gabriel Monteiro, Guaraçá, Guararapes, Lavínia, Lourdes, Luizânia, Mirandópolis, Murutinga do Sul, Penápolis, Piacatú, Rubiácea, Santópolis do Aguapeí, Turiúba, e Valparaíso, todos os municípios no Estado de São Paulo.

Categoria Econômica representada nas atividades industriais: confecção têxtil de vestimentas em geral, indústria do vestuário e similares como confecções, calçados, cintos, bijuterias, bordados, enfeites, arranjos, bonés e chapéus, lenços, cama, mesa e banho, uniformes profissionais, alfaiates, oficina de mão de obra, enxovais, roupas de banho e outras, e toda categoria industrial que for conexas e ou correlata à confecção e manufatura de calçados, embalagem, metalurgia, fiação (cadarços e etiquetas) e emborrachados e demais atividades que digam respeito à confecção de vestuário e calçado, independentemente da tecnologia empregada no processo.

CLÁUSULA 1ª - REAJUSTE SALARIAL E RECOMPOSIÇÃO INFLACIONÁRIA

A partir de 1º de julho de 2022, os salários dos empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho serão reajustados de acordo com as condições abaixo:

Parágrafo primeiro: As empresas concederão para todos os trabalhadores da categoria profissional, reajuste salarial de **11,92% (onze inteiros e noventa e dois centésimos por cento)** aplicados sobre os salários vigentes em 30 de junho de 2022.

Parágrafo segundo: A correção salarial acima corresponde ao resultado da livre negociação, para recomposição salarial do período de **01/07/2022 a 30/06/2023**.

CLÁUSULA 2ª – SALÁRIO DE ADMISSÃO

Fica estabelecido o Piso Salarial de Admissão, com vigência a partir de **1º de julho de 2022** no valor de **R\$ 1.347,00 (um mil, trezentos e quarenta e sete reais)**, sendo este aplicado somente aos trabalhadores que nunca tenham trabalhado nas indústrias de calçados, similares, análogos ou qualquer outra empresa que integre o grupo, cuja representação está sob a responsabilidade do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias do Vestuário e Calçados de Birigui e Região, 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.



SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO E CALÇADOS DE BIRIGUI E REGIÃO

Rua Anchieta, 295 - Vila Germano-Birigui-SP - CEP 16200-313- Fone- (18) 99705-6699
e-mail: sintravesbirigui@gmail.com.br

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\$ 1.469,45 (um mil, quatrocentos e sessenta e nove reais e quarenta e cinco centavos)**, a partir de **01/07/2022**.

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:

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\$562,40 (quinhentos e sessenta e dois reais e quarenta centavos)**, que deverá ser dividido em duas parcelas iguais de **R\$281,20 (duzentos e oitenta e um reais e vinte centavos)**, sendo que a primeira parcela deverá ser paga até o **5º (quinto) dia útil do mês de janeiro de 2023** e a segunda parcela deverá ser paga até o **5º (quinto) dia útil do mês de julho de 2023**.

Parágrafo segundo - 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\$562,40 (quinhentos e sessenta e dois reais e quarenta centavos)**.

Parágrafo terceiro - Terá direito ao recebimento do valor da P.L.R. de acordo com os critérios estabelecidos 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, viva sob sua dependência econômica**.

Parágrafo quarto - Não terá direito ao recebimento do valor da P.L.R. 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 quinto – Para efeito da quitação das parcelas da P.L.R, mencionadas nos parágrafos 1º e 2º, a empresa tomará como base, o mês fiscal (01 a 30), ou fração igual ou superior a quinze dias.

Parágrafo sexto – O trabalhador que for admitido a partir de **01/07/2022** e dispensado antes de **01/07/2023** fará jus ao recebimento da P.L.R proporcional desde que observados os critérios fixados nos dispositivos acima mencionados.

Parágrafo sétimo – A empresa que descumprir o pactuado na presente cláusula será compelida a arcar com o pagamento, em favor do empregado, de multa equivalente a 10% (dez por cento) do valor àquele que teria direito a receber.

Parágrafo oitavo - 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\$281,20 (duzentos e oitenta e um reais e vinte centavos)** a título de P.L.R, por semestre, condicionado a inexistência de falta injustificada, salvo as exceções acima citadas, e, se o plano de metas estabelecer outros parâmetros mais vantajosos ao empregado.



SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO E CALÇADOS DE BIRIGUI E REGIÃO

Rua Anchieta, 295 - Vila Germano-Birigui-SP - CEP 16200-313- Fone- (18) 99705-6699
e-mail: sintravesbirigui@gmail.com.br

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 quatro anos ininterruptos na empresa, sendo que este percentual deverá ser aplicado e pago pelas empresas a partir do mês em que completar 04 (quatro) anos.

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.

Parágrafo segundo - Fica resguardado o direito do empregado que tiver este período de trabalho em **01/07/2022** ou completar os quatro anos até **30/06/2023**.

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, condicionada a inexistência de faltas injustificadas no período anterior, apuradas de acordo com o fechamento do ponto, adotado por cada empresa.

Parágrafo Único - Os empregados que não desejarem o vale deverão se manifestar 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 à 2h00 (duas horas) por dia. Na hipótese de tal limite ser ultrapassado, a hora suplementar que exceder o limite de duas horas 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



SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO E CALÇADOS DE BIRIGUI E REGIÃO

Rua Anchieta, 295 - Vila Germano-Birigui-SP - CEP 16200-313- Fone- (18) 99705-6699
e-mail: sintravesbirigui@gmail.com.br

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 dos 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 dos 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 e feriados, 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 a data do início do período de gozo das férias individuais, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, conforme art. 135 da CLT.

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.

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;



SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO E CALÇADOS DE BIRIGUI E REGIÃO

Rua Anchieta, 295 - Vila Germano-Birigui-SP - CEP 16200-313- Fone- (18) 99705-6699
e-mail: sintravesbirigui@gmail.com.br

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;

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.

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.

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 19 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.



**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO
E CALÇADOS DE BIRIGUI E REGIÃO**

Rua Anchieta, 295 - Vila Germano-Birigui-SP - CEP 16200-313- Fone- (18) 99705-6699
e-mail: sintravesbirigui@gmail.com.br

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 (5 kg cada)
- 02 kg de feijão carioca 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 moído (500 g)
- 02 latas de extrato de tomate (140 g)
- 01 pacote de biscoito doce (200 g)
- 01 pacote de farinha de trigo (1 kg)
- 01 lata de sardinha em óleo de soja (125 g)



SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO E CALÇADOS DE BIRIGUI E REGIÃO

Rua Anchieta, 295 - Vila Germano-Birigui-SP - CEP 16200-313- Fone- (18) 99705-6699
e-mail: sintravesbirigui@gmail.com.br

- 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, Tio Braga, Daniela, Pop, Grão Campo, Sil-bom e Campeiro.
- ✓ Feijão: Pedreti Premium, Solito Premium, Rosalito Extra Premium, Tio Nobre Premium e Grão Brilhante 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: Palmeira, Pescador, Gomes da Costa, Coqueiro, Rubi, Somag e Laje.
- ✓ Goiabada: Xavante, Predilecta e Quero.
- ✓ Milho: Quero, Jurema, Olé, Goias Verde, Predilecta, Estela D'Oro e Fugini.
- ✓ Ervilha: Quero, Jurema, Olé, Goias Verde, 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 2022 a 30 de dezembro de 2022, e, 06 (seis) dias no período de 01



SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO E CALÇADOS DE BIRIGUI E REGIÃO

Rua Anchieta, 295 - Vila Germano-Birigui-SP - CEP 16200-313- Fone- (18) 99705-6699
e-mail: sintravesbirigui@gmail.com.br

de janeiro de 2023 a 30 de junho de 2023, 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 EPI's 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.



SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO E CALÇADOS DE BIRIGUI E REGIÃO

Rua Anchieta, 295 - Vila Germano-Birigui-SP - CEP 16200-313- Fone- (18) 99705-6699
e-mail: sintravesbirigui@gmail.com.br

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) descansos 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 inciso I, da presente cláusula. 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, de 2 (dois) descansos 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 à 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, combinado com o artigo 7º, XXV da Constituição Federal.



SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO E CALÇADOS DE BIRIGUI E REGIÃO

Rua Anchieta, 295 - Vila Germano-Birigui-SP - CEP 16200-313- Fone- (18) 99705-6699
e-mail: sintravesbirigui@gmail.com.br

Parágrafo primeiro - As empresas que utilizarem creches conveniadas, inclusive com a Prefeitura, 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 e do P.L.R. previsto na cláusula 4ª, todavia, o dia de ausência será descontado do salário da empregada.

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. previsto na 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



SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO E CALÇADOS DE BIRIGUI E REGIÃO

Rua Anchieta, 295 - Vila Germano-Birigui-SP - CEP 16200-313- Fone- (18) 99705-6699
e-mail: sintravesbirigui@gmail.com.br

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 nº 3.214/78, 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 às 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



SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO E CALÇADOS DE BIRIGUI E REGIÃO

Rua Anchieta, 295 - Vila Germano-Birigui-SP - CEP 16200-313- Fone- (18) 99705-6699
e-mail: sintravesbirigui@gmail.com.br

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 2022 a 31 de dezembro de 2022, e, 06 (seis) dias no período de 01 de janeiro de 2023 a 30 de junho de 2023, 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 - 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.

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.

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

CLÁUSULA 43ª- 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 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 - FLEXIBILIZAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO - BANCO DE HORAS



SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO E CALÇADOS DE BIRIGUI E REGIÃO

Rua Anchieta, 295 - Vila Germano-Birigui-SP - CEP 16200-313- Fone- (18) 99705-6699
e-mail: sintravesbirigui@gmail.com.br

Para as empresas implantarem o Banco de Horas com vigência superior a 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, podendo ser prorrogado, conforme previsto na Lei nº 13.467/2017 (artigo 611-A).

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 46ª - 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 47ª - 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 nº 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 nº 373, de 25 de fevereiro de 2011.

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.

Parágrafo segundo - O empregador fornecerá a seus empregados, junto com os holerites, cópias dos controles de pontos registrados pelos empregados para que estes possam fazer a devida conferência, tendo ampla liberdade para questionar eventuais divergências,



SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO E CALÇADOS DE BIRIGUI E REGIÃO

Rua Anchieta, 295 - Vila Germano-Birigui-SP - CEP 16200-313- Fone- (18) 99705-6699
e-mail: sintravesbirigui@gmail.com.br

devendo fazê-lo, no prazo máximo de cinco dias úteis após o recebimento do "espelho do ponto".

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, 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 48ª - COMPENSAÇÃO DOS FERIADOS/DIAS PONTES/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 nº 13.467/2017, mediante Acordo Coletivo de Trabalho, firmado com o Sindicato profissional, para os casos em que a compensação for por prazo superior a 6 (seis) meses.

Parágrafo primeiro - Deverá a empresa enviar por escrito e com antecedência de 10 (dez) dias, à entidade sindical a solicitação para acordo de compensação de horas dos dias pontes, bem como, a compensação dos sábados, quando será elaborada uma listagem pela empresa, contendo assinaturas da maioria dos trabalhadores que concordam com a compensação. Essa listagem deverá estar acompanhada do pedido da compensação para realização do acordo, conforme previsto na Lei nº 13.467/2017 (artigo 611-A).

Parágrafo segundo - 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 terceiro - 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 nº 605/49.

Parágrafo quarto - 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.

Parágrafo quinto - 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 49ª - 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.



SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO E CALÇADOS DE BIRIGUI E REGIÃO

Rua Anchieta, 295 - Vila Germano-Birigui-SP - CEP 16200-313- Fone- (18) 99705-6699
e-mail: sintravesbirigui@gmail.com.br

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 50ª - 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 51ª - HOMOLOGAÇÃO

As empresas deverão efetuar o pagamento das verbas rescisórias e a entrega dos documentos ao trabalhador no prazo de até 10 (dez) dias da extinção do contrato de trabalho, nos termos do que dispõe a Lei nº 13.467/2017, e, no máximo de 30 (trinta) dias, enviar a entidade sindical, por qualquer meio, cópia do termo rescisório dos trabalhadores com mais de 12 (doze) meses de contrato de trabalho.

Parágrafo Único – A pedido do trabalhador associado ao Sindicato, a entidade laboral se prontifica a realizar as homologações das rescisões de contrato de trabalho de empregado que contém com mais de 12 (doze) meses de contrato de trabalho na empresa, devendo tal homologação ser feita em local previamente definido pelas partes, ou, na cidade em que se encontra a empresa, sem qualquer custo para o empregador ou empregado.

CLÁUSULA 52ª - 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 53ª - 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 da 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 54ª - 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 o período contratual.



SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO E CALÇADOS DE BIRIGUI E REGIÃO

Rua Anchieta, 295 - Vila Germano-Birigui-SP - CEP 16200-313- Fone- (18) 99705-6699
e-mail: sintravesbirigui@gmail.com.br

Parágrafo Único: Deverá a 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 55ª - 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 recair no período acima mencionado, o funcionário terá direito a indenização.

CLÁUSULA 56ª - ACOMPANHAMENTO DE DIRIGENTE SINDICAL DURANTE FISCALIZAÇÃO DO AUDITOR FISCAL DO MINISTÉRIO DO TRABALHO JUNTO ÀS EMPRESA.

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 57ª - 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, na proporção de 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 58ª- 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 59ª - INCENTIVO À 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 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 assembléias 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 e ou o fornecimento de modelo via "online", que após preenchidas, deverão ser enviadas pelas empresas ao sindicato laboral, mensalmente, podendo tal obrigação ser cumprida através do e-mail (sintravesbirigui@gmail.com).

CLÁUSULA 60ª – DIREITO A DESFILIAÇÃO DO QUADRO ASSOCIATIVO DO SINDICATO



SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO E CALÇADOS DE BIRIGUI E REGIÃO

Rua Anchieta, 295 - Vila Germano-Birigui-SP - CEP 16200-313- Fone- (18) 99705-6699
e-mail: sintravesbirigui@gmail.com.br

O empregado associado poderá se desligar do quadro associativo do sindicato, a qualquer tempo, mediante solicitação escrita, conforme orientação do Sindicato e protocolada pessoalmente no referido órgão, sendo que uma cópia dessa solicitação deverá ser entregue, pelo trabalhador na empresa onde trabalhe.

Garantir o livre exercício do direito de oposição pelo trabalhador, por protocolo direto na sede da entidade sindical, via Sedex ou verbalmente, mediante a redução a termo do requerimento, conforme modelo, com fornecimento de cópia ao trabalhador.

CLÁUSULA 61ª - MELHORIA DAS CONDIÇÕES DO TRABALHO (SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO)

As empresas representadas pelo Sindicato das Indústrias de Calçados e Vestuário de Birigui deverão adotar a **NR-1 – PGR – PROGRAMA DE GERENCIAMENTO DE RISCOS**, devendo enviar uma cópia do referido documento ao Sindicato profissional; bem como, cumprirem o disposto em lei e em norma regulamentadora no que se refere à descrição técnica/ergonômica da cadeira para costureiras em geral, da cadeira para bancadas baixas de produção de confecções em geral, e, da cadeira para bancadas altas, respectivamente, conforme previsto nos anexos I, II e III da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

CLÁUSULA 62ª – ADOÇÕES DE PREVENÇÃO EM PROL À SAÚDE E SEGURANÇA DOS TRABALHADORES

Nas ocasiões em que o governo do Estado de São Paulo recomendar o uso de máscaras e/ou quando a empresa exigir o seu uso no ambiente de trabalho, com objetivo de evitar a propagação da COVID-19, o empregador poderá:

- a) implantar medida de distanciamento social entre os trabalhadores, nos setores produtivos e administrativos;
- b) fornecer aos seus empregados, álcool em gel 70%, em quantidade suficiente para que os mesmos possam efetuar a higienização das mãos durante a jornada de trabalho;
- c) exigir dos trabalhadores, o uso correto de máscara de proteção dentro do ambiente de trabalho, até que haja suspensão das medidas citadas no "caput" da presente cláusula. A empresa poderá punir disciplinarmente, o empregado que não esteja utilizando a máscara, ou, utilizando-a de forma incorreta dentro de suas dependências;
- d) Na hipótese da empresa identificar que houve aumento significativo de casos de COVID-19 em determinado setor/seção, deverá promover a aferição da temperatura de seus trabalhadores, através de termômetro, no início da jornada de trabalho. Caso o empregado se apresente em estado febril, deverá ser impedido de adentrar nas dependências da empresa e será recomendado o seu encaminhamento a uma Unidade Básica de Saúde. Para que o empregado possa retornar ao trabalho e não sofra prejuízo de natureza econômica e nem restrições contidas nas cláusulas sociais, elencadas na presente Convenção Coletiva de Trabalho, deverá apresentar ao empregador, o atestado médico ou declaração de comparecimento e o respectivo exame médico (Covid-19), se for o caso, de acordo com os critérios e procedimentos adotados por cada empresa.

CLÁUSULA 63ª – DIREITO DE REUNIÃO

Fica garantido o direito ao Sindicato dos trabalhadores reunir-se periodicamente, nas dependências das empresas, com os trabalhadores beneficiários das vantagens advindas da



SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO E CALÇADOS DE BIRIGUI E REGIÃO

Rua Anchieta, 295 - Vila Germano-Birigui-SP - CEP 16200-313- Fone- (18) 99705-6699
e-mail: sintravesbirigui@gmail.com.br

presente CCT (Convenção Coletiva de Trabalho) que não desejarem arcar com os custos de manutenção da entidade sindical, sendo que essa atividade será desenvolvida fora do ambiente de produção, e, em horário a ser definido pelas partes signatárias da presente convenção, de comum acordo.

CLÁUSULA 64ª – CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA / ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS

As empresas descontarão dos salários já reajustados de seus empregados associados ao sindicato da categoria, mensalmente, uma contribuição confederativa e/ou assistencial, aprovadas pela Assembléia Geral do Sindicato profissional. A referida contribuição, depois de descontada, será recolhida na rede bancária autorizada, através de guias de recolhimentos fornecidas pelo sindicato laboral e sem ônus ao empregador; direto na entidade sindical, mediante recibo; ou através de cobrador autorizado, até o 15º (décimo quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido, no importe de 1% (um por cento) ao mês em favor da entidade, incidindo na remuneração mensal, 13º salário e nas férias, sem o acréscimo de 1/3 previsto na CF (Constituição Federal).

I. **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 2% (dois por cento) por mês ou fração a partir do 2º (segundo) mês subsequente ao do vencimento, juro de mora 1% (um por cento) ao mês ou fração a partir do 1º (primeiro) mês ao do vencimento, além de atualização monetária, revertida em favor da entidade profissional prejudicada.

II. **MONTANTE DA MULTA** - A multa não poderá em nenhuma hipótese, ultrapassar o valor da contribuição devida, atualizada monetariamente.

CLÁUSULA 65ª – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

Nos meses de **outubro de 2022 e novembro de 2022** 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 2022**; e, nos meses de **fevereiro de 2023 e abril de 2023**, 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 2023**.

CLÁUSULA 66ª – 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 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 à categoria, ações para preservação na área da saúde dos trabalhadores; as empresas abrangidas pela presente convenção coletiva de trabalho, recolherão às suas expensas diretamente à entidade sindical



SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO E CALÇADOS DE BIRIGUI E REGIÃO

Rua Anchieta, 295 - Vila Germano-Birigui-SP - CEP 16200-313- Fone- (18) 99705-6699
e-mail: sintravesbirigui@gmail.com.br

representativa da categoria profissional, a importância de **R\$25,18 (vinte e cinco reais e dezoito centavos)** por empregado constante em seu quadro de funcionários no mês de **julho de 2022**.

- a) O valor correspondente deverá ser pago até o dia 30 (trinta) de setembro 2022;
- b) As empresas deverão fornecer a entidade sindical profissional o comprovante da quantidade de empregados na empresa;
- c) 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 emitira 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 a orientação de direitos junto ao INSS, código do consumidor e outras que forem necessárias para orientação e esclarecimento.

CLÁUSULA 67ª - MULTAS/OBRIGAÇÃO DE FAZER

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 CLT já tenha estabelecido penalidade ou aquelas 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 – 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 70ª - 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.



**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO
E CALÇADOS DE BIRIGUI E REGIÃO**

Rua Anchieta, 295 - Vila Germano-Birigui-SP - CEP 16200-313- Fone- (18) 99705-6699
e-mail: sintravesbirigui@gmail.com.br

CLÁUSULA 71ª – VIGÊNCIA

As normas e condições de trabalhos constantes deste instrumento normativo terão vigência de 12 (doze) meses, iniciando-se em 01/07/2022 e findando-se em 30/06/2023.

CLÁUSULA 72ª - PRORROGAÇÃO, REVISÃO DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO

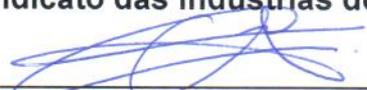
O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial deste acordo ficará subordinado às normas estabelecidas pelo artigo 615 da CLT.

Birigui/SP, 27 de julho de 2022.

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias do Vestuário e Calçados de Birigui e Região-SP.


Odair Callegari - Presidente

Sindicato das Indústrias do Calçado e Vestuário de Birigui.


Cláudio Adriano Varoni – Vice-Presidente

SINDICATO DOS TRAB. NAS INDÚSTRIAS DO
VEST. E CALÇADOS DE BIRIGUI E REGIÃO
RUA ANCHIETA, 295 - BIRIGUI-SP - CEP 16200-313
FONE (18) 99705-6699 - CNPJ: 51.096.358/0001-30
MTE-AESB Nº 24000.007685192-84



SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO E CALÇADOS DE BIRIGUI E REGIÃO

Rua Anchieta, 295 - Vila Germano-Birigui-SP - CEP 16200-313- Fone- (18) 99705-6699
e-mail: sintravesbirigui@gmail.com.br

ANEXOS

ANEXO I – CADEIRA DA(O) COSTUREIRA(O)

Em cumprimento a Norma Regulamentadora Nº 17 (DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO) – que trata do assunto de ergonomia nos postos de trabalho e visa estabelecer parâmetros que permitam a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar um máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente. As empresas de confecções/calçados em geral, similares ou análogos de Birigui e região, adotarão para seus trabalhadores que ocupem a função de (costureiras (os)) as cadeiras ergonômicas, que deverá atender o laudo realizado pelos técnicos da **FUNDAÇÃO JORGE DUPRAT FIGUEIREDO, DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO – FUNDACENTRO**.

PARÁGRAFO ÚNICO: As empresas fornecerão aos trabalhadores desses postos de trabalho, as referidas cadeiras ergonômicas, citadas no caput deste anexo.

DESCRIÇÃO TÉCNICA/ERGONOMICA DA CADEIRA PARA A PRODUÇÃO DE CALÇADOS/ CONFECÇÕES EM GERAL, SIMILARES OU ANÁLOGAS

- 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) Característica de pouca ou nenhuma conformação na base do assento. O assento deve ser de espuma injetada de poliuretano (mínimo 50 kg/m³). As estruturas do assento e do encosto deverão ser em madeira compensada 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 50 kg/m³);
- 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 50 kg/m³). 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; As dimensões da cadeira devem obedecer a Norma da ABNT de nº 13.962;
- 6) A cadeira não deve possuir braços;
- 7) O revestimento tanto do assento como do encosto devem ser em tecido 100% poliéster com gramatura mínima de 300g/m²;
- 8) A cadeira deve ser giratória permitindo movimentos de lateralidade.

ANEXO II – CADEIRA PARA AS BANCADAS BAIXAS DE PRODUÇÃO

Em cumprimento a Norma Regulamentadora Nº 17 – que trata do assunto de ergonomia nos postos de trabalho e visa estabelecer parâmetros que permitam a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar um máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente. As empresas de confecções/calçados em geral, similares ou análogos de Birigui e região, representadas pelo Sindicato das Indústrias do Calçado e Vestuário de Birigui e Região, deverão adquirir as cadeiras ergonômicas que deverão atender o laudo realizado pela **FUNDAÇÃO JORGE DUPRAT FIGUEIREDO, DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO – FUNDACENTRO**.

PARÁGRAFO ÚNICO: As empresas fornecerão aos trabalhadores desses postos de trabalho, as referidas cadeiras ergonômicas, citadas no caput deste anexo.

DESCRIÇÃO TÉCNICA/ERGONOMICA DA CADEIRA PARA BANCADAS BAIXAS DE PRODUÇÃO DE CALÇADOS/CONFECÇÕES EM GERAL, SIMILARES OU ANÁLOGAS

- 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) Característica de pouca ou nenhuma conformação na base do assento. O assento deve ser de espuma injetada de poliuretano (mínimo 50 kg/m³). As estruturas do assento e do encosto deverão ser em madeira compensada 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 50 kg/m³);
- 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 50 kg/m³). O acionamento



SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO E CALÇADOS DE BIRIGUI E REGIÃO

Rua Anchieta, 295 - Vila Germano-Birigui-SP - CEP 16200-313- Fone- (18) 99705-6699
e-mail: sintravesbirigui@gmail.com.br

- 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 devem ser em tecido 100% poliéster com gramatura mínima de 300g/m²;
 - 9) A cadeira deve ser giratória permitindo movimentos de lateralidade.

ANEXO III – CADEIRA PARA AS BANCADAS ALTAS DE PRODUÇÃO

Em cumprimento a Norma Regulamentadora N° 17 – que trata do assunto de ergonomia nos postos de trabalho e visa estabelecer parâmetros que permitam a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar um máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente. As empresas de confecções/calçados, similares ou análogos de Birigui e região, representadas pelo Sindicato das Indústrias do Calçado e Vestuário de Birigui e Região, e que são abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho; deverão adquirir as cadeiras ergonômicas, que deverão atender o laudo realizado pela **FUNDAÇÃO JORGE DUPRAT FIGUEIREDO, DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO – FUNDACENTRO.**

PARÁGRAFO ÚNICO: As empresas fornecerão aos trabalhadores desses postos de trabalho, as referidas cadeiras ergonômicas, citadas no caput deste anexo.

DESCRIÇÃO TÉCNICA/ERGONOMICA DA CADEIRA PARA BANCADAS ALTAS DE PRODUÇÃO DE CALÇADOS/ CONFECÇÕES EM GERAL, SIMILARES OU ANÁLOGAS

Cadeira tipo caixa:

A cadeira tipo caixa deve ser utilizada em todas bancadas de trabalho altas e devem possuir as seguintes recomendações e características:

- 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) Característica de pouca ou nenhuma conformação na base do assento. O assento deve ser de espuma injetada de poliuretano (mínimo 50 kg/m³). As estruturas do assento e do encosto deverão ser em madeira compensada 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 50 kg/m³);
- 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 50 kg/m³). 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 (associação Brasileira de Normas Técnicas) de nº 13.962;
- 7) A cadeira não deve possuir braços;
- 8) O revestimento tanto do assento como do encosto devem ser em tecido 100% poliéster com gramatura mínima de 300g/m²;
- 9) A cadeira deve ser giratória permitindo movimentos de lateralidade;
- 10) A cadeira deve possuir aro apoia-pés regulável.

Odair Callegari
Presidente

Claudio Adriano Varoni
Vice-Presidente