

## **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**

**2016/2017**

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** que entre si fazem, de um lado, o **SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE CALÇADOS DO ESTADO DE MINAS GERAIS**, inscrita no CNPJ sob o no. 17 435 785 0001 28, situado na Rua Bernardo Guimarães, 63 Bairro Funcionários, CEP 30 840 430, município de Belo Horizonte – Minas Gerais e, de outro lado, o **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE CONFECÇÕES, CALÇADOS E ESTAMPARIA DE PASSOS E REGIÃO**, inscrita no CNPJ sob o número 64 480 585 0001 77, situado na Travessa Monsenhor João Pedro, 204 – Centro, CEP 37 900 088, de Passos – Minas Gerais, com base territorial nos municípios de, Passos, Alpinópolis, Alterosa, Arceburgo, Bom Jesus da Penha, Capetinga, Capitólio, Carmo do Rio Claro, Cássia, Claraval, Conceição da Aparecida, Delfinópolis, Fortaleza de Minas, Guapé, Guaranésia, Ibiraci, Itamoji, Itaú de Minas, Jacuí, Juruiaia, Monte Santo de Minas, Nova Resende, Piumhi, Pratápolis, São João Batista do Glória, São José da Barra, São Pedro da União, São Roque de Minas, São Sebastião do Paraíso, São Tomás de Aquino e Vargem Bonita, mediante as seguintes cláusulas e condições:

**PRIMEIRA - CORREÇÃO SALARIAL** - Os salários dos integrantes da categoria profissional convenente serão corrigidos, em 1º de fevereiro de 2016, pelo percentual de 11,5 % (onze e meio por cento), com incidência sobre os salários vigentes em 1º de fevereiro de 2015, compensando-se assim, automaticamente, as antecipações salariais eventualmente concedidas no período de 01.02.15 a 31.01.2016 .

**SEGUNDA - ADMISSÕES A PARTIR DE 1º/02/15** - Os empregados admitidos após 1º de fevereiro de 2015 terão seus salários reajustados proporcionalmente aos meses trabalhados, considerando-se como mês integral a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias, de acordo com a seguinte tabela:

<b>MÊS ADMISSÃO</b>	<b>ÍNDICE REAJUSTE(%)</b>	<b>FATOR MULTIPLIC</b>
<b>2015</b>		
<b>Fevereiro</b>	11,50	1.1150
<b>Março</b>	10,54	1.1054
<b>Abril</b>	9,58	1.0958
<b>Mai</b>	8,62	1.0862

<b>Junho</b>	7,66	1.0766
<b>Julho</b>	6,70	1.0670
<b>Agosto</b>	5,75	1.0575
<b>Setembro</b>	4,79	1.0479
<b>Outubro</b>	3,83	1.0383
<b>Novembro</b>	2,87	1.0287
<b>Dezembro</b>	1,91	1.0191
<b>2016</b>		
<b>Janeiro</b>	0,95	1.0095

**Parágrafo Único** - Após a aplicação dos percentuais definidos na tabela acima, o empregado mais novo não poderá perceber salário superior ao do mais antigo, na mesma função.

**TERCEIRA - QUITAÇÃO** - Com o cumprimento do disposto nas cláusulas anteriores, considerar-se-ão integralmente satisfeitas as determinações da Lei nº 10.192, de 14 de fevereiro de 2001, ficando expressamente quitadas eventuais perdas salariais que tenham ocorrido até 31 de janeiro de 2016, no limite dos percentuais concedidos.

**QUARTA - PISO SALARIAL** - A partir de 1º de fevereiro de 2016 fica assegurado aos empregados da categoria profissional conveniente, o direito à percepção de um salário mensal não inferior a **R\$ 897,00 (oitocentos e noventa e sete reais)**.

**Parágrafo primeiro** - Somente farão jus ao salário previsto nesta cláusula, os que forem especializados, o que será comprovado pelas anotações constantes de sua CTPS, desde que tenha trabalhado 6 (seis) meses ou mais na função para a qual foi contratada

**Parágrafo segundo** - Não obstante a experiência e especialização comprovadas na CTPS, o empregado, exceto da área de produção, poderá ser admitido por um período máximo de 30 (trinta) dias, com salário inferior ao previsto nesta cláusula.

**Parágrafo terceiro** - Decorrido o período fixado no parágrafo anterior, o salário do empregado deverá ser imediatamente adequado ao disposto na presente cláusula.

**Parágrafo quarto**- O piso salarial aqui fixado será corrigido durante a vigência desta convenção com o mesmo percentual de antecipação ou reajuste salarial que for concedido à categoria profissional.

**Parágrafo quinto** - Ocorrendo a absorção do piso salarial previsto nesta cláusula pelo salário mínimo, as partes comprometem-se a reabrir negociações, visando sua revisão.

**Parágrafo sexto** - O salário previsto nesta cláusula não se aplica aos que trabalharem por peça ou tarefa.

**QUINTA- TABELA DE CARGOS E SALÁRIOS** - A partir de 1º de fevereiro de 2016, as indústrias de calçados deverão observar, como valores mínimos, a seguinte relação de cargos e salários:

**GRUPO 1 - R\$ 897,00 (oitocentos e noventa e sete reais)**– Coladeira, Viradeira, Aparadeira, Acabadeira, Chanfradeira, Solador, Lixador e demais cargos que não se enquadrem nos demais grupos.

**GRUPO 2 - R\$ 943,00 (novecentos e quarenta e três reais)** - Pespontadeira, Cortador, Montador, Operador de máquina de PU.

**GRUPO 3 - R\$ 1.096,00 (um mil e noventa e seis reais)** - Encarregados de setor de produção de calçados e componentes para calçados.

**Parágrafo primeiro** - No período de experiência, durante os primeiros 30 dias, o empregado não fará jus aos pisos ajustados, aplicando-se o disposto na cláusula quarta, após o que, passará a perceber o salário ou piso salarial correspondente ao cargo que for exercer.

**Parágrafo segundo** - O empregado, mesmo que classificado em determinada função, não poderá recusar-se a prestar serviços em outras funções, desde que extraordinariamente, percebendo o salário correspondente à função original.

**Parágrafo terceiro** - Sempre que o empregado for promovido de um grupo para outro, ficará sujeito a um período experimental máximo de 90 dias, durante os quais continuará percebendo salário do grupo anterior. Sendo aprovado na nova função, terá o correspondente aumento salarial e respectiva anotação na CTPS. Caso não seja aprovado, voltará no exercício das funções anteriores.

**SEXTA - HORAS EXTRAS**- As horas extras serão remuneradas na forma a seguir:

**Parágrafo primeiro** - As horas extraordinárias trabalhadas até o limite de duas horas diárias serão remuneradas com o adicional de 60% (sessenta por cento) sobre o valor da hora normal.

**Parágrafo segundo** - As horas extraordinárias trabalhadas além do limite de duas horas diárias serão remuneradas com o adicional de 70% (setenta por cento) sobre o valor da hora normal.

**Parágrafo terceiro** - As horas extraordinárias trabalhadas nos dias de repouso remunerado, feriados, domingos e dias previamente compensados serão remuneradas com o adicional de 100% (cem por cento), independentemente da remuneração normal, exceto se for concedido outro dia de folga.

**SÉTIMA - PAGAMENTO ATRAVÉS DE CHEQUE** - As empresas que optarem pelo pagamento dos salários através de cheques, o farão dentro do horário de expediente bancário e de trabalho, até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido e, concederão aos seus empregados, um intervalo dentro do expediente bancário destinado ao respectivo desconto dos cheques, sendo que estas horas poderão ser compensadas posteriormente.

**Parágrafo único** – Fica expressamente vedado o pagamento de salários por meio de cheques pré-datados ou cruzados.

**OITAVA - SALÁRIO DE SUBSTITUIÇÃO** - Fica assegurado ao empregado substituto, nas substituições superiores a 30 (trinta) dias consecutivos, mesmo quando eventuais, exceto em caso de férias, o direito de receber salário igual ao do empregado substituído, durante o período da substituição.

**NONA - COMPLEMENTOS DE AUXÍLIO DOENÇA** - As empresas concederão ao empregado em gozo de benefício previdenciário, entre o 16º e o 60º dia de afastamento, uma complementação de salário em valor equivalente à diferença entre o efetivamente pago pela Previdência Social e o salário nominal do empregado, respeitando-se sempre para efeito da complementação o limite máximo da contribuição previdenciária do empregado beneficiado.

**DÉCIMA - LICENÇA PARA CASAMENTO** - A licença para casamento prevista no item II do art. 473 da CLT deverá ser de 03 (três) dias úteis consecutivos.

**DÉCIMA PRIMEIRA - INÍCIO DE FÉRIAS** - As férias do empregado não poderão ter início no dia de seu repouso semanal remunerado, feriados, domingos e dias já previamente compensados.

**DÉCIMA SEGUNDA - GRATIFICAÇÃO - RETORNO DE FÉRIAS OU PRÊMIO DE ASSIDUIDADE** – As empresas asseguram a todos os seus empregados, sem prejuízo do abono concedido pelo art. 7º, inc. XVII, da Constituição Federal, o pagamento de um prêmio de assiduidade, quando do retorno de férias, no valor de 30% do salário nominal do empregado que durante o respectivo período aquisitivo não tenha faltado nem uma vez ao trabalho, com exceção das ausências previstas no artigo 473 da CLT; o valor máximo do benefício a ser pago será de R\$ 403,00 (quatro centos e três reais)

**Parágrafo primeiro** - No caso de concessão de férias em dois períodos, a gratificação, quando devida, será dividida e paga, também, em duas etapas.

**Parágrafo segundo** - As faltas legais previstas no art 473 da CLT, as faltas por motivo de acidentes de trabalho e as faltas dos dirigentes sindicais desde que com solicitação prévia do sindicato, não poderão ser consideradas para efeito de recebimento deste prêmio.

**Parágrafo terceiro** – O abono previsto nesta cláusula não se incorporará ao salário para quaisquer efeitos e não sofrerá incidências trabalhistas e previdenciárias, conforme expressamente previsto no art. 144 da CLT e no art. 28, § 9º, “e”, VI da Lei 8.212/91 respectivamente.

**DÉCIMA TERCEIRA - GESTANTE - GARANTIA DE EMPREGO** - As empresas dão garantia de emprego ou de salário à empregada gestante pelo

período de 60 (sessenta) dias, após a data de cessação da licença compulsória previdenciária.

**Parágrafo Único** - Os benefícios desta cláusula não se aplicam às empregadas que tenham sido contratadas a termo, e nas hipóteses de pedido de demissão, ou dispensa por justa causa.

**DÉCIMA QUARTA - GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA** empregado que contar com mais de 02 (dois) anos contínuos de serviços prestados à mesma empresa e estiver comprovadamente a 12 meses de aquisição do direito à aposentadoria integral, prevista nos arts. 52 a 58 da Lei 8.213/91, não poderá ser dispensado até que complete o tempo necessário à obtenção de sua aposentadoria.

**Parágrafo primeiro** - A garantia prevista nesta cláusula somente ocorrerá quando o empregado estiver a 12 (doze) meses para adquirir o direito à aposentadoria integral e, completado o tempo necessário à aposentadoria, cessa para a empresa, a obrigação prevista na presente cláusula, mesmo que o empregado não se aposente, por sua vontade ou por culpa do Instituto Previdenciário.

**Parágrafo segundo** - Os benefícios previstos nesta cláusula somente serão devidos, igualmente, caso o empregado, no ato de sua dispensa, informe à empresa, por escrito, encontrar-se no período de pré-aposentadoria, previsto no §1º anterior.

**Parágrafo terceiro** - Caso a empresa resolva dispensar o empregado, dentro de qualquer das hipóteses previstas nesta cláusula, poderá fazê-lo, mas ficará obrigada a reembolsá-lo mensalmente pelo mesmo valor que ele pagar junto à Previdência Social, durante o período que faltar para completar o tempo de contribuição referido no "caput", e que permanecer como contribuinte autônomo ou voluntário e que será, portanto, conforme previsto, no máximo de 12 (doze) meses.

**Parágrafo quarto** - Obtendo o empregado novo emprego, cessa para a empresa a obrigação prevista no parágrafo anterior.

**Parágrafo quinto** - Para efeito do reembolso, competirá ao empregado comprovar, mensalmente, perante a empresa o pagamento que houver feito aos cofres da Previdência.

**DÉCIMA QUINTA - LANCHE** - As empresas obrigam-se a fornecer, antes do início da jornada diária de trabalho, lanche gratuito a seus empregados composto de pão, manteiga ou margarina, um copo de leite e café para quem preferir.

**Parágrafo único** - Obrigam-se ainda as empresas a fornecer outro lanche igualmente gratuito, cuja composição fica a critério de cada empresa, a seus empregados, convocados para prestação de serviço além da jornada legal, desde que a prestação ocorra por período não inferior a 1 (uma) hora.

**DÉCIMA SEXTA - GARANTIA - RETORNO EMPREGADO INSS** - As empresas se obrigam a dar garantia de emprego ou de salário, pelo prazo de

60 (sessenta) dias ao empregado que retornar ao serviço após o gozo de benefício previdenciário em decorrência de doença.

**DÉCIMA SÉTIMA - EMPREGADO ESTUDANTE** - O empregado estudante matriculado em curso regular previsto em lei, desde que faça comunicação prévia à empresa, através de declaração fornecida pelo estabelecimento de ensino em que estiver matriculado, não poderá prestar serviços além da jornada legal.

**Parágrafo único** - As empresas abonarão faltas de empregado estudante, sem prejuízo do salário, que resultarem da prestação de provas realizadas em escolas reconhecidas, desde que o horário da prova coincida com o do trabalho, e seja feita perante a empresa, a comprovação do comparecimento.

**DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO FUNERAL** - A empresa, por ocasião do falecimento do empregado, ficará obrigada a pagar, juntamente com o saldo de salários e/ou outras verbas rescisórias, um salário nominal do empregado, a título de Auxílio Funeral.

**Parágrafo único** - Ficam excluídas das disposições desta cláusula as empresas que mantenham seguro de vida gratuito para seus empregados.

**DÉCIMA NONA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO** - As empresas representadas pela Entidade Econômica se comprometem a fornecer a seus empregados, comprovante de seus salários, com a discriminação dos valores e respectivos descontos, através de envelope ou de qualquer outro documento que contenha a identificação da empresa.

**Parágrafo único** – As empresas que adotarem o pagamento de salários através de crédito na conta bancária de seus empregados e disponibilizarem extrato de pagamento através de terminal eletrônico, ficam dispensadas do fornecimento de cópias dos pagamentos, bem como de recolher assinatura dos trabalhadores nos recibos de salários.

**VIGÉSIMA - UNIFORMES** - Ficam as empresas obrigadas a fornecer, gratuitamente, aos seus empregados, uniforme de trabalho quando o uso deste for por elas exigido.

**VIGÉSIMA PRIMEIRA - TAREFEIROS** - Para os empregados que percebam salário à base de tarefa com valor fixo, a correção salarial incidirá sobre o preço tarefa ou peça, nos termos da Cláusula Primeira.

**VIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL INDUSTRIAL –**

Conforme decidido pela Assembleia Geral do Sindicato das Indústrias de Calçados, as empresas associadas ou não, ficam obrigadas a recolher ao mesmo a Contribuição Assistencial Industrial, no valor de R\$ 1,50 (um real e cinquenta centavos) por empregado, por mês, até o limite de 200 (duzentos) empregados.

**Parágrafo único** - O Sindicato expedirá as guias próprias para o recolhimento, de acordo com os seguintes critérios:

- até 5 empregados – um recolhimento anual de R\$ 90,00 (noventa reais)
- de 6 a 10 empregados – R\$ 1,50 (um real e cinquenta centavos) por empregado – em dois recolhimentos semestrais
- 11 a 15 empregados – R\$ 1,50 (um real e cinquenta centavos) por empregado – em três pagamentos quadrimestrais
- 16 a 20 empregados – R\$ 1,50 (um real e cinquenta centavos) por empregado – em quatro pagamentos trimestrais
- 21 a 35 empregados – R\$ 1,50 (um real e cinquenta centavos) por empregado – em seis pagamentos bimestrais
- a partir de 36 empregados – R\$ 1,50 (um real e cinquenta centavos) por empregado – em pagamentos mensais

### **VIGÉSIMA TERCEIRA – CONTRIBUIÇÃO PATRONAL NEGOCIAL –**

As empresas abrangidas pela presente Convenção, deverão recolher ao sindicato patronal, uma Contribuição Patronal Negocial, única, no valor de R\$ 60,00 (sessenta reais) até o dia 25/04/2016.

**Parágrafo primeiro** - A título de incentivo ao associativismo, os associados que estiverem em dia com a Contribuição Assistencial Industrial, não pagarão a contribuição negocial prevista nesta cláusula.

**Parágrafo segundo** - O SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE CALÇADOS DO ESTADO DE MINAS GERAIS, ao qual se destina a contribuição, expedirá as guias próprias para o recolhimento.

**VIGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PROFISSIONAL** - Os empregadores se obrigam a descontar mensalmente dos **empregados associados (sócios) da entidade Sindical Profissional**, a importância correspondente a 1% (um por cento) incidente sobre o salário mensal nominal de cada empregado, cujo valor por trabalhador não poderá exceder a 1% (um por cento) do piso de enquadramento.

**Parágrafo primeiro** - Mensalmente os empregadores encaminharão ao Sindicato Profissional, relação dos empregados que contribuíram, com respectivos valores.

**Parágrafo segundo** - A referida contribuição, depois de descontada, será recolhida na sede do STICCEP até o 3º (terceiro) dia útil após o desconto.

**Parágrafo terceiro** - Após o vencimento do prazo acima, os recolhimentos estarão sujeitos a uma multa de 20% (vinte por cento) sobre os valores descontados e não recolhidos, competindo à DRT/MG a fiscalização da presente Convenção Coletiva.

**VIGÉSIMA QUINTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA** - Não será celebrado contrato de experiência nos casos de readmissão de empregados para a

mesma função anteriormente exercida na empresa, num prazo inferior a 12 (doze) meses.

**VIGÉSIMA SEXTA - RETORNO SERVIÇO MILITAR** - Fica garantido ao empregado que retornar do cumprimento do serviço militar obrigatório, a garantia de emprego ou de salário pelo prazo de 30 dias após a baixa.

**VIGÉSIMA SÉTIMA - CARTA DE DISPENSA** - Desde que solicitado pelo empregado, as empresas deverão indicar, por escrito, mediante recibo, os motivos da dispensa por justa causa.

**VIGÉSIMA OITAVA - FORNECIMENTO DE ATESTADO DE SALÁRIOS** - Desde que solicitadas, as empresas fornecerão "AAS" (Atestado de Afastamento e Salários).

**VIGÉSIMA NONA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS** - Para justificação da ausência ao serviço, até quinze dias, por motivo de doença, as empresas aceitarão como válidos os atestados médicos e odontológicos fornecidos pelo serviço médico conveniado da empresa ou pelo SUS. Os atestados odontológicos só serão aceitos para atendimentos emergenciais e cirúrgicos.

**Parágrafo único** - A justificativa mencionada não se aplica às empresas que mantenham serviço médico-odontológico próprio.

**TRIGÉSIMA - READMISSÃO DE EMPREGADO** - Sempre que possível, as empresas procurarão readmitir empregados que tenham sido despedidos em momentos de crise de mercado.

**TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CRECHE** - Recomenda-se às empresas em que trabalharem pelo menos trinta mulheres, com mais de dezesseis anos de idade, a manutenção de local apropriado, onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período de amamentação.

**TRIGÉSIMA SEGUNDA - REFEITÓRIO/VESTIÁRIO** - As empresas com mais de 30 (trinta) empregados manterão, para uso dos mesmos, refeitório e vestiário com armário de aço.

**TRIGÉSIMA TERCEIRA - COMUNICAÇÃO TELEFÔNICA** - As empresas facilitarão aos seus empregados a comunicação telefônica, em caso de urgência.

**TRIGÉSIMA QUARTA - ABONO DE FALTAS** - As empresas se obrigam a abonar, na vigência desta convenção, sem prejuízo do salário 2 (dois) dias de falta da empregada mãe, no período de um ano, em razão de internação hospitalar de seu filho(a) menor de 12 anos, e 1 (um) dia, no período de um ano, em razão de consulta de emergência, desde que a empregada beneficiária apresente comprovação escrita do autorizado.

**Parágrafo único** – ficam assegurados também, os dias que ultrapassarem os dois dias como licença não remunerada, sem perda do descanso semanal remunerado, de férias e décimo terceiro salário.



**TRIGÉSIMA QUINTA - QUADRO DE AVISOS DO SINDICATO** - As empresas reservarão local para a afixação de avisos do Sindicato dos empregados, em local interno e apropriado para tal, limitados os avisos, porém, aos interesses da categoria, sendo vedada, por conseguinte, além do que é expressamente defeso por lei, a utilização de expressões desrespeitosas em relação aos empregados ou à categoria econômica. Tais afixações deverão ser prévia e formalmente autorizadas pelas empresas.

**TRIGÉSIMA SEXTA - FALTA DE ENERGIA ELÉTRICA** - As empresas não poderão compensar as horas paradas por falta de energia elétrica não programada, obrigando os empregados a trabalharem além da jornada normal diária, sem o pagamento dos respectivos adicionais previstos nesta Convenção.

**TRIGÉSIMA SETIMA - MULTA** - Fica estabelecido a multa de 3% (três por cento) sobre o menor piso salarial fixado nesta convenção, para o descumprimento das obrigações de fazer constantes deste ajuste, e que será paga pela parte inadimplente a favor da parte prejudicada. No caso da parte prejudicada ser a Entidade Sindical Profissional, a multa se destinará ao empregado prejudicado diretamente.

**TRIGÉSIMA OITAVA - JORNADA DE TRABALHO – COMPENSAÇÃO DE SÁBADOS/FERIADOS** - A jornada normal de trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de duas, sem qualquer acréscimo salarial, desde que o excesso de horas em um dia seja compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda o horário normal da semana.

**Parágrafo Único** – As empresas que compensarem o trabalho aos sábados, parcial ou integralmente, prorrogando a jornada de trabalho nos demais dias, não considerarão como horas extraordinárias esta prorrogação se algum feriado recair no Sábado, assim como não exigirão que sejam repostas as horas que seriam prorrogadas, quando ocorrer feriado de Segunda a Sexta-feira.

**TRIGÉSIMA NONA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO** - As empresas farão, em favor dos seus empregados que optarem expressamente pelo benefício **contido** nesta cláusula, e independentemente da forma de contratação, um Seguro de Vida e Acidentes Pessoais em grupo, observadas as seguintes coberturas mínimas:

I - R\$ 5.000,00 (Cinco mil reais), em caso de Morte do empregado (a), independentemente do local ocorrido;

II - R\$ 5.000,00 (Cinco mil 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\$ 5.000,00 (Cinco mil reais), em caso de Invalidez Permanente Total, adquirida no exercício profissional, será pago ao empregado 100% (cem por

cento) do Capital Básico Segurado para Cobertura de MORTE, 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, obedecendo o seguinte critério de pagamento:

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Fica entendido que, somente será devida no caso em que o próprio segurado seja considerado INVÁLIDO DE FORMA DEFINITIVA E PERMANENTE POR DOENÇA PROFISSIONAL e cuja doença seja caracterizada como DOENÇA PROFISSIONAL que o impeça de desenvolver 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 à data de sua inclusão no seguro, e quando houver sua permanência contratual na 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 nesta ou outra empresa no País ou Exterior.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Caso não seja comprovada a caracterização da Invalidez adquirida no exercício profissional, o segurado continuará em vigor, observado as demais condições contratuais.

**PARÁGRAFO QUARTO:** A indenização dessa cobertura, não será cumulativa. Caso o empregado já tenha recebido indenizações como a definida no inciso III e parágrafos, ou outras semelhantes em outra seguradora, o mesmo não terá direito a qualquer indenização.

**IV-** R\$ 2.500,00 (dois mil e quinhentos reais) em caso de Morte do Cônjuge do empregado (a);

**V** - R\$ 1.250,00 (hum mil, duzentos e cinqüenta reais), em caso de morte de cada filho de até 21 (vinte um) anos, limitado a 04 (quatro);

**VI** - R\$ 1.250,00 (hum mil, duzentos e cinqüenta reais), em favor do empregado quando ocorrer o nascimento de filho (a) portador de Invalidez causada por Doença Congênita, o (a) qual não poderá exercer qualquer atividade remunerada, e que seja caracterizada por atestado médico até o sexto mês após o dia do seu nascimento;

**VII** - Ocorrendo a morte do empregado (a), independentemente do local ocorrido, os beneficiários do seguro deverão receber 50 kg de alimentos;

**VIII** - Ocorrendo a morte do empregado(a) por acidente, quando estiver no exercício da sua profissão, a apólice de Seguro de Vida em Grupo deverá contemplar uma cobertura para os gastos com a realização do sepultamento do mesmo, no valor de até R\$ 2.160,00 (Dois mil, cento e sessenta reais);

**IX** - 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 efetivadas para o acerto rescisório trabalhista, devidamente comprovado;

**X** - 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, com conteúdos específicos 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.

**Parágrafo 1º** - O custo de contratação do seguro estipulado nesta cláusula será rateado entre a empresa e o empregado optante, na proporção de 50% (cinquenta por cento) para cada uma das partes, sendo que a parte do empregado não poderá ser superior a R\$ 1,15 (um real e quinze centavos) mensais.

**Parágrafo 2º** - A partir das coberturas mínimas estipuladas e das demais condições constantes do “caput” desta Cláusula, ficam as empresas livres para pactuarem com os seus empregados outros valores, critérios e condições para concessão do seguro, e escolher a Seguradora que melhor lhes convier.

**Parágrafo 3º** - Aplica-se o disposto na presente Cláusula 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.

**Parágrafo 4º** - 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.

**Parágrafo 5º** - As indenizações, independentemente da cobertura, deverão ser processadas e pagas aos beneficiários do seguro, no prazo não superior a 24 (vinte e quatro) horas após a entrega da documentação completa exigida pela Seguradora;

**Parágrafo 6º** - As empresas e/ou empregadores não serão responsabilizadas, 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.

**Parágrafo 7º** - A presente cláusula não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços.

## **COBERTURAS, GARANTIAS E CUSTO**

Coberturas	Morte	Invalidez permanente por acidente	Pagamento Antecipado Especial por Doença Profissional (PAED)	Morte	Morte	Invalidez permanente por doença congênita	Investimento Mensal por Empregado
	Titular (100%)	(total ou parcial) Titular (Até 100%)	Titular (100%)	Cônjuge (50%)	Filhos* (25%)	Filhos** (25%)	
Valor da Indenização	5.000,00	5.000,00	5.000,00	2.500,00	1.250,00	1.250,00	2,29
<b>Benefícios Complementares</b>							
Alimentação	Ocorrendo a morte do empregado, os beneficiários do seguro receberão, a título de doação, duas cestas-básicas de 25 kg cada, de comprovada qualidade.						
Auxílio Funeral	Ocorrendo a morte do empregado (a) por acidente, quando estiver no exercício da sua profissão, a apólice de Seguro de Vida em Grupo deverá contemplar uma cobertura para gastos com a realização do sepultamento do mesmo, no valor de até R\$ 2.160,00 (Dois mil cento e sessenta reais). ***						
Reembolso à Empresa por Rescisão Trabalhista	Ocorrendo a morte do empregado, a empresa ou empregador receberá uma indenização de até 10% (dez por cento) do capital básico vigente, a título do reembolso das despesas efetivadas, para o acerto rescisório trabalhista, devidamente comprovadas.						
Cesta Natalidade	Ocorrendo o nascimento de filho(os) 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, com conteúdos específicos 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.						



\*Filhos até 21 anos, limitado a quatro.

\*\*A invalidez deverá ser caracterizada em até seis meses após o parto.

\*\*\* Não cobre a aquisição de jazigo, túmulo, terreno ou carneiro.

**QUADRAGÉSIMA - BANCO DE HORAS** – Fica convencionado que, conforme nova redação do parágrafo 2º (segundo) do artigo 59 da CLT, não haverá acréscimo de salário, desde que o excesso de horas trabalhadas em um dia

seja compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano à soma das jornadas semanais previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de 10(dez) horas diárias.

**a)** Considera-se débito as horas a favor da empresa e crédito as horas em favor do empregado.

**b)** O sistema de compensação ora pactuado, somente poderá ser adotado mediante concordância dos empregados nele envolvidos.

**c)** Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, sem que a compensação tenha ocorrido, o acerto será feito da seguinte forma:

**1)** - Caso haja horas débito do empregado para com a empresa, estas horas serão descontadas de seus valores rescisórios, tomando-se por base a hora normal trabalhada, quando do pedido de demissão, em demissão sem justa causa não haverá desconto.

**2)-** Caso haja horas crédito do empregado, estas serão pagas considerando como horas extras de 60%.

**d)-** A implementação do **Banco de Horas** previsto no caput fica condicionada à observância da legislação aplicável, no que se refere à segurança e medicina do trabalho

**e)-** Não poderá ser solicitado o trabalho em **Domingos e Feriados**, dentro do sistema de **Banco de Horas**, ocorrendo tal solicitação as horas serão pagas como extras, conforme a cláusula **HORAS EXTRAS**

**f)-** Ocorrendo trabalho aos sábados, dentro da sistemática ora instituída, não poderá ultrapassar 6:00 (seis) horas diárias.

**g)-** As horas extras prestadas dentro do regime do **Banco de horas**, objeto desta cláusula, para que possam ser compensadas, deverão ser registradas em cartões de ponto ou outro sistema similar de controle de ponto, conforme art.74 (setenta e quatro), §2º da CLT.

**h)** As compensações deverão ser avisadas aos empregados com antecedência mínima de 03 (três) dias úteis e para essa finalidade o sábado não será considerado dia útil.

**QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA- CONVÊNIOS DO SINDICATO** - As empresas, como simples intermediárias, descontarão em folha de pagamento e em rescisão de contrato de trabalho de seus trabalhadores, os débitos relativos a convênios do Sindicato profissional que, para isto, se compromete a enviar comunicação escrita com os valores e discriminação dos mesmos. Este desconto será repassado ao sindicato juntamente com os descontos das contribuições.

**Parágrafo primeiro** – As autorizações para os citados convênios são assinadas no ato da filiação ao Sindicato.

**Parágrafo segundo** – As empresas ficam obrigadas a comunicar ao sindicato, por telefone, a demissão do trabalhador associado, para que seja enviado o documento de desconto dos débitos.

**QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS** – Recomenda-se às empresas a implantação de um plano de participação nos resultados, conforme estabelece a Lei no. 10.101, de 19/12/2000, cumprindo algumas exigências e em compensação, poderá ter seus resultados operacionais bastante melhorados. Tanto o sindicato dos trabalhadores como o sindicato patronal, poderão orientar a elaboração das regras, como sugerido abaixo:

- a) O valor a ser pago será equivalente a um percentual do salário, negociado entre as partes, mediante condições e pago em duas parcelas semestrais.
- b) Para receber o valor negociado, o empregado deverá alcançar metas como frequência, redução de desperdícios, de consumo de energia, de defeitos, etc.
- c) Conforme art. 7º da Constituição Federal, art. 3º da Lei no. 10.101, de 19/12/2000 e art. 20º da Lei 9.711, de 20/11/98, o pagamento previsto nesta cláusula não constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário, não se lhe aplicando o princípio da habitualidade.

**QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - LICENÇA PATERNIDADE** - De acordo com inciso XIX, art. 7º, da Constituição Federal, combinado com o parágrafo 1º art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias e enquanto não for regulamentada em lei, a licença paternidade será de 05 (cinco) dias corridos, contados desde a data do parto, neles incluído, o dia previsto no inciso III do art. 473 da CLT.

**QUADRAGÉSIMA QUARTA - PIS** - As empresas deverão providenciar o pagamento do PIS nas suas próprias dependências, quando conveniadas com a Caixa Econômica Federal. Se não o fizer deverão conceder de 01 (uma) a 04 (quatro) horas para o empregado recebê-lo, sendo que estas horas serão posteriormente compensadas.

**QUADRAGÉSIMA QUINTA - SINDICALIZAÇÃO** - As empresas deverão colocar à disposição do STICCEP, uma vez por semestre local apropriado e meio para fim de sindicalização, sendo o período convencionado de comum acordo entre empregador e a entidade profissional, ficando vedado qualquer outra atividade nessa ocasião.

**QUADRAGÉSIMASEXTA - FORNECIMENTO DE FERRAMENTAS E INSTRUMENTOS DE TRABALHO** - As empresas fornecerão, sem qualquer ônus, aos empregados, as ferramentas e instrumentos de trabalhos necessários e utilizados no local de trabalho, para a prestação dos serviços respectivos.

**QUADRAGÉSIMA SETIMA - CESTA BÁSICA – RECOMENDAÇÃO** – Recomenda-se às empresas analisarem a possibilidade de conceder aos seus empregados uma Cesta Básica de Alimentos, o que poderia ser um grande incentivo à frequência do trabalhador.

**Parágrafo Único** - As empresas que optarem pela concessão do benefício deverão obrigatoriamente se inscrever no PAT-Programa de Alimentação do Trabalhador.

**QUADRAGÉSIMA OITAVA – VIGÊNCIA E DATA BASE** – As partes resolvem manter a data base da categoria em 1º de fevereiro, tendo a presente convenção vigência de 12 (doze) meses, de 1º de fevereiro de 2016 a 31 de janeiro de 2017.

**Parágrafo Único** - As cláusulas, condições e benefícios desta Convenção Coletiva de Trabalho terão vigência restrita ao período pactuado para sua vigência, perdendo integralmente o seu valor normativo, com o advento do termo final prévia e expressamente fixado.

**QUADRAGÉSIMA NONA – PRAZO PARA PAGAMENTO DAS DIFERENÇAS**  
- As diferenças salariais decorrentes do presente ajuste, poderão ser pagas juntamente com os salários de março/2016, sem qualquer ônus.

**QUINQUAGÉSIMA – JORNADA 12 X 36** - As empresas que assim o desejarem poderão implantar, nas atividades de portaria, o sistema de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso.

**Parágrafo único**- As horas trabalhadas, no limite de 12 (doze), serão consideradas normais, sem qualquer adicional de hora extraordinária.

Assim, estando as partes ajustadas, firmam a presente Convenção para os fins de direito.

**Belo Horizonte, 24 de fevereiro de 2016.**

**SINDICATO DA INDÚSTRIA DE CALÇADOS DO ESTADO DE MINAS GERAIS**

**Jânio Lemos Gomes - Presidente**

**CPF: 250 704 366 00**

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE CONFECÇÕES, CALÇADOS E ESTAMPARIA DE PASSOS**

**Maria Deide dos Reis Alves – Presidente**

**CPF: 950.479.566-87**