

## **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**

**2024 – 2025**

De um lado o **SINDICATO DA INDÚSTRIA DE CALÇADOS DE FRANCA**, CNPJ n. 47.985.585/0001-00, neste ato representado (a) por seu Presidente, Sr. JOSÉ CARLOS BRIGAGÃO DO COUTO; e do outro lado o **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE CALÇADOS DO MUNICÍPIO DE FRANCA**, CNPJ n. 00.403.054/0001-06, neste ato representado (a) por seu Presidente, Sr. WELINGTON PAULO DE OLIVEIRA; celebram a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### **Da Vigência e Abrangência**

#### **CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE.**

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01 de março de 2024 a 28 de fevereiro de 2025 e a data-base da categoria em 01º de março.

#### **CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a (s) categoria (s) **DAS INDÚSTRIAS DE CALÇADOS E DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE CALÇADOS DO MUNICÍPIO DE FRANCA, ESTADO DE SÃO PAULO**, com abrangência territorial em **Franca/SP**.

### **Piso Salarial e Reajustes**

#### **CLÁUSULA TERCEIRA – PISO NORMATIVO (2024-2025).**

A partir de 01 de março de 2024 até 28 de fevereiro de 2025, fica estabelecido um **piso salarial** para os trabalhadores correspondente a:



I. **R\$ 1.742,00 (mil setecentos e quarenta e dois reais) por mês**, para os trabalhadores que percebem a remuneração por mês (mensalistas);

II. **R\$ 58,07 (cinquenta e oito reais e sete centavos) por dia**, para os trabalhadores que percebem a remuneração por dia;

III. **R\$ 7,92 (sete reais e noventa e dois centavos) por hora**, para os trabalhadores que percebem a remuneração por hora (horistas).

#### **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE E CORREÇÃO SALARIAL**

**Vigência da cláusula – 01/03/2024 até 28/02/2025**

As empresas deverão observar o reajuste salarial de 7% (sete por cento) calculados a partir de 01/03/2024, aplicável sobre os salários pagos em fevereiro de 2024, inclusive aos trabalhadores remunerados por tarefa, hora ou peça.

**Parágrafo Primeiro:** Se as empresas efetuaram o reajuste em percentual diverso do mencionado nesta cláusula, fica autorizada a compensação dos índices já repassados pelas empresas com os índices ora fixados.

**Parágrafo segundo:** Não podem ser compensados com o índice de reajuste aqui fixado, os reajustes individuais decorrentes de promoção, mérito, decisão judicial, transferência, equiparação salarial, término de aprendizagem, e aumento real expressamente concedido a esse título.

**Parágrafo terceiro:** Aos trabalhadores que foram demitidos a partir de 01 de março de 2024, fica assegurado o pagamento de eventuais diferenças salariais e rescisórias decorrentes da aplicação do reajuste ora convencionado até 30/04/2024.

#### **Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

#### **CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO DE SALÁRIO**

O pagamento dos salários será efetuado pelas empresas até o 5º (quinto) dia **útil** do mês subsequente ao vencido, e os mesmos serão feitos com cheques nominais sem cruzamentos, dinheiro, transferência eletrônica em conta bancária em nome do trabalhador ou PIX do trabalhador.



**Parágrafo primeiro:** As empresas devem fornecer comprovantes dos pagamentos da remuneração mensal e adiantamentos quinzenais aos empregados, contendo a correta identificação das partes e especificação dos valores pagos e descontos efetuados, ficando estabelecido que os adiantamentos feitos por meio de "vales" deverão especificar a finalidade de sua concessão, **sob pena de invalidade.**

**Parágrafo segundo.** As empresas não poderão proceder qualquer desconto da remuneração dos empregados referentes à jornada de trabalho que não for cumprida por paralisação da empresa por qualquer motivo, inclusive a falta de pedidos, sem que haja submissão do caso para resolução pelo Conselho Arbitral das entidades, conforme cláusula quadragésima nona.

#### **CLÁUSULA SEXTA - ADIANTAMENTO QUINZENAL**

As empresas concederão aos seus trabalhadores, um adiantamento quinzenal correspondente aos dias trabalhados no período compreendido entre 1 (um) e 15 (quinze) de cada mês, de cinquenta por cento da remuneração mensal ou da média de remuneração apurada no mês imediatamente anterior, para os trabalhadores remunerados por peça ou tarefa, descontando-se convênios, faltas, imposto de renda na fonte e outros de natureza legal. O adiantamento será pago até o dia 20 de cada mês ou no primeiro dia útil subsequente, salvo se o dia 20 recair no sábado, quando o pagamento deverá ser feito no dia útil imediatamente anterior.

**Parágrafo primeiro.** Não haverá adiantamento salarial aos empregados que iniciarem o gozo de período de férias até o dia 15 do mês.

**Parágrafo segundo.** O adiantamento salarial para os trabalhadores que retornarem de período de gozo de férias ou afastamentos após o dia 01 e até o dia 15 do mês de retorno, somente farão jus ao adiantamento salarial correspondente à remuneração dos dias efetivamente trabalhados até o dia 15.

**Parágrafo terceiro.** As empresas que eventual e momentaneamente se vejam impedidas de praticar o adiantamento quinzenal deverão comunicar a situação aos sindicatos patronal e dos trabalhadores, e terão tal situação submetida à decisão do Conselho Arbitral.

  
L. OLIVEIRA

### **Salário produção ou tarefa**

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - SALÁRIO POR PEÇA OU TAREFA**

Para fins de remuneração de trabalhadores por tarefa ou peça, todo modelo novo deverá ter seu preço estipulado pela empresa até quatorze dias úteis após o início da produção.

**Parágrafo primeiro.** A média salarial dos tarefeiros ou pecistas, para pagamento de DSR e tempo trabalhado por hora, será obtida dividindo-se o valor total do ganho auferido por produção pela quantidade de horas efetivamente trabalhadas para tanto.

**Parágrafo segundo.** Para pagamento de férias, décimo terceiro salário e outras verbas rescisórias, a média salarial dos tarefeiros ou pecistas será obtida pela divisão da soma da remuneração auferida mês a mês, a partir do último reajuste salarial do trabalhador, pela quantidade de meses decorridos até o mês da competência a remunerar, excluindo-se os dias trabalhados no mês da rescisão.

### **Isonomia Salarial**

#### **CLÁUSULA OITAVA - SALÁRIO PARADIGMA**

O salário de empregado admitido após a data base será igual ao de empregado mais antigo na empresa, que exerça cargo ou função igual ou semelhante, para a qual o empregado está sendo admitido, desde que o admitido tenha prática comprovada.

### **Décimo terceiro ao afastado pelo INSS**

#### **CLÁUSULA NONA - DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO DO AFASTADO POR DOENÇA**

Ao empregado afastado por doença, em gozo do auxílio previdenciário respectivo, será garantido o recebimento do 13º salário proporcional ao período do afastamento, até o limite de (06) seis meses, desde que não o pague o órgão previdenciário, por título igual ou equivalente.

*J. Wolfers*

**Participação nos Lucros e/ou Resultados****CLÁUSULA DÉCIMA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS - PLR**

Para dar cumprimento aos termos da Lei nº. 10.101, de 19 de dezembro de 2000, que trata da matéria, as empresas pagarão um abono equivalente a 110 (cento e dez) horas, proporcionais e condicionadas ao cumprimento de metas de assiduidade e produção, observado o teto máximo de R\$ 6.606,78 (seis mil seiscentos e seis reais e setenta e oito centavos) de remuneração, para percepção das horas devidas, observado às seguintes condições:

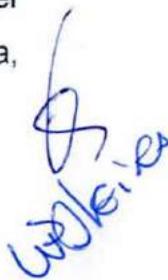
**Parágrafo primeiro.** O Pagamento da PLR referente ao ano de 2024, será efetuado em 02 (duas) parcelas iguais, sendo a primeira de 55 horas (cinquenta e cinco) horas, pagas no dia 25 de Abril de 2024 e a segunda, também de 55 horas (cinquenta e cinco) horas, pagando dia 25 de Outubro de 2024, a cada trabalhador em atividade nessas datas;

**Parágrafo segundo.** O trabalhador não poderá cometer mais de 01 (uma) falta injustificada durante o mês, sob pena de perder a fração de 1/12 avos da referida participação daquele mês, considerando-se como falta, inclusive, a ausência do trabalhador por meio período;

**Parágrafo terceiro.** Para o trabalhador que auferir salário superior ao teto máximo para a remuneração do PLR, este deverá ser calculado sob o valor do referido teto;

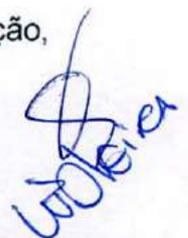
**Parágrafo quarto.** A empresa que não atingir a produção de 200 (duzentos) pares por mês, em algum mês do período aferido, independentemente dos motivos, fica desobrigada de efetuar o pagamento da fração de 1/12 avos da referida participação daquele mês;

**Parágrafo quinto.** Na hipótese de não cumprimento desta meta de produção (200 pares por mês), a empresa deve comunicar a situação aos sindicatos patronal e de empregados e solicitar audiência ao Conselho Arbitral, até o dia 10 do mês subsequente ao mês de ocorrência da redução de produção, de modo a esclarecer e comprovar as razões de fato que ocasionou o não atingimento da meta referida, sob pena da não aplicação da isenção prevista no § 4º, desta Cláusula;



**Parágrafo sexto.** O pagamento, sempre proporcional, das parcelas, observará as seguintes regras, considerando o cumprimento das metas de assiduidade e produção acima referidas e o teto máximo salarial de R\$ 6.606,78 (seis mil seiscentos e seis reais e setenta e oito centavos).

- I. Às 55 (cinquenta e cinco) horas pagas em 25 de Abril do ano de 2024, serão devidas aos empregados que trabalharem no setor durante o período de 1º de Janeiro a 30 de Junho de 2024, a título de antecipação, observada a proporcionalidade de 1/12 avos por mês trabalhado e o cumprimento das metas de assiduidade e produção e o teto máximo;
- II. Para os trabalhadores admitidos após 15 de Abril de 2024, as parcelas proporcionais, referentes aos meses de Maio e Junho de 2024, serão adimplidas junto ao pagamento do segundo período da PLR, em 25 de Outubro de 2024, ou no termo de rescisão de contrato de trabalho;
- III. Às 55 (cinquenta e cinco) horas pagas em 25 de Outubro do ano de 2024, serão devidas aos empregados que trabalharem no setor durante o período de 1º de Julho a 31 de Dezembro de 2024, a título de pagamento, observada a proporcionalidade de 1/12 avos por mês trabalhado e também o cumprimento das metas de assiduidade e produção e o teto máximo;
- IV. Para os trabalhadores admitidos após 15 de Outubro de 2024, as parcelas proporcionais, referentes aos meses de Novembro e Dezembro de 2024, serão adimplidas na folha de pagamento de Dezembro de 2024, ou no termo de rescisão de contrato;
- V. Por ocasião do pagamento da segunda parcela, serão descontados os valores eventualmente adiantados, referentes às frações dos meses de Abril, Maio e Junho de 2024, caso não tenha haja cumprimento das metas de assiduidade e produção, relativas há esses meses, após o pagamento da primeira parcela;
- VI. Caso não tenham sido cumpridas as metas de assiduidade e produção,



nos meses de Outubro, Novembro e Dezembro de 2024, os valores proporcionalmente pagos, serão descontados na folha de pagamento de Dezembro de 2024, ou no termo de rescisão de contrato;

- VII. Os trabalhadores, cujos contratos forem rescindidos entre 25 de Abril a 14 de Julho de 2024; e 25 de Outubro a 14 de Dezembro de 2024, terão descontados seus haveres de frações antecipadas, se for o caso, de acordo com as regras definidas nas alíneas anteriores;
- VIII. Os trabalhadores com contrato rescindido, salvo por justa causa, a partir de 1º de Janeiro de 2024, receberão de seus respectivos empregadores as frações ideais de PLR, a que fizerem jus, na proporção de 1/12 avos por mês trabalhado, na rescisão normal ou complementar;

**Parágrafo sétimo.** A proporcionalidade será aferida em conformidade com o tempo efetivamente trabalhado, considerando-se como mês integral a fração igual ou superior a 15 dias;

**Parágrafo oitavo.** Os empregados que se afastarem do trabalho em gozo de benefícios previdenciários no curso do ano de 2024, receberão a PLR na proporção de 1/12 avos por mês efetivamente trabalhado, ou fração igual ou superior a 15 dias;

**Parágrafo nono.** Ficam convalidados os acordos próprios que, a propósito do benefício do *caput*, as empresas hajam celebrado com seus empregados, nos termos da legislação vigente, observado a **obrigatória** participação de ambos os sindicatos convenientes;

**Parágrafo décimo.** A presente participação acordada por decisão das assembleias sindicais de trabalhadores em substituição as comissões de trabalhadores, visa atender integralmente as disposições contidas nos artigos 7º, XI e 8º, VI da Constituição Federal, bem como a Lei 10.101/2000, que regulamenta a matéria;

**Parágrafo décimo primeiro.** Se por medida de ordem legal, deixarem de vigorar os preceitos relativos à participação nos lucros ou resultados, comprometem-se as partes a renegociar os pontos estabelecidos na presente cláusula.



**Parágrafo décimo segundo.** As empresas poderão celebrar acordo coletivo com seus trabalhadores, mediante intervenção obrigatória dos Sindicatos convenientes, para a implantação de sistema de Participação nos Lucros e Resultados em formato diverso do que aqui estabelecido, ficando, contudo, assegurada a participação mínima de 110 (cento e dez) horas, aqui estabelecida.

### **Auxílio Transporte**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO TRANSPORTE**

As empresas que optarem por contratar transporte para seus funcionários, observará as normas constantes na Lei n. 7.418/85, podendo efetuar o desconto de até 6% (seis por cento) na remuneração do trabalhador que utilizar o serviço, bem como, assegurar que o transporte ofereça a segurança exigida pela Legislação mencionada, observando as condições mais favoráveis, devendo as empresas que não contratar serviço de transporte, oferecer o vale transporte nos termos da Lei n. 7.418/85.

### **Auxílio Educação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ABONO ESCOLAR – 2025**

As empresas garantem aos empregados estudantes e aos filhos de empregados, que integrem seus respectivos quadros de funcionários, em 28 de fevereiro de 2025, um auxílio escolar até o limite de R\$ 372,00 (trezentos e setenta e dois reais), na forma estabelecida abaixo:

**Parágrafo primeiro** - O auxílio escolar deverá ser utilizado pelos trabalhadores para aquisição de materiais escolares, uniformes escolares e óculos de grau;

**Parágrafo segundo** - A forma de pagamento será realizada por meio de cartão de débito, fornecido pelo empregador sem ônus para o empregado, com valor correspondente ao estipulado no *caput*, até a data prevista no § 8º e 9º, da presente Cláusula;

**Parágrafo terceiro** - Consideram-se beneficiários do auxílio escolar 2025



- I. Terão direito ao abono escolar no ano de vigência, os filhos dos empregados com idade de 04 (quatro) anos completos e aqueles que vierem a completar os 04 anos até março de 2025; desde que, estejam matriculados e frequentando pré-escola ou educação infantil dentro do território nacional.
  
- II. Terão direito ao abono escolar no ano de vigência os filhos dos empregados com idade superior a 04 (quatro) anos até os 16 (dezesesseis) anos inclusive, completados no mesmo ano do pagamento (2025), desde que, estejam matriculados e frequentando cursos de pré-escola, educação infantil, ensino fundamental, ou ensino médio, ministradas por escolas oficiais ou oficialmente reconhecidas dentro do território nacional,

**Parágrafo quarto** - Os trabalhadores e filhos de trabalhadores que retomarem os estudos no ano letivo de 2025 receberão o benefício aqui ajustado se observados os itens exigidos na presente cláusula, e desde que não tenham se matriculado no ano de 2024 e abandonado o curso;

**Parágrafo quinto** - Não serão considerados trabalhadores estudantes, para fins de concessão do auxílio escolar, aqueles matriculados em cursos de habilitação profissional, como por exemplo, massagista, acupuntura, informática e assemelhados;

**Parágrafo sexto** - O auxílio clausulado no *caput* estende-se também aos empregados afastados e em gozo de benefício previdenciário a partir de 1º de Agosto de 2024, e que mantenham essa situação na época da percepção do benefício;

**Parágrafo sétimo** - Terão direito ao benefício aqueles que tenham comprovadamente frequentado regularmente todo o ano letivo de 2024, ou concluído o curso durante o ano letivo de 2024;

**Parágrafo oitavo** - O cumprimento da presente cláusula deverá ser efetivado até o 05º (quinto) dia útil de março de 2025 (salvo no caso do §9º), mediante a apresentação pelo interessado na empresa detentora da obrigação **até o dia 20 de Fevereiro de 2025**, devendo o interessado entregar o comprovante de frequência



no ano corrente 2024 e declaração de matrícula para o ano letivo de 2025; ou certificado de conclusão do curso no ano de 2024;

**Parágrafo nono** - Caso a declaração de matrícula acima mencionada seja entregue pelo interessado à empresa detentora da obrigação, **após o dia 20 de fevereiro até 28 de fevereiro de 2025**, o cumprimento da presente cláusula deverá ser efetuada até o dia 20 de março de 2025, devendo o interessado entregar o comprovante de frequência no ano corrente 2024 e declaração de matrícula para o ano letivo de 2025; ou certificado de conclusão do curso no ano de 2024;

**Parágrafo décimo** - O auxílio clausulado no *caput* estende-se também aos empregados desligados, com contratos rescindidos após 31 de Outubro de 2024 ou no curso deste mês com aviso prévio indenizado, que se encontrem desempregados em 28 de fevereiro de 2025;

- I- O referido pagamento será devido sempre pelo último empregador e desde que haja preenchimento das demais condições previstas nesta cláusula;

**Parágrafo décimo primeiro** - As Indústrias do Calçados deverão firmar convênios com empresas fornecedoras de cartões de débito, até a data de 31 de Janeiro de 2025, devendo, ainda, comunicar tal convênio, aos trabalhadores, juntamente com o fornecimento dos respectivos cartões, a partir de 1º de fevereiro de 2025, até a data estipulada no § 8º, desta Cláusula, sob pena de ressarcir as despesas efetivadas pelos empregados, mediante comprovantes apresentados pelos trabalhadores até o dia 05 de Abril de 2025, e pagamento em favor de cada trabalhador de multa correspondente ao valor do benefício, sem prejuízo da multa normativa ajustada.

**Parágrafo décimo segundo** - As exceções às presentes condições serão resolvidas no âmbito de cada empresa ou, a seu critério, pelo Conselho Arbitral.



### **Seguro de Vida**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO**

As empresas integrantes da categoria econômica representada pelo SINDIFRANCA farão, em favor dos seus empregados, um Seguro de Vida e Acidentes Pessoais em grupo, **observadas as seguintes coberturas mínimas:**

I. **R\$ 12.664,00 (doze mil, seiscentos e sessenta e quatro reais)**, em caso de Morte do empregado (a), **independentemente do local ocorrido**, pagos aos dependentes legais do trabalhador, ou à ordem judicial;

II. **R\$ 12.664,00 (doze mil, seiscentos e sessenta e quatro reais)**, em caso de Invalidez Permanente (Total ou Parcial) do empregado (a), causada por acidente, **independentemente do local ocorrido**, atestado por médico devidamente qualificado, discriminando detalhadamente, no laudo médico, as seqüelas definitivas, mencionando o grau ou percentagem, respectivamente, da invalidez deixada pelo acidente;

III. **R\$ 12.664,00 (doze mil, seiscentos e sessenta e quatro reais)**, em caso de Invalidez Funcional Permanente Total por Doença, prevista no artigo 17 da Circular SUSEP n. 302, de 19/09/2005, mediante declaração médica, em modelo próprio fornecido pela seguradora, assinada pelo médico ou junta médica, responsável pelo laudo;

IV. **R\$ 12.664,00 (Doze mil, seiscentos e sessenta e quatro reais)**, em caso de Invalidez Permanente Total, adquirida no exercício profissional, mediante declaração médica, em modelo próprio fornecido pela seguradora, assinada pelo médico ou junta médica, responsável pelo laudo, caracterizando a incapacidade decorrente da doença profissional;

**Parágrafo primeiro** - Fica entendido que o empregado fará jus a cobertura somente no caso em que o próprio segurado seja considerado INVÁLIDO DE FORMA DEFINITIVA E PERMANENTE POR DOENÇA PROFISSIONAL, cuja doença seja caracterizada como DOENÇA PROFISSIONAL que o impeça de desenvolver

*W. de A.*

definitivamente suas funções e pela qual não se pode esperar recuperação ou reabilitação com os recursos terapêuticos disponíveis no momento de sua constatação, e desde que a data do início de tratamento e/ou diagnóstico da doença profissional caracterizada seja posterior a data de sua inclusão no seguro, e desde que tenha vínculo contratual com a empresa contratante, devidamente comprovada por relação ou proposta de adesão.

**Parágrafo segundo** - Desde que devidamente comprovada e antecipada a indenização de invalidez de doença profissional, o segurado será excluído do seguro, em caráter definitivo, não cabendo o direito de nenhuma outra indenização futura ao mesmo segurado, mesmo que este segurado venha desempenhar outras funções na empresa ou em qualquer outra atividade neste ou outra empresa no País ou Exterior.

**Parágrafo terceiro** - Caso não seja comprovada e/ou caracterizada a Invalidez adquirida no exercício profissional, o segurado continuará com as mesmas condições contratuais.

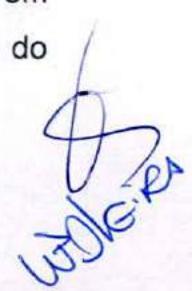
**V. R\$ 6.332,00 (Seis mil, trezentos e trinta e dois reais)** em caso de Morte do Cônjuge do empregado (a);

**VI. R\$ 3.166,00 (três mil, cento e sessenta e seis reais)**, em caso de morte de cada filho de até 21 (vinte um) anos, limitado a 04 (quatro) filhos;

**VII. R\$ 3.166,00 (Três mil, cento e sessenta e seis reais)** em favor do empregado quando ocorrer o nascimento de filho (a) portador de Invalidez causada por Doença Congênita, que seja caracterizada por atestado médico até o sexto mês após o dia do seu nascimento;

**VIII.** Ocorrendo a morte do empregado (a), independentemente do local ocorrido, os beneficiários do seguro deverão receber o valor de **R\$ 500,00 (quinhentos reais), em parcela única**, a título de auxílio alimentação junto com a indenização da cobertura de morte;

**IX.** Ocorrendo a morte do empregado (a), a apólice de Seguro de Vida em Grupo deverá contemplar uma cobertura para os gastos com a realização do

A handwritten signature in blue ink is located in the bottom right corner of the page. Below the signature, there is a blue stamp that appears to contain the text 'WOLKE-PA'.

sepultamento do mesmo, no valor de até **R\$ 2.500,00 (Dois mil, e quinhentos reais)**;

**X.** Ocorrendo a morte do empregado (a), a empresa ou empregador receberá uma indenização de até 10% (dez por cento) do capital básico vigente, a título de reembolso das despesas efetivas para o acerto rescisórias trabalhista, devidamente comprovadas;

**XI.** Ocorrendo o nascimento de filho(s) da funcionária (cobre somente titular do sexo feminino) a mesma receberá, a título de doação, **DUAS CESTAS-NATALIDADE**, caracterizadas como um **KIT MÃE** e um **KIT BEBÊ**, para atender as primeiras necessidades básicas da beneficiária e seu bebê, desde que o comunicado seja formalizado pela empresa até 30 dias após o parto da funcionária contemplada, e composto dos seguintes itens:

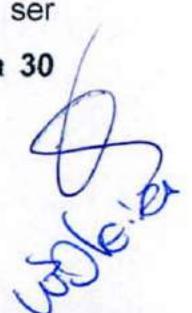
**§ 1º.** Composição Cesta Natalidade para mãe:

a) Vale Cesta Básica no valor de **R\$ 350,00 (trezentos e cinquenta reais)** ATÉ, no máximo, 01(um) acionamento por vigência (12 meses).

**§ 2º.** Composição Cesta Natalidade para o bebê:

- a) 1(um) pacote de Algodão em bolas de 50 gramas;
- b) 1 (uma) chupeta;
- c) 1 (uma) embalagem de hastes flexíveis (cotonete) com 75 (setenta e cinco) unidades;
- d) 3 (três) pacotes de fralda descartável com 09 (nove) unidades cada - tamanho M;
- e) 2 (dois) pacotes de gaze esterilizada;
- f) 1 (uma) embalagem com 70 (setenta) unidades de lenço umedecido;
- g) 1 (uma) mamadeira de 240 ml;
- h) 1 (um) vidro de óleo mineral natural de 100 ml;
- i) 1 (um) sabonete em barra de 80 gramas;
- j) 1 (uma) embalagem de shampoo infantil de 350 ml;
- k) 1 (um) termômetro clínico.

**XII.** As indenizações, independentemente da cobertura, deverão ser processadas e pagas aos beneficiários do seguro, **no prazo não superior a 30**



**(trinta) dias** após a entrega da documentação completa exigida pela Seguradora, conforme legislação vigente;

**XIII.** Acima do valor mínimo de cobertura estipulado e das demais condições constantes do *caput* desta Clausula, ficam as empresas livres para pactuarem com os seus empregados outros valores, critérios e condições para concessão do seguro, bem como a existência ou não de subsídios por parte da empresa para o excedente de prêmio correspondente ao aumento do capital segurado e a efetivação ou não de desconto no salário do empregado (a) do complemento do prêmio correspondente ao acréscimo do capital mínimo fixado pela presente cláusula, sendo vedado o desconto do prêmio correspondente à cobertura mínima aqui ajustada;

**XIV.** Aplica-se o disposto na presente Clausula a todas as empresas e empregadores, inclusive os empregados (as) em regime de trabalho temporário, autônomos (as) e estagiários (as) devidamente comprovado o seu vínculo;

**XV.** As coberturas e as indenizações por morte e/ou por invalidez, previstas nos incisos I e II, do *caput* desta cláusula, não serão cumuláveis, sendo que o pagamento de uma exclui a outra;

**XVI.** As empresas e/ou empregadores não serão responsabilizados, sob qualquer forma, solidária ou subsidiariamente, na eventualidade da Seguradora contratada não cumprir com as condições mínimas aqui estabelecidas, salvo quando houver prova de culpa ou dolo;

**XVII. Independente do valor de prêmio por vida assegurada, à seguradora contratada pela empresa, deverá cumprir com todas as coberturas e itens estabelecidos nesta Clausula;**

**XVIII.** As empresas que já possuam contrato de seguro coletivo de seus empregados, deverão se adequar às exigências mínimas aqui pactuadas;

**XIX.** A presente Cláusula não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços;

**XX.** As empresas que não contratarem apólice de seguro com as coberturas pactuadas na presente Cláusula se responsabilizam diretamente pelo



pagamento de indenizações e fornecimento dos benefícios aqui pactuados, nas hipóteses aqui estabelecidas;

## **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

### **Normas para Admissão/Contratação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ANOTAÇÃO NA CTPS**

A empresa deverá lançar as informações admissionais do trabalhador no E-Social de forma imediata, dispondo de um prazo de quarenta e oito (48) horas para promover eventuais anotações admissionais na CTPS (físico) do trabalhador.

**Parágrafo primeiro** - Em caso de anotações físicas na CTPS do trabalhador, deverão ser observadas a grafia em caneta esferográfica, ou etiquetas adesivas adequadas para tal fim que não apresentem deterioração na escrita pelo decurso do tempo.

**Parágrafo primeiro** - As empresas ficam obrigadas a anotar na CTPS do trabalhador ou lançar no sistema próprio o cargo ou função para o qual foi contratado o trabalhador ou trabalhadora, conforme Classificação Brasileira de Ocupações, CBO, seja na contratação ou mesmo por motivos de promoção para outra função.

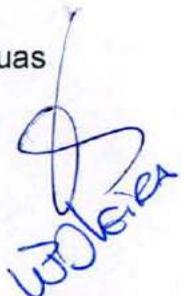
#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - REGISTRO DE COSTUREIRAS DOMICILIARES**

Em relação às trabalhadoras chamadas de "COSTUREIRAS MANUAIS", as partes se comprometem a aprofundar as discussões sobre o tema, com o compromisso de que se esforçarão para construir um consenso em relação à contratação de trabalho domiciliar para a atividade de costura manual – exceto costura na fôrma – tricê e enfeite.

### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - EXAME PARA CONSTATAÇÃO DE GRAVIDEZ**

As empresas providenciarão exame para constatação de gravidez de suas funcionárias por ocasião de rescisão de contrato de trabalho.



**Parágrafo primeiro** - Sendo positivo o resultado do exame, a trabalhadora será reintegrada e seu aviso imediatamente cancelado.

**Parágrafo segundo** - A garantia de gravidez à gestante é assegurada inclusive durante a vigência de contrato de experiência e no período de aviso prévio, indenizado ou não, se demonstrada a concepção em referidos períodos.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL**

O aviso prévio a ser cumprido pelo empregado em razão de demissão sem justa causa, se limitará ao período de 30 (trinta) dias, com redução de duas horas e vinte e quatro minutos por dia da jornada, ou 7 (sete) dias ao final do período do aviso prévio, à escolha do empregado, ficando pactuado que o aviso prévio proporcional, devido ao empregado na proporção de 3 (três) dias a cada ano completo de trabalho para a empresa, conforme Lei 12.506/2011, não será trabalhado, mas exclusivamente indenizado, não sendo exigível o labor do empregado em referido período.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - HOMOLOGAÇÕES DAS RESCISÕES**

As rescisões do contrato de trabalho por prazo indeterminado dos trabalhadores, que possuam mais de 08 (oito) meses de trabalho ininterruptos, poderão ser homologadas, pelo SINDICATO DOS SAPATEIROS de Franca, devendo o trabalhador manifestar o interesse na homologação perante o Sindicato no momento da assinatura do aviso prévio, cabendo a empresa comunicar o SINDICATO, oportunamente.

**Parágrafo primeiro** - O documento do aviso prévio deverá conter a opção de homologação no Sindicato dos Sapateiros de Franca, devendo ser assinalada pelo trabalhador sob pena de invalidade do ato.

**Parágrafo segundo** - Na comunicação da dispensa, a empresa fará constar o dia, hora e local da homologação;

**Parágrafo terceiro** - Esta regra não se aplica às prestadoras de serviços (bancas), cujas tomadoras tenham assinado o TAC – Termo de Ajustamento de Conduta junto ao MPT (Ministério do Trabalho) da 15ª Região, referente ao processo de



regularização da terceirização, que independentemente do tempo de serviço, deverão homologar todas as rescisões no sindicato dos trabalhadores de Franca.

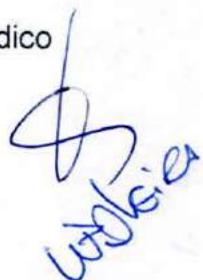
**Parágrafo quarto** - As rescisões poderão ser quitadas em dinheiro, pix, transferência eletrônica devidamente comprovada, depósito bancário direto com autenticação mecânica realizado junto ao caixa ou cheque de emissão do empregador nominal ao empregado e sem cruzamento;

**Parágrafo quinto** - As empresas que, para quitação rescisória, em outra oportunidade hajam emitido cheque com insuficiência de saldo ou apresentação de contra ordem ou oposição ao pagamento, ficam impedidas de usar todas as prerrogativas do parágrafo anterior; estas empresas ficam obrigadas a fazê-la em moeda corrente ou cheque administrativo, sob pena de recusar-se legitimamente o Sindicato a proceder à devida homologação;

**Parágrafo sexto** - Nas vias de rescisão de contrato as empresas incluirão a função que o trabalhador ou a trabalhadora exercia na empresa;

**Parágrafo sétimo** - Nas homologações de Rescisões de Contrato de Trabalho a serem efetuadas no Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Calçados do Município de Franca, as empresas deverão apresentar os seguintes documentos:

- a) Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho;
- b) Carteira de Trabalho com as anotações de atualizadas;
- c) Comprovante de aviso prévio, quando for o caso, ou do pedido de demissão;
- d) Extrato para fins rescisórios da conta vinculada do empregado no FGTS, devidamente atualizado;
- e) Guias de recolhimento rescisório do FGTS, inclusive da multa correspondente, nas hipóteses de dispensa sem justa causa;
- f) Chave de conectividade social;
- g) Comunicação da Dispensa e requerimento de Seguro-Desemprego, para fins de habilitação, quando devido;
- h) Apresentar em atestado de saúde ocupacional/demissional ou o periódico quando ainda no prazo de validade de 90 dias;



- i) Apresentar cópia da apólice de seguros prevista na Cláusula Décima Terceira;
- j) Laudo de Perfil Psicográfico Previdenciário – PPP, devidamente preenchidos pelas empresas.

**Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

**Estabilidade Mãe**

**CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ESTABILIDADE GESTANTE**

Fica garantido às empregadas gestantes o emprego correspondente ao período compreendido entre o início da gravidez, até 60 (sessenta) dias após o término da licença maternidade.

**Parágrafo primeiro** - O período de licença maternidade poderá ser estendido desde que determinado por autoridade médica, nos termos do artigo 392, § 2º da CLT.

**Parágrafo segundo** - Esta garantia não se aplica nas hipóteses de dispensa da gestante por justa causa.

**Estabilidade Portadores Doença Não Profissional**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA - ESTABILIDADE DE RETORNO DO AFASTAMENTO POR DOENÇA**

Ao empregado afastado do serviço por doença, que tenha um ano de atividade na mesma empresa e haja recebido o benefício previdenciário comum respectivo, serão garantidos emprego e salários a partir da alta, até o limite máximo de 30 (trinta) dias.

**Estabilidade Aposentadoria**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE DE TRABALHADOR EM VIAS DE SE APOSENTAR**

Aos empregados que contarem com mais de oito (8) anos na empresa e estiverem a menos de dois (2) anos do preenchimento das condições estabelecidas na



legislação vigente, como necessárias ao requerimento de sua aposentadoria por tempo de serviço ou tempo de contribuição, serão garantidos emprego e salários durante os mesmos dois (2) anos acima citados.

**Parágrafo primeiro** - É requisito indispensável para aquisição desse benefício à comunicação à empresa, por parte do empregado, da referida situação, apresentando documentação comprobatória do tempo de contribuição no prazo de 5 (cinco) dias após notificação de aviso prévio ou rescisão do contrato de trabalho com indenização do aviso prévio.

**Parágrafo segundo** - Comprovado o direito à estabilidade prevista na presente cláusula, o empregador deverá reconsiderar a concessão do aviso prévio ou a rescisão do contrato de trabalho, independente de concordância do empregado, devendo esse reassumir imediatamente suas funções.

### **Estabilidade Serviço Militar**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE DO SERVIÇO MILITAR**

Fica garantida estabilidade provisória ao empregado em idade de prestação de serviço militar, desde o seu alistamento na força militar em que esteja se apresentando, devidamente comprovado com atestado do órgão responsável, perante a empresa, até 30 dias após o seu efetivo desligamento.

**Parágrafo primeiro** - Esses empregados não poderão ser dispensados, a não ser pela prática de falta grave, término de contrato de experiência, de aprendizagem ou pelo término do contrato a prazo determinado.

**Parágrafo segundo** - Entende-se que a estabilidade provisória será garantida apenas àqueles que não tenham sido dispensados e que a época própria de alistamento é o ano em que o trabalhador venha a completar dezoito (18) anos.

### **Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA – REFEITÓRIOS**

As empresas obrigam-se a adequar e manter lugares próprios e equipamentos necessários, tais como mesas, cadeiras, pia e sistema de aquecimento da



alimentação, em condições para que seus trabalhadores possam fazer suas refeições, ressalvadas as condições mais favoráveis já existentes, ou as exceções legais.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA- GUARDA DE OBJETOS**

As empresas proverão armários individuais, ou espaços específicos e suficientemente seguros para que seus trabalhadores utilizem para a guarda de seus objetos pessoais.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - UNIFORMES**

As empresas obrigam-se a fornecer gratuitamente guarda-pó ou camisetas, adotadas como uniformes e quando exigidos pela mesma na prestação de serviços.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - GUARDA DE BICICLETAS**

As empresas indenizarão as bicicletas que venham a ser furtadas dentro de suas instalações, desde que utilizadas para locomoção de seus trabalhadores até o local de trabalho, sugerindo que o trabalhador se utilize de cadeados ou outro objeto de bloqueio às expensas do funcionário de modo a inibir as práticas criminosas.

**Parágrafo único.** O trabalhador deverá fazer prova da propriedade e do furto do bem para, assim, fazer *jus* ao benefício.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DIREITO À INFORMAÇÃO**

As empresas permitirão a afixação de avisos pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Calçados do Município de Franca no quadro respectivo, em local visível, destinados à colocação de comunicados aos trabalhadores, desde que de caráter oficial assinados pela diretoria da entidade, relativos a assembleias, campanha de sindicalização, serviços prestados pela entidade, realização de cursos, palestras, seminários, excursões, quando encaminhados à direção da empresa com antecedência mínima de cinco dias úteis.



## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CAFÉ DA MANHÃ**

As empresas concederão a seus trabalhadores café, leite e pão com manteiga, no período da manhã, até 15 (quinze) minutos antes do início das suas atividades, observando-se que esse período não será computado na jornada de trabalho. Ressalvam-se as situações mais favoráveis hoje já praticadas.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - COMBATE AO TRABALHO INFANTIL E PROTEÇÃO AO ADOLESCENTE**

As entidades Sindicais, entre si, em parceria com o Instituto Pró-Criança e outras instituições congêneres em conjunto com poder público municipal/estadual/federal, tomarão medidas preventivas de modo a não permitir o trabalho infantil, bem como a proporcionar melhores condições de trabalho aos trabalhadores adolescentes do setor calçadista, levando em consideração os aspectos e responsabilidades definidas no ECA - (Estatuto da Criança e do Adolescente) e nas demais legislações vigentes.

### **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

#### **Duração e Horário**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA- JORNADA DE TRABALHO**

Na vigência desta convenção a jornada de trabalho será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais efetivamente trabalhadas, extensiva ao período noturno, sem que haja, em qualquer hipótese, redução de salário, nos termos do artigo 7º inciso XIII da Constituição Federal.

**Parágrafo primeiro** - Os trabalhadores e trabalhadoras que recebam por peça ou tarefa deverão cumprir jornada de trabalho aqui ajustada, bem como o acréscimo de jornada decorrente de acordo de compensação de horas fixado na Cláusula Trigésima primeira.

**Parágrafo segundo** – As empresas que desejarem, poderão optar pela pré-assinalação ou pré-anotação do intervalo intrajornada (pausas para descanso e



refeição), dispensando o registro pelo trabalhador do referido intervalo (entrada e saída), subentendendo que o intervalo foi regularmente concedido.

### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - COMPENSAÇÃO DE JORNADA SEMANAL**

As empresas ficam autorizadas a acrescentar 88 (oitenta e oito) minutos à jornada de trabalho diária de seus trabalhadores para a compensação da jornada dos sábados, sem considerar tal acréscimo como jornada extraordinária.

**Parágrafo primeiro** - Fica convencionado que na semana em que houver feriado no sábado, os trabalhadores que cumprirem o acréscimo de compensação aqui pactuado terão direito à receber um pagamento complementar correspondente a jornada de trabalho de sete horas e vinte minutos, sem acréscimo de adicional de hora extraordinária referente ao labor em feriado, ou compensado por outro dia dentro do mês.

**Parágrafo segundo** - Se o feriado ocorrer de segunda a sexta feira, não haverá remuneração do labor durante o acréscimo de compensação aqui pactuado.

**Parágrafo terceiro** – As empresas que pretendam fixar forma de compensação de jornada de trabalho semanal diversa daquela autorizada na Convenção Coletiva e das jornadas comumente praticadas e já existentes, comunicarão o sindicato patronal da intenção de praticar jornadas diversas, sendo que este solicitará ao SINDICATO DOS SAPATEIROS negociação para discutir a possibilidade de realização de Acordo Coletivo de Trabalho específico.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - COMPENSAÇÃO DE FERIADOS DURANTE A SEMANA (FERIADOS PONTE)**

As empresas e trabalhadores, poderão realizar acordos para compensação de jornada de trabalho de dias úteis antecedentes ou posteriores a feriados legais, ou para proceder a antecipação do gozo do descanso, referente ao feriado, para a segunda-feira imediatamente anterior ao dia do feriado; ou a postergação do gozo do descanso para sexta-feira imediatamente posterior ao dia do feriado, ou para qualquer outra finalidade, mediante solicitação da empresa dirigida ao SINDICATO

DOS SAPATEIROS, ou por requisição dos trabalhadores ou CIPA e dirigida a empresa, devendo a decisão se dar por votação secreta, através de urna inviolável e em local visível do setor de produção da empresa, sob supervisão de diretor sindical ou de membro da CIPA, ou ainda, não havendo condições para tal acompanhamento, por comissão de fiscalização indicada pelos próprios trabalhadores da empresa.

**Parágrafo primeiro** - . O Disposto na presente Cláusula não se aplica aos feriados das seguintes datas: Dia do Trabalho; Corpus Christi; Nossa Senhora Aparecida; Natal; e Confraternização Universal.

**Parágrafo segundo** - Para ser aprovado, o acordo terá que obter no mínimo 75% (setenta por cento) dos votos dos trabalhadores, sendo a votação e apuração realizada no setor de produção em local visível.

### **Faltas**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ABONO DE FALTAS DE ESTUDANTES**

As empresas abonarão as faltas dos trabalhadores e trabalhadoras estudantes da rede oficial de ensino, nos dias de exame de final de ano, mediante aviso ao empregador com antecedência de setenta e duas (72) horas e comprovação do ato em cinco (5) dias, sempre por escrito.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ABONO DE FALTAS DE DIRIGENTES SINDICAIS**

No período de vigência da presente Convenção, mediante notificação formal do SINDICATO DOS SAPATEIROS, as empresas abonarão até 03 (três) faltas por ano de dirigentes do Sindicato dos Trabalhadores, ficando, ainda, convencionado que para contagem de período aquisitivo de férias, além das 03 (três) faltas abonáveis, serão também desconsideradas mais 20 (vinte) faltas no período.



### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ABONO DE FALTAS ESPECIAIS**

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário por até 03 (três) dias por ano para acompanhar filho de até 10 (dez) anos de idade em consulta médica ou internação, devendo apresentar o atestado de acompanhante na empresa empregadora ou documento emitido pela unidade hospitalar responsável pela internação.

**Parágrafo primeiro:** Para os pais que tiverem que acompanhar os filhos (a) para consulta médica ou internação comprovados por declaração médica e desde que superado o limite da clausula anterior, fica limitado o desconto de sua remuneração apenas das horas não trabalhadas, sendo vedado o desconto do Repouso Semanal Remunerado devido, salvo as faltas justificadas previstas na legislação vigente.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - FALTAS EM DIAS ESPECIAIS**

Os empregados poderão faltar sem prejuízo em sua remuneração, nas seguintes situações:

**Parágrafo primeiro** - O empregado terá direito a faltar 03 (três) dias úteis após a data do seu casamento, desde que devidamente comprovado, sem prejuízo da respectiva remuneração;

**Parágrafo segundo** - A **Licença Paternidade** prevista pela Constituição Federal será de 5 (cinco) dias consecutivos, contados da data da ocorrência do parto, ou iniciando-se no dia seguinte, caso o parto venha a ocorrer após o término da jornada normal de trabalho;

**Parágrafo terceiro** - O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário e demais consectários por até dois (2) dias consecutivos por ocasião do **falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou dependente que viva sob o mesmo teto**, mediante comprovação documental. Se o óbito ocorrer em sexta feira à licença remunerada incluirá também a segunda feira ou dia útil subsequente.

**Parágrafo quarto** - As demais hipóteses legais em que os empregados poderão falta sem prejuízo de sua remuneração, permanecem.

  
WOLKEIRA

## **Férias e Licenças**

### **Duração e Concessão de Férias**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

Os períodos de férias dos trabalhadores não poderão iniciar-se em sábados, domingos, feriados ou dias já compensados, assim entendidos aqueles objetos de acordos de compensações. Caso haja a ocorrência de dias já compensados no período de gozo de férias do trabalhador, tais dias poderão ser prorrogados ou reembolsados, a critério da empresa.

### **Licença Aborto**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - LICENÇA ABORTO**

A trabalhadora gestante que tiver interrompido a gravidez em razão de aborto terá garantia de emprego e salário enquanto durar o período de afastamento devidamente atestado pela autoridade médica.

**Parágrafo único.** Fica garantido o afastamento por um período mínimo de 14 (quatorze) dias.

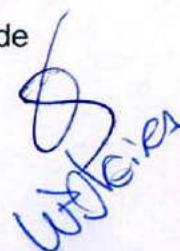
### **Outras disposições sobre férias e licenças**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - PERÍODO DE AMAMENTAÇÃO**

Nos termos do artigo 396 da CLT as trabalhadoras que estiverem com os filhos em idade de amamentação, isto é, até o 6º mês, terão dois períodos de 45 (quarenta e cinco) minutos cada, podendo ser gozados em períodos alternados, ou de uma única vez.

**Parágrafo primeiro** - Quando exigir a saúde do filho, o período de seis meses poderá ser dilatado, a critério da autoridade médica.

**Parágrafo segundo** - O atestado médico de prorrogação do período de amamentação não gerará direito a afastamento e não prorrogará o período de

  
Wojciech

licença maternidade, ficando a cargo da empresa a responsabilidade pelo pagamento.

### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

#### **Condições de Ambiente de Trabalho**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ABSORVENTES HIGIÊNICOS**

Nas empresas que utilizam força de trabalho feminina, as enfermarias ou caixas de primeiros socorros deverão conter absorventes higiênicos para ocorrências emergenciais.

#### **Equipamentos de Segurança**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - MATERIAL DE SEGURANÇA**

As empresas obrigam-se a fornecer gratuitamente materiais de segurança, nos termos estabelecidos pelas normas regulamentadoras expedidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, ou que contribuam para melhoria das condições de trabalho, comprometendo-se o trabalhador a zelar e fazer bom uso dos mesmos.

#### **Outras Normas De Prevenção De Acidentes E Doenças Profissionais**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA**

As empresas que descumprirem as determinações contidas nas normas regulamentares número 7 e 9, emitidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, ficam obrigadas a pagar ao trabalhador que sofrer acidente de trabalho, valor correspondente a diferença auferida entre o salário recebido pelo trabalhador acidentado na data do acidente e o valor do benefício previdenciário do auxílio doença acidentário, pelo prazo máximo de 12 (doze) meses a contar da data do acidente, independentemente de culpa.

  
Ludmila

### **Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - PREENCHIMENTO DE CAT (COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO)**

As empresas da base de representação do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Calçados de Franca assumem a responsabilidade e ficam obrigadas a preencher a CAT dos seus trabalhadores que sofrerem acidente de trabalho, inclusive em percurso.

**Parágrafo único-** Nos casos em que forem constatadas doenças profissionais, o fornecimento da CAT dar-se-á mediante solicitação médica e nos termos da lei.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - HABILITAÇÃO A BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS**

As empresas, uma vez solicitadas, auxiliarão os funcionários no preenchimento e documentação do Requerimento de benefício por Incapacidade, junto ao órgão previdenciário.

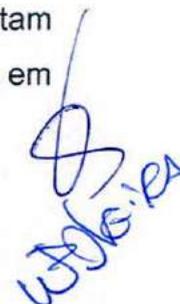
### **Relações Sindicais**

#### **Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)**

Por ocasião da realização de assembleias para celebração de Acordos Coletivos de Trabalho para instituição de regime de horas compensadas, e/ou uma vez ao ano, a critério do Sindicato, as empresas permitirão que o Sindicato dos Trabalhadores promova campanha de sindicalização por meio de distribuição de folhetos elaborados para este fim, coleta de assinaturas e demais dados necessários dos trabalhadores.

**Parágrafo primeiro** - O Sindicato da Indústria fará uma orientação a todas as empresas da sua base de representação, no sentido de que as mesmas permitam que o Sindicato dos Trabalhadores possa utilizar nas dependências da empresa, em



local apropriado, a ser definido por esta, para realização de campanha de sindicalização.

**Parágrafo segundo** - Para tanto, o Sindicato dos Trabalhadores deverá solicitar este espaço com, pelo menos, 05 (cinco) dias de antecedência.

### **Contribuições**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PROFISSIONAL**

As EMPRESAS respeitarão a decisão da assembleia da categoria, onde foi estabelecido entre trabalhador e entidade sindical a CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL de R\$ 80,00 (oitenta reais) a ser paga através de desconto dos EMPREGADOS **não sindicalizados**, em duas parcelas iguais de R\$ 40,00 (quarenta reais) nos meses na folha de abril e folha de outubro de 2024.

**Parágrafo primeiro** - O Sindicato assegurará aos trabalhadores da categoria profissional, o direito a carta de oposição ao desconto, que deverá ser realizado nos dias 08, 09 e 10 de abril de 2024, devendo cada trabalhador que tiver interesse na oposição, comparecer à sede do Sindicato, sito à Rua Padre Anchieta, nº. 2160 – Centro, no horário das 08:30 as 18:00h para expressar a sua vontade por escrito.

**Parágrafo segundo** - Encerrado o prazo de oposições do § 1º, o trabalhador enviará ao RH de seu empregador, até o dia 20/04/2024, a carta com a sua oposição, para que a empresa não efetue o desconto.”

**Parágrafo terceiro** - Após os dias 08, 09 e 10 de abril de 2024, o trabalhador que não comparecer à sede do Sindicato para se opor ao desconto da contribuição assistencial, será considerado como renúncia tácita a tal direito.

**Parágrafo quarto** - Caso haja ação judicial com decisão final que implique obrigação de devolver os valores descontados dos Empregados, o SINDICATO, efetivo beneficiário dos repasses, assume a obrigação de restituição diretamente aos

Empregados, dos valores que lhe foram atribuídos, sendo que, caso o ônus recaia sobre a EMPRESA, ela poderá cobrar do SINDICATO ou promover a compensação com outros valores que devam ser a ele repassados, inclusive relativos a contribuições associativas, devendo a EMPRESA notificar o SINDICATO acerca de ação com o referido objeto eventualmente ajuizada, para intervir na relação processual caso tenha interesse.

**Parágrafo quinto** – Os trabalhadores que forem contratados após o mês de abril de 2024 ou outubro de 2024, os valores descritos nesta cláusula, serão descontados na segunda folha de pagamento ou na rescisão do contrato de trabalho, desde que não comprovem o desconto em empresas anteriores.

**Parágrafo sexto** - As empresas que não descontarem ou não recolherem a Contribuição Assistencial de acordo com a decisão do C. STF, tema 935, pagarão uma multa de um salário normativo da categoria em favor do Sindicato dos Trabalhadores. A multa será cobrada por trabalhador/a, além das penalidades previstas em Lei.

**Parágrafo sétimo** - Os valores que serão descontados, deverão impreterivelmente, serem recolhidos de acordo com as orientações do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Calçados do Município de Franca, ficando a empresa sujeita as mesmas penalidades previstas no parágrafo sexto desta cláusula.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL**

Em conformidade com o julgamento do Tema 935 pelo Supremo Tribunal Federal, de repercussão geral, na qual se fixou a tese *“É constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletivos, de contribuições assistenciais a serem impostas a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição”*, diante do princípio da isonomia e nos termos da legislação vigente, considerando-se ainda a vinculação da representação sindical por categoria e a obrigatoriedade de participação das entidades sindicais nas negociações coletivas de trabalho, tudo conforme deliberação em assembleia geral



da categoria, devidamente convocada nos termos estatutários, como expressão da autonomia privada coletiva, que autorizou a celebração da presente Convenção Coletiva 2024/2025, aplicável a todos os integrantes da categoria econômica representados pela entidade patronal conveniente, foi aprovada e instituída a Contribuição Assistencial Patronal das negociações coletivas, com fulcro no artigo 8º da CF e artigo 513, alínea "e", da CLT, conforme tabela no parágrafo sétimo (abaixo):

**Parágrafo primeiro – A contribuição assistencial patronal fica instituída a todas as empresas associadas ou não associadas**, de representação legal da categoria econômica da indústria de calçados (masculino, feminino e infantil), com base territorial no Município de Franca/SP, incluindo-se em referida categoria econômica as atividades de fabricação de calçados de couro, acabamento de calçados, fabricação de tênis de qualquer material, fabricação de calçados de material sintético, fabricação de calçados de materiais não especificados anteriormente, fabricação de partes para calçados de qualquer material, atividade de corte, pré-frezado, costura manual, costura na forma, palmilhas, além de fabricação e prestação de serviços de atividades que forem conexas e/ou correlatas à manufatura de calçados, conforme estabelece a legislação em vigor.

**Parágrafo segundo** – Fica instituído o valor de contribuição assistencial patronal anual de R\$ 3.600,00 (três mil e seiscentos reais) para empresas enquadradas no regime tributário lucro real e lucro presumido; e, o valor de R\$ 1.200,00 (mil e duzentos reais) anual para empresas enquadradas no regime tributário simples nacional.

**Parágrafo terceiro** – A cobrança da contribuição assistencial 2024 observará o regime tributário enquadrado da empresa contribuinte, tendo por referência o ano calendário em vigor (2024).

**Parágrafo quarto – da isenção** - As empresas associadas ao Sindifranca que estiverem em dia com suas mensalidades associativas e cuja filiação tenha ocorrido há no mínimo 12 (doze) meses anteriores à vigência da presente convenção coletiva, haverá isenção da contribuição assistencial patronal anual;

Handwritten signature and initials in blue ink, located in the bottom right corner of the page. The signature appears to be a stylized 'S' followed by 'Loreier'.

**Parágrafo quinto** – As empresas **associadas** ao Sindifranca que **não estiverem em dia com suas mensalidades associativas no ano calendário 2024**, ou, cuja **filiação tenha ocorrido há menos de 12 (doze) meses anteriores à vigência da presente convenção coletiva**, perderão a isenção prevista no §4º, sendo **devida a contribuição assistencial patronal anual na integralidade**, conforme tabela abaixo;

**Parágrafo sexto** – As empresas **não associadas** ao Sindifranca deverão honrar com a contribuição assistencial instituída na presente convenção coletiva, no valor de R\$ 3.600,00 (três mil e seiscentos reais) para empresas enquadradas no regime tributário lucro real e lucro presumido; e, o valor de R\$ 1.200,00 (mil e duzentos reais) anual para empresas enquadradas no regime tributário simples nacional.

**Parágrafo sétimo** – TABELA DE VALORES DAS CONTRIBUIÇÕES ASSISTENCIAIS PATRONAIS ANO 2024.

TABELA DE CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL -2024

<b>EMPRESA</b>	<b>REGIME TRIBUTÁRIO - ANO CALENDÁRIO 2024.</b>	<b>VALOR DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL ANUAL 2024</b>
- ASSOCIADA – MAIS DE 12 (DOZE) MESES E ADIMPLENTE COM AS MENSALIDADES.	TODOS	ISENTO
- ASSOCIADA - MENOS DE 12 (DOZE) MESES OU INADIMPLENTE COM AS MENSALIDADES.	LUCRO REAL / LUCRO PRESUMIDO	R\$ 3.600,00 Por empresa
- ASSOCIADA - MENOS DE 12 (DOZE) MESES OU INADIMPLENTE COM AS MENSALIDADES.	SIMPLES NACIONAL	R\$ 1.200,00 Por empresa
- NÃO ASSOCIADA	LUCRO REAL / LUCRO PRESUMIDO	R\$ 3.600,00 Por empresa
- NÃO ASSOCIADA	SIMPLES NACIONAL	R\$ 1.200,00 Por Empresa

*Wolkeira*

**Parágrafo oitavo** – A contribuição assistencial patronal anual será dividida em 03 (três) parcelas iguais e sucessivas, com vencimentos nos meses de **Abril, Agosto e Novembro** de 2024;

**Parágrafo nono** - O recolhimento da contribuição assistencial patronal deverá ser efetuado exclusivamente em bancos, mediante boleto bancário, que será fornecido à empresa pelo respectivo sindicato, do qual constará a data do vencimento.

**Parágrafo décimo** – Na hipótese de recolhimento efetuado fora do prazo, o valor devido será acrescido da multa de 2% (dois por cento), além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, possibilidade de protesto e medidas judiciais cabíveis. Em caso de necessidade de emissão de carta de anuência pelo Sindicato Profissional, todas as despesas efetivadas, referentes à cartório, correio e outras, serão arcadas pela Empresa que lhe deu causa.

- **Parágrafo décimo primeiro** - A entidade sindical credora poderá utilizar-se das ferramentas de restrição ao crédito, bem como de cobrança judicial contra a empresa inadimplente ou em atraso, assim como tomar as medidas judiciais adequadas com respaldo jurídico para repelir o cerceio ao livre exercício da atividade sindical e eventual abuso de poder econômico; tudo com base em estritos fundamentos legais.

-**Parágrafo decimo segundo - do direito de oposição** – Fica assegurado o direito de oposição, a ser realizado pelas empresas interessadas, **no prazo preclusivo de 10 (dez) dias corridos**, a contar de **01 de Abril de 2024 até 10 de Abril de 2024**, devendo apresentar requerimento formal e protocolado **na sede do Sindifranca** em 02 (duas) vias, observando modelo próprio disponível na sede da entidade e no site ([www.sindifranca.org.br](http://www.sindifranca.org.br)).

- **Parágrafo decimo terceiro** – O direito de oposição deve, necessariamente, ser protocolado **presencialmente** na sede do Sindifranca, considerando que o horário de atendimento da entidade é de segunda a sextas-feiras das 08h00 às 17h00, exceto sábados, domingos e feriados.

-**Parágrafo décimo quarto** - Após o prazo do direito de oposição previsto no parágrafo decimo segundo, a empresa que não comparecer à sede do Sindifranca,



para se opor ao desconto da contribuição assistencial, será considerado como renúncia tácita a tal direito.

- **Parágrafo decimo quinto** - Qualquer alteração legislativa, decisão judicial com trânsito em julgado, ou regulamentação acerca da matéria em questão que venha a ocorrer na vigência da presente norma coletiva, implicará na análise sobre a eventual necessidade de revisão desta Cláusula.

- **Parágrafo decimo sexto** – Fica a cargo do conselho diretor do Sindifranca eventuais deliberações excepcionais que se fizerem necessárias sobre a questão da contribuição assistencial patronal.

#### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - REPASSE DE MENSALIDADES SINDICAIS**

As empresas repassarão ao Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Calçados do Município de Franca as importâncias descontadas dos trabalhadores associados ao mesmo, a título de mensalidades sindicais, até o dia 10 (dez) do mês subsequente ou próximo dia útil.

**Parágrafo primeiro** – O não recolhimento da mensalidade sindical no prazo estipulado por esta Convenção acarretará multa de 10% (dez por cento) nos primeiros trinta (30) dias de atraso, e 1% (um por cento) por mês ou fração de mês subsequente. As empresas arcarão com os custos dos serviços bancários até o valor de R\$ 4,80 (quatro reais e oitenta centavos). As empresas que preferirem, poderá optar pelo recolhimento diretamente ao Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Calçados de Franca, assim evitando essa tarifa.

**Parágrafo segundo** – As empresas permitirão que o Sindicato dos Trabalhadores compareça 01 (uma) vez por ano, especificamente, para apresentar à classe trabalhadora os serviços prestados e caso haja manifesto interesse do trabalhador, recolher a autorização expressa e individual de cada um, referente ao desconto previsto no *caput*; bem como, ajustar as datas dos referidos pagamentos, em conformidade com a legislação trabalhista.



**Parágrafo terceiro** - Para tanto, o Sindicato dos Trabalhadores deverá agendar previamente com a empresa, observando, pelo menos, 05 (cinco) dias de antecedência.

### **Conselho Arbitral**

#### **CLÁUSULA QUADRAGESIMA NONA - CONSELHO ARBITRAL**

Os Sindicatos comprometem-se a participar de um Conselho com os seguintes objetivos:

- a) Discutir, debater e propor soluções de problemas trabalhistas através de reuniões envolvendo empresas e seus empregados;
- b) Debater, acerca de temas estratégicos na área de comércio nacional e internacional, política industrial e desenvolvimento, relações de trabalho na indústria calçadista de Franca e outros temas de mútuo interesse.

Os casos submetidos ao Conselho Arbitral deverão ter encaminhamento no máximo em 10 dias, a partir da ciência de ambas as entidades.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA**

As entidades sindicais resolvem instituir a Comissão de Conciliação Prévia no âmbito de representação de indústrias de calçados da cidade de Franca e seus trabalhadores, prevista pelos artigos 625-A e seguintes da CLT, que funcionará em composição paritária, com representantes dos empregados e dos empregadores, com a atribuição de tentar conciliar os conflitos individuais do trabalho, e pelo prazo experimental de 1 (um) ano, a contar de sua regulamentação, a ser estabelecida pelo SINDIFRANCA e SINDICATO DOS SAPATEIROS, no prazo máximo de 90 (noventa) dias a partir da assinatura da presente convenção coletiva, com registro do regulamento perante a Delegacia Regional do Trabalho de Franca, e ofício à Justiça do Trabalho de Franca.

**Parágrafo primeiro** - Fica convencionado que a comissão de conciliação prévia somente terá competência para conhecimento e solução de conflitos que envolvam trabalhadores com contrato de trabalho devidamente anotado em CTPS, e empresas



devidamente constituídas, ficando expressamente vedada a conciliação de conflitos que envolvam requerimento de reconhecimento de vínculo de emprego, responsabilidades por terceirização, reivindicações de indenizações por acidente de trabalho e danos morais.

**Parágrafo segundo** - A Comissão de Conciliação Prévia somente atuará em conflitos que envolvam valores até o limite de 40 (quarenta) vezes o salário mínimo nacional vigente à época do requerimento de conciliação, e com a obrigatoriedade de assistência das partes por advogados particulares ou dos respectivos sindicatos.

**Parágrafo terceiro** - As partes que forem demandas perante a Comissão de Conciliação Prévia ora instituída deverão atender a intimação para comparecimento à sessão de conciliação designada, sob pena de multa correspondente a 50% do piso salarial estabelecido na Cláusula Primeira da presente convenção em favor da parte requerente da conciliação.

**Parágrafo quarto** - Fica convencionado que havendo conciliação entre as partes perante a Comissão de Conciliação Prévia, a parte demandada pagará taxa de arbitragem, correspondente a 20% (vinte por cento) do piso salarial estabelecido na Cláusula Primeira da presente, e honorários advocatícios de 15% por cento sobre o montante do acordo celebrado em favor do advogado do demandante.

### **Disposições Gerais**

#### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

Fica estabelecida uma multa igual a 50% (cinquenta por cento) do Salário Normativo da categoria, por infração, no caso de não cumprimento pelo empregador das obrigações ora ajustadas na presente convenção, revertendo à multa em favor da parte prejudicada. Esta multa não se aplica às cláusulas que já contenham pena pecuniária.



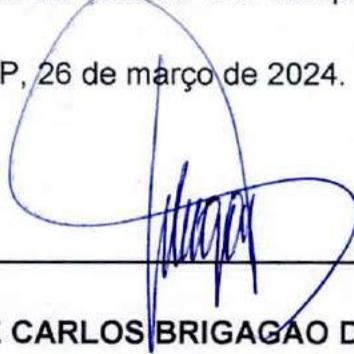
**Outras Disposições**

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - COMUNICADO DE ADMITIDOS E DEDITIDOS**

As empresas da base territorial obrigam-se a comunicar mensalmente ao Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Calçados de Franca por meio de formulário próprio que lhes será, enviado, diretamente ou aos escritórios contábeis indicados pela mesma a movimentação dos trabalhadores ADMITIDOS, DEDITIDOS, FALECIDOS E AFASTADOS PELO INSS.

**Parágrafo único.** Anualmente, após o desconto da contribuição sindical e assistencial, as empresas obrigam-se a enviar a lista dos trabalhadores com NOME, CTPS, RG, CPF, endereço, situação funcional e valor descontado, até o quinto dia do mês subsequente ao mês do desconto, por meio de impresso ou em arquivo eletrônico preferencialmente em formato TXT campo tamanho fixo.

Franca/SP, 26 de março de 2024.



---

**JOSE CARLOS BRIGAGAO DO COUTO**

**Presidente**

**SINDICATO DA INDÚSTRIA DE CALÇADOS DE FRANCA**



---

**WELINGTON PAULO DE OLIVEIRA**

**Presidente**

**SINDICATO DOS TRAB IND CALÇADOS DO MUNICIPIO DE FRANCA**