

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
2020/2021

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, Itamogi, Itaú de Minas, Jacuí, Juruaia, 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 conveniente serão corrigidos, em 1º de fevereiro de 2020, pelo percentual de 4,3 % (quatro inteiros e três décimos por cento), com incidência sobre os salários vigentes em 1º de fevereiro de 2019, compensando-se assim, automaticamente, as antecipações salariais eventualmente concedidas no período de 01.02.19 a 31.01.2020 .

SEGUNDA - ADMISSÕES A PARTIR DE 1º/02/19 - Os empregados admitidos após 1º de fevereiro de 2019 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:

MÊS DE ADMISSÃO	ÍNDICE DE REAJUSTE(%) 1º fevereiro 2020	FATOR MULTIPLICATIVO
fevereiro/2019	4,3000	1,0430
março/2019	3,9417	1,0394
abril/2019	3,5834	1,0358
maio/2019	3,2251	1,0323
junho/2019	2,8668	1,0287
julho/2019	2,5085	1,0251
agosto/2019	2,1502	1,0215
setembro/2019	1,7919	1,0179
outubro/2019	1,4336	1,0143
novembro/2019	1,0753	1,0108
dezembro/2019	0,7170	1,0072
janeiro/2020	0,3583	1,0036

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 2020, no limite dos percentuais concedidos.

QUARTA - PISO SALARIAL - A partir de 1º de fevereiro de 2020 fica assegurado aos empregados da categoria profissional conveniente, o direito à percepção de um salário mensal não inferior a **R\$ 1.052,00 (um mil e cinquenta e dois 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 2020, as indústrias de calçados deverão observar, como valores mínimos, a seguinte relação de cargos e salários:

GRUPO 1 - R\$ 1.052,00 (um mil e cinquenta e dois reais) – Coladeira, Viradeira, Aparadeira, Acabadeira, Chanfradeira, Solador, Lixador e demais cargos que não se enquadrem nos demais grupos.

GRUPO 2 – R\$ 1.107,00 (um mil cento e sete reais) - Pespontadeira, Cortador, Montador, Operador de máquina de PU.

GRUPO 3 - R\$ 1.285,00 (um mil duzentos e oitenta e cinco 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 – É vedado o início das férias individuais e/ou coletivas no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

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\$ 471,00** (quatrocentos e setenta e um 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 - O 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 - 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.

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

VIGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL INDUSTRIAL – As empresas associadas ou não ao Sindicato Patronal, ficam obrigadas a recolher ao mesmo a Contribuição Assistencial Industrial, nos valores e critérios definidos abaixo:

- até 10 empregados – um recolhimento anual de R\$ 100,00 (cem reais)
- de 11 a 20 empregados – um recolhimento anual de R\$ 250,00 (duzentos reais)

- acima de 20 empregados – R\$ 1,50 (um real e cinquenta centavos) por empregado, em pagamentos mensais, até o limite de R\$ 400,00 (quatrocentos reais)

Parágrafo único - O Sindicato Patronal, ao qual se destina a contribuição, expedirá as guias próprias para o recolhimento.

VIGÉSIMA SEGUNDA – CONTRIBUIÇÃO PATRONAL NEGOCIAL – As empresas abrangidas pela presente Convenção, deverão recolher ao sindicato patronal, uma Contribuição Patronal Negocial, única, no valor de R\$ 300,00 (trezentos reais) até o dia 25/10/2020.

§ 1º - 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.

§ 2º - O Sindicato Patronal, ao qual se destina a contribuição, expedirá as guias próprias para o recolhimento.

VIGÉSIMA TERCEIRA - DESCONTO NEGOCIAL - Fica instituída e considera-se válida a contribuição (cota negocial), referida pelo art. 513, alínea "e", da CLT, nos termos dos arts. 611 e seguintes da CLT, para custeio do Sindicato Profissional, e, em decorrência da negociação coletiva trabalhista, a ser descontada pelas Empresas, no contracheque de todos os trabalhadores, conforme definido no parágrafo 9º.(nono), **ressalvado o direito de oposição individual e escrita do trabalhador não filiado ao Sindicato**, na forma dos parágrafos seguintes:

Parágrafo 1º - O trabalhador poderá apresentar ao Sindicato Profissional, pessoalmente, por escrito e com identificação de assinatura legível, sua expressa oposição, no prazo de **30 (trinta) dias**, a contar da data de assinatura da Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo 2º - Aos trabalhadores de empresas localizadas nos municípios onde não existe sede ou sub-sede do Sindicato Profissional, a oposição poderá ser apresentada pelo trabalhador, por correspondência de próprio punho, perante a Empresa e, também, pessoalmente perante o Sindicato, mediante recibo, ou, ainda, por meio postal, com AR (Aviso de Recebimento), enviada pelos Correios ao Sindicato, no mesmo prazo acima fixado.

Parágrafo 3º - A Empresa fica responsável pelo envio ao Sindicato Profissional, até o dia 10/08/2020, a relação nominal dos empregados que expressarem sua oposição, juntamente com as referidas correspondências, para os quais não serão processados os respectivos descontos.

Parágrafo 4º - As empresas fornecerão ao Sindicato Profissional listagem contendo nome, o valor sobre o qual incidiu o desconto e respectivo valor descontado de seus empregados abrangidos pelo presente desconto.

Parágrafo 5º - Fica vedado à Empresa empregadora a realização de quaisquer manifestações, atos, campanhas ou condutas similares no sentido de incentivar ou instigar os trabalhadores a apresentarem o seu direito de oposição por escrito.

Parágrafo 6º - Fica vedado ao Sindicato Profissional e seus dirigentes a realização de quaisquer manifestações, atos ou condutas similares no sentido de constranger os trabalhadores a apresentarem o seu direito de oposição por escrito.

Parágrafo 7º - O trabalhador que não exercer o direito de oposição na forma e no prazo previstos no Parágrafo Primeiro não terá direito ao respectivo reembolso da presente contribuição (cota negocial).

Parágrafo 8º - Caso haja ação judicial com decisão final que implique obrigação de devolver os valores descontados dos empregados, o Sindicato Profissional, 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 9º - O valor do desconto previsto no caput será **de 05(cinco) parcelas de 1,2%** (um inteiro e dois décimos por cento) do salário nos meses de **setembro/2020, outubro/2020, novembro/2020, dezembro/2020 e janeiro/2021**.

Parágrafo 10º - A importância a que se refere o parágrafo anterior deverá ser depositada em favor do **Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Confecções, Calçados e Estamparia de Passos e Região – STICCEP**, na conta 1665-0 agência 0141 do banco Caixa Econômica Federal, no prazo de 05 (cinco) dias após a data de pagamento da folha em que foi efetuado o respectivo desconto.

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

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

VIGÉSIMA OITAVA - 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.

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

TRIGÉSIMA - CRECHE - Recomenda-se às empresas em que trabalharemos 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 PRIMEIRA - REFEITÓRIO/VESTIÁRIO - As empresas com mais de 30 (trinta) empregados manterão, para uso dos mesmos, refeitório e vestiário com armário de aço.

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

TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO - As empresas farão, em favor dos seus empregados, independentemente da forma de contratação, um Seguro de Vida e Acidentes Pessoais em grupo, observadas as seguintes coberturas mínimas:

I - R\$ 6.000,00 (seis mil reais), em caso de Morte do empregado (a), independentemente do local ocorrido;

II – Até R\$ 6.000,00 (seis 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 sequelas definitivas, mencionando o grau ou percentagem, respectivamente, da invalidez deixada pelo acidente.

III – R\$ 6.000,00 (seis mil reais) de indenização em caso de Invalidez Total e Permanente por Doença adquirida no exercício profissional do empregado (PAED), observado as instruções emitidas pela SUSEP.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Fica entendido que o empregado fará jus à cobertura **PAED**, somente no caso em que o próprio segurado seja considerado **INVÁLIDO DE FORMA DEFINITIVA E PERMANENTE POR DOENÇA PROFISSIONAL**, cuja doença seja caracterizada com **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 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 à 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.

PARÁGRAFO QUARTO: Caso o Empregado já tenha recebido indenizações contempladas pelo Benefício PAED ou outro semelhante, em outra seguradora, fica o mesmo Empregado sujeito às condições desta cláusula, sem direito a qualquer indenização.

IV - R\$ 3.000,00 (três mil reais) em caso de Morte do Cônjuge do empregado (a);

V - R\$ 1.500,00 (hum mil e quinhentos reais), em caso de morte de cada filho de até 21 (vinte um) anos, limitado a 04 (quatro);

VI - R\$ 1.500,00 (hum mil e quinhentos 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 - Caso o empregado (a) seja diagnosticado com câncer de mama ou de próstata, após a data de homologação desta Convenção Coletiva de Trabalho, o (a) mesmo (a) deverá receber no ato do diagnóstico o valor de **R\$ 3.000,00 (três mil reais)** para auxílio no tratamento da doença. O diagnóstico deverá ser comprovado pelo resultado do exame anatomopatológico e por laudo emitido pelo médico especialista.

VIII - Ocorrendo a morte do empregado (a), independentemente do local ocorrido, o(s) beneficiário(s) do seguro receberão 50 kg (cinquenta quilos) de alimentos, de uma vez, que deverão ser entregues na residência da família do trabalhador, conforme composição constante no Anexo;

IX - Ocorrendo a morte do titular do seguro por acidente, a seguradora garante o reembolso das despesas com o sepultamento, no valor de até **R\$ 2.160,00** (Dois mil cento e sessenta reais);

X - Ocorrendo o nascimento de filho(s) da colaboradora (**cobre somente titular do sexo feminino**) a mesma, receberá **DUAS CESTAS-NATALIDADE**, para cada filho (a), caracterizadas como um **KIT MÃE**, e um **KIT BEBÊ**: Os kits serão entregues diretamente na residência da colaboradora, conforme composição de itens que consta no **ANEXO**.

As cestas previstas nos incisos **VIII e X** deverão, obrigatoriamente, ser entregues diretamente na residência dos trabalhadores e conforme composição de itens constante no Anexo. As cestas não poderão ser substituídas e nem convertidas por dinheiro ou cartão alimentação, no intuito de preservar o propósito real do benefício e garantir o cumprimento da obrigação mínima estipulada.

XI - Ocorrendo a morte do empregado (a), a empresa ou empregador receberá uma indenização de até 10% (dez por cento) do capital básico vigente na data da ocorrência do sinistro, a título de reembolso das despesas efetivadas para o acerto rescisório trabalhista, devidamente comprovado;

XII - Ocorrendo o afastamento do (a) empregado (a), por períodos ininterruptos superiores a 15 dias, em consequência de acidente pessoal no ambiente de trabalho ou "in itinere", o empregador fará jus, de uma só vez, ao recebimento de verba a título de apoio financeiro devido ao **AFASTAMENTO ACIDENTÁRIO LABORATIVO**, limitando-se ao valor de até **R\$ 1.311,50** (hum mil trezentos e onze reais e cinquenta centavos) por evento, que serão pagos através de reembolso para cobrir as despesas do empregador oriundas da obrigação do pagamento dos primeiros 15 (quinze) dias do **AFASTAMENTO ACIDENTÁRIO LABORATIVO**, bem como das eventuais despesas com encargos trabalhistas continuados durante o período de afastamento e ainda quaisquer outras despesas diretamente vinculada ao evento, respeitando o limite máximo da cobertura contratada. Considerando ainda o mesmo fato gerador do benefício, será devido ao empregado (a) afastado (a), uma complementação salarial, no valor da diferença entre o auxílio doença-acidentário pago pelo órgão de seguridade e o valor da remuneração que receberia se estivesse trabalhando, no valor de **540,00** (quinhentos e quarenta reais), paga em uma única vez, observada a

diária máxima de **R\$ 6,00** (seis reais) e limitado a 90 dias consecutivos de afastamento. Por tratar-se de benefícios vinculados à uma só causa e efeito, deverão ser considerados em um mesmo processo de indenização para fins de regulação pela seguradora, sendo, obrigatório o registro e envio do CAT- Comunicação de Acidente de Trabalho junto com os documentos comprobatórios necessários.

XIII - ASSISTÊNCIA SOCIAL, PSICOLÓGICA E NUTRICIONAL (ASPN): Deverá ser disponibilizado ao empregado (a) e/ou a seus respectivos cônjuges e filhos, apoio psicológico, social e nutricional, a ser prestado, obrigatoriamente, por profissionais habilitados (psicólogos, assistentes sociais e nutricionistas), através da plataforma de 0800 ou de outras tecnologias colocadas a disposição, cuja finalidade é a de proporcionar amparo, ajudando-os na resolução de problemas diversos de ordem pessoal, familiar e profissional orientando em situações cotidianas enfrentadas, sendo garantido ao usuário do serviço sigilo total das informações prestadas. Não poderá haver limite de consultas ficando livre o trabalhador e seus dependentes para utilizar o serviço sempre que necessário, entretanto no caso da Assistência Psicológica, o limite máximo será de 20 (vinte) atendimentos por cada problema/situação. Em caso de desligamento da empresa, o empregado imediatamente perde o direito a este serviço, entretanto em casos de morte ou invalidez do titular do seguro os beneficiários terão direito a mais 6 (seis) meses de utilização do serviço de Assistência Psicológica para dar suporte no período do luto, sem ônus para o empregador e nem para o empregado. Este serviço deverá também estar disponível para os departamentos de RH, Administrativo e de Pessoal para apoiá-los e orientá-los em quaisquer questões de ordem psicológica, social e nutricional vinculado ao empregado.

Parágrafo 1º - Na hipótese de não aceitação do trabalhador pela seguradora pelos motivos de aposentadoria por invalidez, afastamento por doença ou acidente anterior à exigência de obrigatoriedade de seguro, ou ainda na impossibilidade do pagamento da indenização pelos riscos excluídos da apólice amparados pela legislação vigente, a empresa ficará desobrigada do cumprimento dessa cláusula em relação a esse trabalhador. Após o retorno do trabalhador às suas atividades laborativas, o mesmo deverá ser incluído imediatamente no seguro e terá a garantia completa das coberturas vinculadas. Quando houver mudança de seguradora e não ocorrer a aceitação do trabalhador afastado que já possuía seguro vigente, neste caso o ônus da indenização será da empresa em caso de ocorrência sinistro com o mesmo.

Parágrafo 2º - As indenizações, independentemente da cobertura, deverão ser processadas e pagas aos beneficiários do seguro, no prazo não superior a **24 (vinte e quatro) horas úteis** após a entrega da documentação completa exigida pela Seguradora;

Parágrafo 3º - Os valores das coberturas mínimas ajustadas nesta cláusula sofrerão, anualmente, atualizações pela variação do IPCA, ou outros valores que vierem a serem considerados pelas entidades signatárias neste acordo.

Parágrafo 4º - A partir do valor mínimo estipulado e das demais condições constantes do "caput" desta Cláusula fica 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 e a efetivação ou não de desconto no salário do empregado (a).

Parágrafo 5º - 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 6º - As coberturas e as indenizações por morte e/ou por invalidez, previstas nos incisos I, II e III do caput desta cláusula, não serão cumuláveis, sendo que o pagamento de uma exclui a outra.

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

Parágrafo 8º - 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 9º - No intuito de manter a sustentabilidade e o equilíbrio técnico-financeiro, fica estabelecido, na ocasião das renovações, que as Seguradoras poderão proceder o recálculo das taxas do seguro, sempre que os índices de sinistralidade comprometerem os resultados operacionais.

Parágrafo 10º - Sem qualquer prejuízo na decisão da Empresa pela escolha da Seguradora e Corretora de Seguros, e desde que haja pleno cumprimento desta cláusula no que diz respeito às exigências mínimas vinculadas às coberturas, benefícios e peculiaridades, as Entidades signatárias desta Convenção Coletiva de Trabalho recomendam a Adesão ao **PASI, cujo custo por empregado é de R\$ 3,75 (três reais e setenta e cinco centavos).**

ANEXOS

Cesta básica em caso de Morte do Titular

QUANTIDADE	PRODUTO / MEDIDA
1	ACUCAR CRISTAL CLARO 5KG
2	ARROZ AGULHINHA T1 5KG
1	BISCOITO RECHEADO CHOCOLATE 125GR
2	CAFE TRADICIONAL 250GR
1	EXTRATO DE TOMATE 350GR
1	FARINHA DE MANDIOCA CRUA 1KG
1	FARINHA DE MILHO 500GR
1	FARINHA DETRIGO 1KG
2	FEIJAO CARIOCA 1KG
1	FUBA 1KG
1	MACARRAO SEMOLA ESPAGUETE 500GR
1	MACARRAO SEMOLA PARAFUSO 500GR
1	MILHO VERDE 200GR
2	OLEO DE SOJA 900ML

KIT MAE

QUANTIDADE	PRODUTO
1	Açúcar Cristal de 5kg
1	Arroz Agulhinha 5kg
1	Aveia Flocos 250gr
1	Biscoito Cream Cracker 200gr
2	Pacotes de Café 250gr cada
1	Canjiquinha 500gr
2	Pacotes de leite em pó 200gr cada
1	Extrato de Tomate 350gr
1	Farinha Láctea 400gr
1	Farinha de Mandioca crua 1kg
1	Farinha de Trigo 1kg
2	Feijão Carioca 1kg cada
1	Fubá 1kg
1	Leite Condensado 395gr
2	Macarrão Espaguete 500gr cada
1	Macarrão Penne 500gr
1	Mucilon Arroz 400gr
2	Óleo de Soja 900ml cada
1	Pacote de Sal 1kg
2	Latas de Sardinha 130gr cada
2	Semente Linhaça 250gr cada

KIT BEBÊ

QUANTIDADE	PRODUTO
1	Álcool Absoluto 50ml
1	Algodão em bolas 95gr
1	Chupeta de 0-6 meses
1	Cotonete com 75 unid
3	Pacotes de Fraldas Descartáveis
1	Gaze Esterilizada pacote com 10 unid
1	Lenço Umedecido com 70 unid
1	Mamadeira 240ml
1	Óleo Mineral Natural 100ml
1	Sabonete para bebê 75gr
1	Shampoo para bebê 200ml

TRIGÉSIMA NONA - 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 - 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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.

QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA - 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 SÉTIMA – 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 2020 a 31 de janeiro de 2021.

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 OITAVA – PRAZO PARA PAGAMENTO DAS DIFERENÇAS - As diferenças salariais decorrentes do presente ajuste, poderão ser pagas conforme abaixo:

- a) Diferenças relativas aos meses de fevereiro e março – pagar junto com o salário de julho
- b) Diferenças relativas aos meses de abril e maio – pagar junto com o salário de agosto
- c) Diferença relativa ao mês de junho – pagar junto com o salário de setembro

QUADRAGÉSIMA NONA – 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, 30 de junho de 2020.

SINDICATO DA INDÚSTRIA DE CALÇADOS DO ESTADO DE MINAS GERAIS
LUIZ RAUL ALEIXO BARCELOS- Presidente
CPF – 746.138.806-10

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE
CONFECÇÕES, CALÇADOS E ESTAMPARIA DE PASSOS
Maria Deide dos Reis Alves – Presidente
CPF: 950.479.566-87