

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO** que entre si celebram, de um lado, a empresa **AKAZZO INDÚSTRIA DE CALÇADOS LTDA - FILIAL** inscrita no CNPJ sob o nº 12.060.260/0002-12, sediada Avenida Antonio Ernesto Werma de Salvo, SN – Bairro Residencial Lourdes, Curvelo/ MG – CEP: 35.796-970, representada por seu sócio Gerente Sr. **FREUD LEONARDO CURSAGE**, portador do CPF nº 037.227.356-55, com base territorial no município de Curvelo/MG e, de outro lado, o **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE CALÇADOS EM GERAL E COMPLEMENTOS, BOLSAS, LUVAS, PELES DE RESGUARDO, CHAPÉUS, GUARDA CHUVAS, SOMBRINHAS, BENGALAS, TAMANCOS, FORMAS DE MADEIRAS, PALMILHAS, MATERIAL DE SEGURANÇA E PROTEÇÃO AO TRABALHO DE BELO HORIZONTE E REGIÃO** inscrito no CNPJ sob o nº 17.451.147/0001-09, sediado na Rua Curitiba 862, 5º andar, salas 507/9, Centro – Belo Horizonte – MG com base territorial nas cidades de Araújos, Barão de Cocais; Barbacena, Belo Horizonte, Betim, Bom Despacho, Bonfim, Brumadinho, Caeté, Carmópolis de Minas, Congonhas, Conselheiro Lafaiete, Contagem, Curvelo, Divinópolis, Dolores de Campos, Dolores do Indaiá, Ibirité, Itabira, Itabirito, Itapeçerica, Itaúna, João Monlevade, Juatuba, Lagoa Santa, Luz, Mariana, Mateus Leme, Matozinhos, Nova Lima, Oliveira, Ouro Preto, Pará de Minas, Paraopeba, Pedro Leopoldo, Perdígão, Prados, Ribeirão das Neves, Sabará, Santa Luzia, São João Del Rei, Sete Lagoas e Vespasiano, mediante as seguintes cláusulas e condições:

### **CLÁUSULA PRIMEIRA - CORREÇÃO SALARIAL**

---

A partir de 1º de Março de 2026, a empresa convenente, corrigirá os salários de seus empregados representados pela entidade sindical profissional, com o percentual de 7,4% (sete vírgula quatro por cento).

§ 1º - Poderão ser compensados todos os aumentos, antecipações ou reajustes salariais espontâneos ou compulsórios, que tenham sido concedidos no período de 1º de Março de 2025 a 28 de Fevereiro de 2025, salvo os decorrentes de promoções, transferências, equiparações salariais, implemento de idade e término de aprendizado.

§ 2º - Para fazer jus ao percentual do mês, o empregado deverá ter sido admitido até o respectivo dia 15 (quinze), sendo que as admissões posteriores ao dia 15 provocam reajustamento pelo índice do mês imediatamente seguinte.

§ 3º - Com a aplicação dos critérios desta cláusula o empregado mais novo não poderá ter salário superior ao do mais antigo na empresa, na mesma função.

## **CLÁUSULA SEGUNDA- PISO SALARIAL**

---

A partir de **1º de Março de 2026** fica assegurado aos empregados da categoria profissional conveniente, o direito à percepção de um salário mensal não inferior a **R\$ 1.650,00** (um mil seiscientos e cinquenta reais).

§ 1º - Somente farão jus ao salário previsto nesta cláusula, os que forem especializados, o que será comprovado pelas anotações constantes de sua CTPS, desde que por período igual ou superior a 6 (seis) meses.

§ 2º - Não obstante a experiência e especialização comprovadas na CTPS, o empregado, exceto da área de produção, poderá ser admitido por um período máximo de 90 (noventa) dias, com salário inferior ao previsto nesta cláusula.

§ 3º - Decorrido o período fixado no § anterior, o salário do empregado deverá ser imediatamente adequado ao disposto na presente cláusula.

§ 4º - 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.

§ 5º - Ocorrendo a absorção do piso salarial previsto nesta cláusula pelo salário mínimo, as partes comprometem-se a reabrir negociações, visando sua revisão.

§ 6º - O salário previsto nesta cláusula não se aplica aos que trabalharem por peça ou tarefa.

## **CLÁUSULA TERCEIRA - TABELA DE CARGOS E SALÁRIOS**

---

A partir de 1º de Março de 2026 a Empresa Akazzo deverá observar, como valores mínimos, a seguinte relação de cargos e salários:

**GRUPO A- R\$ 1.650,00 (um mil seiscientos e cinquenta reais)** – Auxiliar de Linha de Produção, Auxiliar de Serviços Gerais, aparadeira e demais cargos que não seenquadrem nos demais grupos.

**GRUPO B- R\$ 1.670,00 (um seiscientos e setenta reais)** - Acabador, colador de Calçados I, colador de Calçados II, colador de Calçados III, conferente, embalador.

**GRUPO C - R\$ 1.772,00 (um mil setecentos e setenta e dois reais)** – Contramestre de produção, costurador de tira, cortador de tira.

**GRUPO D - R\$ 1.865,00 (um mil oitocentos e sessenta e cinco reais)** – Montador de Calçados, Costurador de Calçados em Maquina, Cortador de Calçados, supervisor.

§ 1º. - No período de experiência, durante os primeiros 90 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.

§ 2º. - 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.

§ 3º. - 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.

#### **CLÁUSULA QUARTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

---

A empresa da categoria econômica conveniente fornecerá aos seus empregados, comprovante do pagamento de seus salários, com discriminação dos valores e respectivos descontos.

#### **CLÁUSULA QUINTA- TAREFEIROS**

---

Para os tarefeiros serão observados os percentuais, limites e condições dos reajustes salariais concedidos pelas cláusulas primeira e segunda, independentemente do tempo de serviço.

#### **CLÁUSULA SEXTA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

---

Fica assegurada ao empregado substituto, nas substituições superiores a 30 (trinta) dias consecutivos, mesmo quando eventuais, o direito de receber salário igual ao do empregado substituído, ressalvando o previsto na cláusula 3º, §§ 5º e 6º, deste instrumento. Somente no período da substituição.

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - PRÊMIO ASSIDUIDADE**

---

Os funcionários terão direito a receber o valor de até R\$300,00 (trezentos reais) como prêmio assiduidade conforme regras abaixo.

<b>TEMPO DE FALTA</b>	<b>VALOR PERDA</b>	
00:11 a 02:00	<b>R\$100,00</b>	Quando houver atrasos ou horas faltosas justificadas ou não dentro do mesmo dia
Acima de 02:01	<b>R\$150,00</b>	Quando houver faltas ou horas acima de 02:01 justificadas ou não dentro do mesmo dia o
Justificativa que não perde o direito ao Prêmio		Em caso de luto ( conforme direito pela convenção), Licença Paternidade e Casamento a empresa abona ausência

## **CLÁUSULA OITAVA – FERIADO DO SAPATEIRO**

---

O Dia do Sapateiro é 25 de outubro, mas será comemorado sempre na **segunda-feira de Carnaval** é considerado feriado para todos os empregados lotados na Empresa AKAZZO.

## **CLÁUSULA NONA - HORAS EXTRAS**

---

A empresa, caso não conceda folga compensatória, ou não se utilize do permissivo da cláusula trigésima terceira, se obriga a remunerar as horas extras trabalhadas com os seguintes acréscimos ou adicionais:

- A. 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal, para as horas extraordinárias trabalhadas diariamente e aos sábados.
- B. 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal, para as horas extraordinárias trabalhadas em domingos e feriados.

## **CLÁUSULA DÉCIMA - EMPREGADO ESTUDANTE - HORAS EXTRAS**

---

A empresa se obriga a não exigir trabalho extraordinário ou horas extra do empregado estudante, desde que o mesmo, oportunamente, faça a comprovação da matrícula e de frequência em curso oficial ou reconhecido.

## **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - FÉRIAS - INÍCIO**

---

A data do início das férias não poderá coincidir com, dias já compensados. O início das mesmas deverá ser pelo menos dois dias antes de domingos e feriados. O sábado é considerado dia útil não trabalhado, portanto incluído na contagem dos dois dias de antecedência, salvo se o mesmo for feriado.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA- GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA**

---

O empregado que contar com mais de 05 (cinco) anos contínuos de serviços prestados à empresa acordante e estiver a menos de 12 meses de aquisição do direito à aposentadoria integral, prevista nos arts. 52 a 58 da Lei 8.213/91, não poderá ser dispensado sem motivo até que complete o tempo necessário à obtenção de sua aposentadoria.

§ 1º - Completado o tempo necessário à aposentadoria, cessa para a empresa a obrigação prevista na cláusula, mesmo que o empregado não se aposente, por sua vontade ou por culpa do Instituto Previdenciário.

§ 2º - Os benefícios previstos nesta cláusula somente serão devidos ao empregado, caso o mesmo, no ato de sua dispensa, informe à empresa, por escrito, encontrar-se em um dos períodos de pré-aposentadoria, previstos no § 1º anterior.

§ 3º - 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 da contribuição previdenciária realizada a cargo da empresa para o empregado junto à Previdência Social, na data de sua dispensa, 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 meses.

§4º - Obtendo o empregado novo emprego, cessa para a empresa a obrigação prevista no parágrafo anterior.

§5º - Para efeito do reembolso, competirá ao empregado comprovar mensalmente perante a empresa o pagamento que houver feito aos cofres da Previdência.

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - GARANTIA AO EMPREGADO ACIDENTADO**

---

Em caso de afastamento superior a 15 dias por motivo de acidente do trabalho e percepção de auxílio acidentário pelo INSS, fica assegurada a garantia do emprego por 12 (doze) meses, contados após a cessação do auxílio doença acidentários, nos exatos termos da Lei 8.213, de 24/07/91, ressalvando-se o cometimento de falta grave que motive demissão por justa causa.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AUSÊNCIA DO TRABALHO**

---

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo dos salários, por 02 (um) dia por ano, em caso de internação hospitalar, devidamente comprovada, de filho menor de 06 (seis) anos.

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ATESTADO MÉDICO**

---

A empresa se comprometerá a receber atestados médicos e odontológicos conveniadas com a mesma e os que forem emitidos pelos SUS (Sistema único de Saúde).

§ 1º - O Atestado deverá ser entregue no prazo de 24 (vinte e quatro) horas, da data em que se iniciou o afastamento ao trabalho, através de aplicativo WhatsApp, cujo número é de conhecimento de todos os empregados, ou através de e-mail, sob pena de não aceitação do documento.

§ 2º - No prazo de 72 (setenta e duas) horas, contados da mesma forma acima, deverá o original do referido atestado se apresentado pessoalmente pelo empregado ou por meio de outra pessoa (familiar; vizinho; amigo; colega de trabalho), ressalvado o atraso na entrega somente no caso de impossibilidade em razão do seu estado clínico, comprovado documentalmente, sob pena de não aceitação do documento.

§ 3º - Com relação às empregadas gestantes serão aceitos atestados de qualquer médico inclusive de outros municípios.

§ 4º - As declarações de comparecimento não abonarão dia de serviço.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - LICENÇA CASAMENTO**

---

A licença para casamento prevista no item II, art. 473, da CLT será de 03 (três) dias úteis consecutivos, contados à partir do dia do casamento, seja ele civil ou religioso, conforme opção do empregado.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – LICENÇA PATERNIDADE**

---

A licença paternidade prevista no inciso XIX, do Artigo 7º, combinado com o § 1º do Artigo 10, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, ambos da Constituição Federal, será concedida a partir da data do parto ou dia da internação, da esposa ou companheira, à escolha do empregado.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - Esta licença será de 05 (cinco) dias corridos, neles incluindo-se o dia 12 previsto no inciso III do Artigo 473 da CLT.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - FALTA JUSTIFICADA – FALECIMENTO**

---

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário até 3(três) dias úteis consecutivos no do falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua CTPS, que viva sob sua dependência econômica.

Parágrafo único – No caso de falecimento dos demais familiares, sugerimos a empresa usar o banco de horas.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - GARANTIA DE EMPREGO GESTANTE**

---

Fica assegurado às gestantes a garantia de emprego desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto, ressalvadas as hipóteses de cometimento de falta grave que motive a demissão por justa causa e término de contrato a prazo.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - GESTANTE - COMUNICAÇÃO**

---

A empregada gestante compromete-se a comunicar ao empregador seu estado gravídico, mediante apresentação de atestado médico, até 60 (sessenta dias) contados da data da notificação da dispensa. A empregada que não fizer a comunicação neste prazo estará renunciando ao direito a estabilidade e à qualquer valor daí advindo.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA QUINTA PERÍODO DE AMAMENTAÇÃO**

---

Em relação aos intervalos de amamentação previstos no art. 396 da CLT, fica estabelecido que as empregadas que fizerem jus ao referido direito, anteciparão sua saída do trabalho em 01:00 hora, salvo quando a critério médico for necessário que a amamentação ocorra em horários predeterminados.

§ 1º - As empregadas que não puderem usufruir do intervalo para amamentação em função de

horários de transporte, deverão trabalhar no referido intervalo que será computado no banco de horas.

§ 2º - As horas decorrentes do banco de horas relativas ao intervalo para amamentação somente poderão ser utilizadas pela empregada para acompanhamento do filho ao médico, desde que devidamente comprovadas, e que sejam utilizadas no prazo de 12 (doze) meses após o término da licença maternidade.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO**

---

Fica a empresa obrigada a enviar ao Sindicato Profissional, cópia da Comunicação de Acidentes do Trabalho “CAT” encaminhada à Previdência Social, no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas após a emissão da mesma.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ACIDENTES DO TRABALHO - TRANSPORTE**

---

A empresa se obriga a garantir o transporte gratuito, imediatamente após a ocorrência de acidente do trabalho, com o empregado, até o local da efetivação do atendimento médico.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - EPI's - PROTEÇÃO E SEGURANÇA**

---

A empresa obriga-se a fornecer, gratuitamente, aos seus empregados, os Equipamentos de Proteção Individual – EPI's adequados ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes e danos à saúde do trabalhador, nos termos do artigo 166 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e da Norma Regulamentadora nº 06 (NR-06) do Ministério do Trabalho.

Compete ao empregado, nos termos do artigo 158 da CLT e da NR-06:

- I – utilizar o EPI apenas para a finalidade a que se destina;
- II – responsabilizar-se por sua guarda e conservação;
- III – comunicar ao empregador qualquer alteração que o torne impróprio para uso;
- IV – cumprir as determinações da empresa sobre o uso adequado.

O descumprimento das obrigações relativas ao uso de EPI, incluindo o não uso, o uso inadequado ou a recusa injustificada em utilizá-lo, sujeitará o empregado à aplicação de medidas disciplinares, nos termos do artigo 482 da CLT, podendo acarretar advertência, suspensão e, em caso de falta grave ou reincidência, a rescisão do contrato de trabalho por justa causa.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ABSORVENTES HIGIÊNICOS**

---

Recomenda-se para as empresas que utilizam força de trabalho feminino, que nas enfermarias ou caixas de primeiros socorros deverão conter absorventes higiênicos para ocorrências emergenciais.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA – LANCHE**

---

A empresa se obriga a oferecer a seus empregados, no período da manhã, antes do início do trabalho, um lanche composto de um pão francês (50 gramas) com manteiga ou margarina, acompanhado de um copo de leite ou café. Os períodos destinados ao lanche não serão computados na jornada de trabalho.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - QUADRO DE AVISOS**

---

A empresa reservará local para a afixação de avisos do Sindicato Profissional, limitados, 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 empregadores ou à categoria profissional. Tais afixações deverão ser prévia e formalmente autorizadas pela empresa.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - RESCISÃO CONTRATO DE TRABALHO**

---

O pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverá ser efetuado nos prazo de dez dias contados do término do contrato de trabalho.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - A inobservância do disposto nesta Cláusula sujeitará o infrator à multa prevista no artigo 477 parágrafo 8º da CLT, salvo quando, comprovadamente o trabalhador der causa à mora.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA –READMISSÃO DE EMPREGADOS**

---

Não será celebrado contrato de experiência, nos casos de readmissão de empregados para a mesma função anteriormente exercida na empresa, num prazo máximo de 12 (doze) meses e desde que o empregado tenha cumprido integralmente o contrato de experiência anterior.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA- 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 porcentagem, 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);

- **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);

**IV - 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;

**V** - 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.

**VI** - 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;

**VII** - 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);

**VIII** - 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.

**IX** - 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;

**X** - 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 tinere”, 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.

**XI** - 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 o800 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.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA- AUXÍLIO FUNERAL**

---

A empresa, por ocasião do falecimento do empregado, se obriga a pagar, juntamente com o saldo de salário e/ou outras verbas rescisórias, o equivalente ao valor de 1 ½ (um e meio) piso salarial da categoria do mês em que se registrar o óbito, a título de auxílio funeral, desde que o Seguro de Vida não venha contemplar esta cláusula.

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

---

A jornada normal de trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares 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, (44 horas).

**PARÁGRAFO ÚNICO:** A realização de horas extras, mesmo que habituais, não descaracteriza a compensação de jornada de trabalho aqui prevista.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - BANCO DE HORAS**

---

As partes reconhecem a necessidade de flexibilizar a duração do trabalho para atender às peculiaridades do ciclo produtivo da indústria de calçados, através de um sistema de débito e crédito de horas, ou seja, do acréscimo de duração normal do trabalho em determinadas épocas do ano, compensado pela diminuição em outras épocas, sem acréscimo salarial, respeitada os termos do parágrafo 2º do art.59 da CLT e os seguintes critérios:

### **✓ FORMA DE APURAÇÃO**

As horas trabalhadas além do período normal de 44 horas semanais, inclusive aos sábados, feriados e dias santificados, serão convertidas em folgas, não podendo exceder a 12 (doze) meses do vencimento do Acordo ou da hora trabalhada, após o dia efetivamente laborado, na relação de 01 (uma) hora de trabalho para 01 (uma) hora de descanso.

Caso a jornada de trabalho não complete às 44 horas semanais, as horas que faltarem serão lançadas para **DÉBITO** do empregado e deverão ser compensadas após o expediente normal, nos sábados ou feriados, na relação de 01 (uma) hora de folga para 01 (uma) hora de trabalho.

Este **ACORDO** não inclui os **DOMINGOS**, nem feriados de **NATAL, SEXTA-FEIRA SANTA, CORPUS CHRISTI E FERIADO DA CATEGORIA.**

As horas trabalhadas além do horário normal, assim como as horas de folga a compensar serão apuradas através de cartão de ponto, livro de ponto, ou outro documento elaborado pela empresa.

A- O total de horas a ser compensado, não poderá acumular mais de 200(duzentas) horas.

B- O empregado poderá folgar 50%(cinquenta por cento) da jornada de trabalho, ou seja, meio dia de trabalho desde que seja avisado com 48 horas de antecedência.

### **✓ ACERTO APÓS O PRAZO LEGAL**

Em caso de impossibilidade de concessão de descanso para quitar os **CRÉDITOS** após o período de 12 (doze) meses do dia efetivamente laborado, ou seja, no mês que completar o tempo de (12 meses) que o empregado trabalhou as horas, este será ressarcido no valor correspondente ao número de horas **CREDORAS**, aplicando-se o **ACRÉSCIMO DE 50%** (cinquenta por cento) na folha de pagamento do mês subsequente ao vencimento dos referidos 12 (doze) meses.

Caso haja **DÉBITO** de horas do empregado com a empresa, ao fim do período de 12 (doze) meses após o dia efetivamente trabalhado, o mesmo será suportado pela empresa.

✓ **AUSÊNCIA INJUSTIFICADA**

Em nenhuma hipótese, serão compensadas com o saldo porventura existente, as ocorrências de falta, atrasos injustificados e outros afastamentos.

✓ **HORA CONVOCADA**

A empresa deverá avisar o empregado, com a antecedência mínima de 48(quarenta e oito) horas da necessidade de cumprir jornada de trabalho além do limite normal. As empresas poderão convocar seus empregados para trabalhar após o horário normal do expediente, nos sábados, mesmo se já tiverem sido compensados e feriadados, com exceção de **NATAL, SEXTA-FEIRA SANTA, CORPUS CHRISTI, FERIADO DA CATEGORIA E DOMINGOS**.

O empregado que tiver **DÉBITO** de horas com a empresa e se ausentar à **HORA CONVOCADA** terá as horas descontadas no seu saldo de salário no mês do ocorrido.

Quando o empregado **NÃO** tiver **DÉBITO** de horas com a empresa e se ausentar a **HORA CONVOCADA**, quando a empresa for converter as horas trabalhadas em folga, o mesmo perderá o direito de folga ou terá as horas descontadas no salário.

✓ **HORAS EXTRAORDINÁRIAS**

Fica estabelecido que o sistema de flexibilização de jornada de trabalho, objeto do presente **ACORDO**, substitui dentro dos limites da cláusula 9ª(nona - horas extras), todo e qualquer pagamento pecuniário de horas extraordinárias, não podendo os empregados pleitear qualquer obrigação da empresa a esse título, visto que a jornada na vigência deste instrumento será sempre resgatada sob a forma aqui convencionada.

✓ **RESCISÕES e DEMISSÃO SEM JUSTA CAUSA POR INICIATIVA DA EMPRESA**

O saldo **CREDOR** devido ao empregado será quitado, juntamente, com as verbas rescisórias, aplicando-se o **ACRÉSCIMO** de 50% (cinquenta por cento) no valor das horas que lhe são devidas. O saldo **DEVEDOR** de horas que o empregado estiver devendo para a empresa será absorvido por ela.

✓ **DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA ou PEDIDO DE DEMISSÃO**

O saldo **CREDOR** do empregado será quitado juntamente, com as verbas rescisórias **SEM ACRÉSCIMO**, ou seja, o valor de 01 (uma) hora de crédito para 01 (uma) hora de trabalho.

O saldo **DEVEDOR** do empregado será descontado nas verbas rescisórias **SEM ACRÉSCIMO**, ou seja, o valor correspondente a 01 (uma) hora de folga para 01(uma) hora descontada.

Durante o período do aviso prévio não poderá haver compensação das horas existentes, seja a título de débito ou crédito no banco de horas.

Fica estabelecido que as empresas trimestralmente deem ciência para cada funcionário através

de extrato, o seu débito e crédito de horas constantes no banco de horas.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA – JORNADA DE TRABALHO**

---

O horário de trabalho é de segunda a sexta - feira de 7:00 horas às 16:48 horas s, sempre com 01 (uma) hora de intervalo para alimentação e descanso, ocorrendo a compensação de horários visando não trabalhar aos sábados.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Tendo em vista que a jornada de trabalho dos empregados não se inicia antes do horário pré-determinado, e que seu início segue fielmente os horários pré- estabelecidos, e tendo em vista que alguns funcionários registram o ponto antes do início da jornada de trabalho, principalmente durante o intervalo para alimentação e descanso, não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de oito minutos, observado o limite máximo de dezesseis minutos diários.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ADAPTAÇÃO PARA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS**

---

As empresas poderão manter por até 2(dois) dias, qualquer trabalhador, sem a devida anotação do contrato de trabalho em sua CTPS, para fazer um teste de adaptação funcional. Este limite não pode ser ultrapassado e nem terá nenhum vínculo empregatício entre as partes neste período. O funcionário receberá somente os dois dias pelo teste de adaptação funcional, caso não seja contratado pela empresa.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA- CONTRIBUIÇÃO EXCEPCIONAL**

---

Excepcionalmente, a empresa se compromete a pagar ao Sindicato dos Trabalhadores, o valor equivalente a 0,75% (zero vírgula setenta e cinco por cento) do total dos salários básicos pagos no mês de fevereiro/2026, a serem pagos em 10/05/2026, através das guias próprias expedidas pelo Sindicato ou PIX (Chave PIX CNPJ 17451147000109).

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA – DAS CONTRIBUIÇÕES ASSISTENCIAL PROFISSIONAL**

---

As empresas se compromete a efetuar o desconto de seus trabalhadores associados ou não, na proporção de um dia de serviço no mês de março de cada um dos funcionários e repassar o valor ao Sindicato, com amparo na deliberação da Assembleia Geral extraordinária realizada no dia 03/12/2025, e no art. 513, alínea “e” da CLT e Decisão do STF (Tema 935 de Repercussão Geral), ressaltando o direito de oposição na Assembleia conforme determinação do STF.

§ 1º – - Fica vedado à empresa a realização de quaisquer manifestações, atos, campanhas, ou condutas similares no sentido de incentivar ou instigar aos trabalhadores apresentarem o seu direito de oposição por escrito.

§ 2º - O repasse será feito através de Boleto Bancário, emitido pelo Sindicato Profissional, com

vencimento no 10º dia do mês subsequente ao recolhimento (10/04/2026) ou Depósito Bancário na conta do Sindicato profissional: Agência 3089, Conta Corrente 44045- 0, Sicoob.

§ 3º - 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 pela presente CCT.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA- VIGÊNCIA**

---

A vigência do presente Acordo Coletivo é de 12 (doze) meses, de 1º de Março de 2026 a 28 de Fevereiro de 2027.

§1º- As cláusulas, condições e benefícios deste Acordo Coletivo 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.

§ 2º- A empresa poderá demitir funcionário nos 30 dias que antecedem a data de sua correção salarial, sem pagar o previsto no artigo 9º, das leis 6.708/79 e 7.238/84, e sem outras compensações, desde que pague multa de 10% (dez por cento), sobre os valores devidos a título de aviso prévio, 13º salário e Férias mais 1/3.

§ 3º - O período de projeção do aviso prévio indenizado não será considerado para fins do prazo acima, sendo que se o mesmo se projetar para a data de trinta dias que antecedem a data da correção salarial, não fará jus o empregado à multa prevista no parágrafo acima.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA-LIMITAÇÃO**

---

Excetua-se dos direitos dos empregados qualquer outro direito que não estejam previstos em lei ou neste instrumento, mesmo que já tenham sido previstos em outro instrumento normativo, ou em leis pretéritas.

Assim, estando às partes devidamente ajustadas, nos termos do artigo 611-A da CLT, firmam o presente para os fins de direito.

Belo Horizonte, 24 de Fevereiro de 2026.

AKAZZO INDÚSTRIA DE CALÇADOS LTDA – FILIAL

Freud Leonardo Cursage

CPF: 037.227.356-55

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE CALÇADOS E BOLSAS DE BH E REGIÃO

Rogério Jorge de Aquino e Silva

CPF 408.010.046-91