

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO que entre si celebram, de um lado, A empresa RZ ATELIÊ EIRELI, inscrita no CNPJ sob o nº 19.990.805/0001-58, sediada na Avenida Jose Mauricio Pinheiro Campos, 440, São Sebastião, São Francisco de Paula/MG – no Município de Oliveira/MG, representada pelo Sr. Diretor^a KEIT TAMIRIS SILVA - portador do CPF nº 088.679.666-00, 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 inscrita no CNPJ sob o nº 17.451.147/0001-09, sediada na Rua Curitiba, 862, 5º andar – salas 507/9 – Bairro Centro, CEP 30170-120 – Belo Horizonte – MG com base territorial dos municípios de Barão de Cocais, Barbacena, Belo Horizonte, Betim, Bom Despacho, Bonfim, Brumadinho, Caeté, Carmópolis de Minas, Congonhas, Conselheiro Lafaiete, Contagem, 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, Prados, Ribeirão das Neves, Sabará, Santa Luzia, São João Del Rei, Sete Lagoas e Vespasiano – MG. Mediante as seguintes cláusulas e condições:

PRIMEIRA - CORREÇÃO SALARIAL - A partir de 1º de janeiro de 2022, a empresa, corrigirá os salários de seus empregados representados pela entidade sindical profissional, com o percentual de 10,16% (dez vírgula dezesseis por cento) que incidirá sobre os salários.

Parágrafo Único - Poderá ser compensado todos os aumentos, antecipações ou reajustes salariais espontâneos ou compulsórios, que tenham sido concedidos no período de 1º de janeiro de 2021 a 31 de dezembro de 2021, salvo os decorrentes de promoções, transferências, equiparações salariais, implimento de idade e término de aprendizado.

SEGUNDA - PISO SALARIAL

A partir de 1º de janeiro de 2022 fica assegurado aos empregados da categoria profissional conveniente, o direito à percepção de um salário mensal não inferior a R\$ 1.256,00 (Hum mil duzentos e cinquenta e seis 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 30 (trinta) 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.

TERCEIRA- TABELA DE CARGOS E SALÁRIOS - INDÚSTRIAS DE CALÇADOS E DE INJETÁVEIS DE BELO HORIZONTE E REGIÃO

A partir de 1º de janeiro de 2022, a Empresa RZ ATELIÊ deverá observar, como valores mínimos, a seguinte relação de cargos e salários:

GRUPO A - R\$ 1.256,00 (Hum mil duzentos e cinquenta e seis reais) –
Coladeira, Viradeira, Aparadeira, Acabadeira, Refilador, Chanfradeira, Solador, Lixador, Preparador de Material para Solador e Demais cargos que não se enquadram nos demais grupos.

GRUPO B - R\$ 1.365,00 (Hum mil trezentos e sessenta e cinco reais) –
Pespontadeira, Costureira, Cortador, Montador, Operador de Máquina Poliuretano (PU).

GRUPO C - R\$ 1.524,00 (Hum quinhentos e vinte e quatro reais) - Encarregados de setor de produção de calçados, bolsas, acessórios e componentes para calçados.

TRAINEE PESTONTO	NIVEL 1	NIVEL 2
R\$ 1.256,00	R\$1.300,00	R\$1.365,00
ATÉ 90 DIAS	91 a 180 DIAS	ACIMA DE 180 DIAS

§ 1º Todo empregado na mudança de função para **Pespointo** terá um período de adaptação, com salário estabelecido de acordo com o quadro acima.

§ 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 60 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.

QUARTA – CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

A empresa poderá fazer contratação usando o salário mínimo como referência por até 120 (cento e vinte) dias. Após o prazo de 120 dias, o contratado deverá passar a perceber o piso da categoria de acordo com a atividade em que foi treinado ou executado.

QUINTA – TRABALHO INTERMITENTE

A empresa poderá fazer contratações para trabalho intermitente, desde que a hora paga ao contratado não seja inferior ao piso salarial, desde que o trabalhador tenha experiência.

§1º Caso o contratado não tenha experiência, a hora paga não poderá ser inferior ao salário mínimo, respeitando a legislação em vigência.

SEXTA - DIA DO TRABALHADOR NA INDÚSTRIA DE CALÇADOS

O Dia do Trabalhador na Indústria de Calçados dos Trabalhadores da Empresa RZ ATELIÊ, NO ANO DE 2022, será comemorado no dia **28.02.2022 (Segunda-Feira)**, sendo **FERIADO PARA A CATEGORIA.**

SÉTIMA – TAREFEIROS

Os tarefeiros terão aumento calculado sobre o preço/peça ou tarefa, observados os percentuais, limites e condições dos reajustes salariais concedidos pelas cláusulas primeira e segunda, independentemente do tempo de serviço.

OITAVA - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

As empresas concederão ao empregado, quando em gozo de benefício previdenciário por **AUXÍLIO DOENÇA**, entre o 16º e o 60º dia de afastamento, uma complementação de salário em valor igual à diferença entre o efetivamente recebido pela Previdência Social e o seu respectivo salário nominal, respeitando-se sempre, para efeito dessa complementação, o limite máximo de contribuição previdenciária.

NONA - GARANTIA RETORNO EMPREGADO INSS

As empresas se obrigam a dar a garantia de emprego ou pagamento de salário pelo período de 30 (trinta) dias, ao empregado que retornar ao serviço após o gozo do benefício previdenciário por prazo superior a 06 (seis) meses, em decorrência de doença.

DÉCIMA - HORAS EXTRAS

As empresas se obrigam 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 até o limite de duas horas diárias;
- b) 70% (setenta por cento) sobre o valor da hora normal, para as horas extraordinárias trabalhadas além do limite de duas horas diárias;
- c) 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal, para as horas extraordinárias trabalhadas em domingos e feriados.

DÉCIMA PRIMEIRA - FÉRIAS – INÍCIO

A data do início das férias não poderá coincidir com sábados, domingos e feriados, dias já compensados ou com dia de repouso semanal remunerado. O sábado é considerado dia útil não trabalhado, portanto incluído na contagem dos dois dias de antecedência, salvo se o mesmo for feriado.

DÉCIMA SEGUNDA – UNIFORMES

As empresas que o exigirem fornecerão os uniformes gratuitamente aos seus empregados.

DÉCIMA TERCEIRA - GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA

O empregado que contar com mais de 05 (cinco) anos contínuos de serviços prestados à mesma empresa e estiver a 12 meses de aquisição do direito à aposentadoria integral,

Keit

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.

¶ 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, igualmente, caso o empregado, 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 que ele pagar junto à Previdência 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.

DÉCIMA QUARTA - 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.

DÉCIMA QUINTA - VALE TRANSPORTE

As empresas se obrigam a fornecer, gratuitamente, vale transporte aos seus empregados que forem convocados para a prestação de horas extras aos sábados ou quando estiverem fazendo compensação para férias coletivas.

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 casamento civil ou religioso, conforme opção do empregado.

DÉCIMA SÉTIMA - EMPREGADO ESTUDANTE - HORAS EXTRAS

As empresas se obrigam 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.

Keit

DÉCIMA OITAVA - EMPREGADO QUE RETORNA DO SERVIÇO MILITAR

Fica assegurado ao empregado que retornar à empresa após a cessação (baixa) de prestação de serviço militar obrigatório, a garantia de emprego ou de salário até 30 (trinta) dias após o retorno.

DÉCIMA NONA - PRÊMIO ASSIDUIDADE

Durante a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho, a empresa concederá, mensalmente, aos seus empregados, um prêmio assiduidade, correspondente a 5% sobre o salário base do empregado, desde que ele durante o respectivo mês, não tenha faltado nenhuma vez ao serviço, justificadamente ou não.

§ 1º - Não serão consideradas, como ausências, para os efeitos desta cláusula aquelas previstas no art. 473 da CLT.

§ 2º - O prêmio, ora instituído, não se acumulará com outros da mesma natureza, que estejam sendo ou venham a ser concedidos, por quaisquer empresas, prevalecendo o aqui acordado.

§ 3º - Caso o empregado, no respectivo mês, tenha até 01 (uma) falta, desde que justificada por atestado médico, o prêmio a que se refere esta cláusula será pago, observadas as demais condições constantes da cláusula, porém da forma reduzida, nos seguintes valores: 2,5% (dois inteiros e cinco centésimos por cento);

§ 4º - Para os efeitos desta cláusula, atrasos ao serviço, justificados ou não, desde que limitados a um total de 15' (quinze minutos) no mês não serão considerados como falta. Dessa forma, atrasos superiores a 15' (quinze minutos), acarretarão a perda total do prêmio.

§ 5º O empregado que apresentar, durante o mês, dois atestados médicos de meio expediente ou se somado o equivalente a oito horas, terá o prêmio reduzido na forma prevista no Parágrafo Terceiro desta cláusula. Se o número de atestados de meio expediente for superior a 02(dois) ou se somados ultrapassarem 8(oito) horas, o empregado perderá o direito ao prêmio.

VIGÉSIMA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

As empresas da categoria econômica conveniente fornecerão aos seus empregados, em papel timbrado, comprovante do pagamento de seus salários, com discriminação dos valores e respectivos descontos.

Keit

VIGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIA AO EMPREGADO ACIDENTADO

Em caso de afastamento por motivo de acidente do trabalho fica assegurada a garantia do emprego por 12 (doze) meses, contados após a cessação do auxílio doença acidentário, nos termos da Lei 8.213, de 24/07/91.

VIGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIA DE EMPREGO GESTANTE

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

VIGÉSIMA TERCEIRA - GESTANTE - COMUNICAÇÃO

A empregada gestante compromete-se a comunicar ao empregador seu estado gravídico, mediante apresentação de atestado médico, até 90 (noventa dias) contados da data da notificação da dispensa.

VIGÉSIMA QUARTA - LEITE

As empresas comprometem-se a, durante a jornada de trabalho, fornecer leite aos seus empregados que trabalhem com cola forte e em cabine de pintura.

VIGÉSIMA QUINTA - RESCISÃO CONTRATO DE TRABALHO

O pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverá ser efetuado nos seguintes prazos:

- a. até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato;
- b. até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa do seu cumprimento.

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.

VIGÉSIMA SEXTA - MULTA ESPECIAL

O empregador que não proceder à correção salarial prevista nesta Convenção, ficará sujeito a pagar com 50% (cinquenta por cento) de multa o respectivo débito do não pagamento. A multa será aplicada por ocasião da segunda visita da fiscalização, em que se confirmar a

existência do débito, e será destinada ao empregado prejudicado, cabendo à Delegacia Regional do Trabalho proceder a fiscalização.

VIGÉSIMA SÉTIMA - EPI's - PROTEÇÃO E SEGURANÇA

As empresas se obrigam a fornecer, gratuitamente a todos os seus empregados, que deles necessitarem, equipamentos de proteção e segurança do trabalho, tudo conforme exige a legislação em vigor.

VIGÉSIMA OITAVA - LANCHE

A empresa se obriga a oferecer a seus empregados, no período da tarde, um lanche composto de um pão francês (50 gramas) com manteiga ou margarina, acompanhado de um copo de leite ou café. O período destinado ao lanche não será computado na jornada de trabalho.

VIGÉSIMA NONA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO

Ficam as empresas obrigadas 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 o sinistro.

TRIGÉSIMA - CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS - DESCONTO

Recomenda-se às empresas nos termos do art. 545 e parágrafo único da CLT, que descontem em folha e repassem ao Sindicato dos Empregados, desde que por estes devidamente autorizadas, as contribuições sindicais devidas à Entidade Profissional.

TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ATESTADO AFASTAMENTO E SALÁRIOS

As empresas obrigam-se a fornecer ao empregado, quando de sua dispensa, o Atestado de Afastamento e Salários (AAS), para fins previdenciários.

TRIGÉSIMA SEGUNDA - RECEBIMENTO DO PIS

As empresas que não mantêm sistema de pagamento direto do PIS, deverão conceder a seus empregados 2 (duas) horas durante o expediente normal de trabalho e preferencialmente antes ou depois do intervalo para almoço, para recebimento do PIS, desde que previamente avisadas com antecedência de 24 horas.

TRIGÉSIMATERCEIRA - 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.

leit

TRIGÉSIMA QUARTA - ATESTADOS MÉDICOS/ODONTOLÓGICOS

As empresas aceitarão como válidos os atestados médicos ou odontológicos expedidos pelos profissionais que prestam serviços à entidade sindical dos empregados, desde que esta mantenha convênio com o INSS, e caso as empresas não tenham serviços médicos / odontológicos próprios ou conveniados.

§1º - somente em caso de cirurgias, ou em emergências de conformidade com o profissional da área.

TRIGÉSIMA QUINTA - QUADRO DE AVISOS

As empresas reservarão local para a afixação de avisos do Sindicato Profissional, limitados os avisos, porém, aos interesses da categoria, sendo vedada, por conseguinte, além do que é expressamente defesa por lei, a utilização de expressões desrespeitosas em relação aos empregadores ou à categoria profissional. Tais afixações deverão ser prévia e formalmente autorizadas pelas empresas.

TRIGÉSIMA SEXTA - ACIDENTES DO TRABALHO - TRANSPORTE

As empresas se obrigam a garantir o transporte gratuito ao trabalhador, imediatamente após a ocorrência de acidente do trabalho, desde que o acidente não seja grave e necessite de transporte adequado como, por exemplo, o SAMU, até o local da efetivação do atendimento médico.

TRIGÉSIMA SÉTIMA - MULTA POR ATRASO DE SALÁRIOS

Salvo motivo de força maior, o não pagamento dos salários no prazo legal, acarretará multa diária, revertida ao empregado, de 0,5% (meio por cento) do seu salário nominal, vigente na época do evento, não podendo ultrapassar a 1 (um) salário nominal do empregado na época do efetivo pagamento.

TRIGÉSIMA OITAVA - AUSÊNCIA DO TRABALHO

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo dos salários, por 1 (um) dia por ano, em caso de internação hospitalar, devidamente comprovada, de filho menor de 14 (quatorze) anos.

Keit

TRIGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA 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, com limite máximo mensal de desconto de R\$ 15,00 (quinze reais), devendo as importâncias serem recolhidas ao Sindicato Profissional, através de boleto expedido pelo sindicato.

- § 1º - Mensalmente os empregadores encaminharão ao Sindicato Profissional, relação dos empregados que contribuíram, com respectivos valores;
- § 2º - Os recolhimentos deverão ser feitos até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao vencido;
- § 3º - 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 do presente Acordo Coletivo.

QUADRAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO CAMPANHA SALARIAL E FORTALECIMENTO

Por decisão da Assembleia Geral da categoria profissional será descontados de todos empregados associados ou não, a quantia de 5% (CINCO POR CENTOS), sendo 1,25% (um virgula vinte e cinco por cento) em 10/03/2022, 1,25% (um virgula vinte e cinco por cento) em 10/06/2022, 1,25% (um virgula vinte e cinco por cento) em 10/09/2022 e 1,25% (um virgula vinte e cinco por cento) em 10/12/2022, (até que a medida provisória venha a ser regulamentada ou qualquer legislação que regule essa matéria), através de boleto expedido pelo sindicato.

- § 1º - O recolhimento fora do prazo acarretará juros e multa.
- § 2º - assegura-se ao empregado o direito de discordar da contribuição a que se refere esta cláusula, devendo enviar CARTA de próprio punho por correio via AR, no prazo de até 10 (dez) dias contados da data de assinatura deste Acordo Coletivo. Não será aceita carta de oposição fora do prazo e de formar coletiva, somente através do correio via AR e de próprio punho.

Keit

QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO EXCEPCIONAL PARA O SINDICATO PROFISSIONAL

Excepcionalmente, a empresa se compromete a pagar ao Sindicato dos Trabalhadores, o valor equivalente a 2,5% (Dois vírgula cinco por cento) do total dos salários básicos pagos no mês de janeiro de 2022, dividido em cinco parcelas a serem pagas até 10/03/2022 (0,5%), 10/04/2022 (0,5%), 10/05/2022 (0,5%), 10/08/2022 (0,5%) e 10/10/2022 (0,5%) mediante guia própria expedida pelo sindicato, enviando o comprovante do pagamento, juntamente com a relação de empregados da empresa.

QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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.

Kit

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 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.

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.

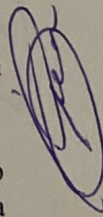
Parágrafo 6º - As coberturas e as indenizações por morte e/ou por invalidez, previstas nos incisos I, II e III do caput desta cláusula, não serão cumuláveis, sendo que o pagamento de uma exclui a outra.

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



Keit

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.

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

Leit

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

Kelit

QUADRAGÉSIMA TERCEIRA BENEFÍCIO CARTÃO ANTECIPAÇÃO SALARIAL

Recomendam-se as empresas desta categoria conceder os seus empregados, sem ônus para as partes, o benefício do Cartão Antecipação Salarial, observada as seguintes condições:

I – Mensalmente, deverá ser disponibilizado ao empregado através de cartão emitido por empresa especializada, crédito a título de antecipação salarial equivalente à 25% (vinte e cinco por cento) do valor do salário vigente do empregado, que a critério do trabalhador poderá ser utilizado de forma parcial ou em sua totalidade, e deverá ser debitado diretamente na folha de pagamento do empregado.

II – A rede da empresa especializada fornecedora do cartão de Antecipação Salarial deverá ter abrangência nacional e ser utilizável para a compra de bens e serviços em estabelecimentos previamente credenciados tais como: farmácias, supermercados, postos de gasolina, lojas de acessórios, vestuário, calçados, eletrodomésticos, drogarias, entre outros.

III - Fica facultado ao empregado a opção de não aderir ao Benefício Cartão Antecipação Salarial, devendo ser expressamente formalizada sua vontade ao empregador.

IV - O crédito utilizado pelo empregado será demonstrado no holerite e descontado do salário subsequente à utilização.

V – Não poderá haver cobrança de emissão da 1ª (primeira) via do cartão ao empregado, entretanto, em caso de necessidade de emissão de 2ª (segunda) via o custo de emissão poderá ser debitado da folha de pagamento do empregado.

VII – Em caso de desligamento da empresa o cartão será imediatamente cancelado e eventual gastos que ainda não tenham sido descontados do empregado deverão ser incluídos no cálculo da rescisão trabalhista;

VIII – Esta cláusula passa a vigorar imediatamente após a homologação desta Convenção Coletiva de Trabalho ou Acordo Coletivo de Trabalho.

QUADRAGÉSIMA QUARTA - MULTA LEGAL

Fica estipulada uma multa correspondente a $\frac{1}{2}$ (meio) piso salarial previsto neste instrumento, a ser paga pela parte que descumprir qualquer cláusula da Convenção, que contenha obrigação de fazer, a ser paga em favor da parte prejudicada.

Keit

QUADRAGÉSIMA QUINTA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

Fica assegurado ao empregado substituto, nas substituições superiores a 30 (trinta) dias consecutivos, mesmo quando eventuais, o direito de receber salário igual ao do empregado substituído.

QUADRAGÉSIMA SEXTA - REEMBOLSO CRECHE

As empresas em que trabalharem pelo menos 30 (trinta) mulheres com mais de 16 (dezesseis) anos de idade, poderão adotar o sistema de reembolso-creche, em substituição ao disposto no artigo 389, § 1º da CLT, conforme determina a Portaria MTb nº 3.296/86.

§ 1º- Serão reembolsadas as despesas que a empregada tiver com a creche para seu filho, até este completar 6 (seis) meses de idade, **no limite máximo mensal de R\$ 216,00 (duzentos e dezesseis reais).**

§ 2º- O reembolso previsto nesta cláusula não integra o salário ou remuneração da empregada para nenhum efeito.

§ 3º- As empresas que efetuarem o reembolso especial acima estabelecido ficam desobrigadas da manutenção ou credenciamento de creche.

§ 4º- Na hipótese de rescisão ou extinção do contrato de trabalho da empregada, por qualquer motivo, o reembolso não será devido após o último dia de trabalho efetivo da empregada.

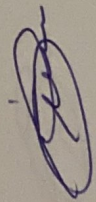
QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - COMPENSAÇÃO DE JORNADA COM PRORROGAÇÃO

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 (44 horas).

QUADRAGÉSIMA OITAVA- BANCO DE HORAS

As entidades sindicais convenientes reconhecem a necessidade de flexibilizar a duração do trabalho para atender às peculiaridades do ciclo produtivo das indústrias 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:

- O prazo máximo para a compensação das horas devidas pela empresa ao empregado será de 12 meses, findos os quais, as horas restantes serão pagas como horas extras de 50%.
- O total de horas a ser compensado não pode acumular mais de **150 horas**.
- O calendário de trabalho em regime de compensação será informado aos trabalhadores das áreas atingidas, com antecedência mínima de 1 semana.
- A jornada máxima diária é de 10 horas, com intervalo mínimo de 1 hora para alimentação e o acréscimo máximo de 40 horas mensais na jornada regular (44 horas semanais).
- As horas devidas pela empresa serão compensadas pelos empregados com igual número de horas.
- Não poderão ser incluídas no Banco de Horas as horas trabalhadas em domingos e nos feriados de Sexta-feira da Paixão, 25/12 e 01/01, as quais deverão ser pagas como horas extras conforme a Convenção Coletiva em vigor (Cláusula Nona),
- Aos empregados que estejam regularmente matriculados em qualquer grau de escolaridade não pode ser exigida escala de trabalho que prejudique a frequência normal às aulas.
- Em caso de rescisão do contrato de trabalho, por iniciativa do empregador, sem que a totalidade das horas tenha sido compensada, as horas devidas pela empresa serão pagas com acréscimo de 50% , e as horas devidas pelo empregado não poderão ser debitadas da verba rescisória.
- Em caso de rescisão do contrato de trabalho, por iniciativa do empregado, sem que a totalidade das horas tenha sido compensada, as horas devidas pela empresa serão pagas com acréscimo de 50% , e as horas devidas pelo empregado poderão ser debitadas da verba rescisória, sem acréscimo de 50%.
- O acréscimo de 50% será considerado sobre o salário na data de acerto do Banco de Horas.
- As horas trabalhadas em regime de compensação deverão ser registradas no sistema de controle de frequência usado regularmente pela empresa.
- Mensalmente a empresa informará aos empregados sua situação no Banco de Horas, através do contra-cheque ou quadro de avisos.
- A empresa, ao adotar a sistemática prevista nesta cláusula, deverá comunicar por escrito o sindicato profissional, informando a data de início do Banco de Horas.
- A empresa que desejar organizar um Banco de Horas em bases diferentes do estabelecido nesta Convenção deverá solicitar ao Sindicato Profissional a negociação de um Acordo Coletivo específico.



Reit

QUADRAGÉSIMA NONA – 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 5 (cinco) dias corridos, neles incluindo-se o dia previsto no inciso III do Artigo 473 da CLT.

QUINQUAGÉSIMA – CONTRIBUIÇÃO ESPONTÂNEA – RECOMENDAÇÃO -

Recomenda-se às empresas a concessão de contribuição ao sindicato profissional conveniente no valor de R\$ 100,00 (cem reais) como ajuda para organização da festa do Dia do Sapateiro.

QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA – BANHOS FORA DA JORNADA EFETIVA DE TRABALHO

As empresas que oferecem chuveiros para utilização opcional de seus empregados, fora do expediente normal do trabalho, estarão isentas de considerarem esse período como tempo à disposição da empresa.

QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA – COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

Fica instituída no âmbito dos sindicatos convenientes, uma Comissão de Conciliação Prévia, com o objetivo de tentar conciliar os conflitos individuais do trabalho, nos termos do Título VI-A da CLT (Lei 9.958, de 12/01/2000) e portaria do Ministério do Trabalho e Emprego no. 329, de 14 de agosto de 2002.

Parágrafo Único – A comissão tem competência para tentar conciliar os conflitos relacionados com as empresas e empregados das categorias patronal e profissional aqui representada, dos municípios constantes da base territorial do sindicato profissional, a saber: **Belo Horizonte, Contagem, Matozinhos, Santa Luzia, Ribeirão das Neves, Betim, Sete Lagoas, Vespasiano, Sabará, Lagoa Santa, Caeté, Nova Lima, Itabirito, Brumadinho, Bonfim, Ibirité e Pedro Leopoldo.**

A - A Comissão será composta por um representante titular e de um suplente, para cada bancada, indicados, por escrito, pelos respectivos sindicatos convenientes.

§ 1º - Os membros titulares ou suplentes da Comissão poderão ser substituídos a qualquer tempo.

§ 2º - Sendo necessária a substituição de qualquer membro, titular ou suplente, o substituto deverá ser indicado, por escrito, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas.

§ 3º - As indicações ou substituições serão sempre realizadas por meio de troca de correspondência entre os sindicatos convenientes.

§ 4º - Os conciliadores poderão ser remunerados pelas entidades sindicais que representam, ficando essa responsabilidade a cargo de cada entidade sindical respectiva.

B - O quorum mínimo para que a Comissão se reúna é de 1 (um) representante de cada bancada.

C - Não haverá qualquer hierarquia ou subordinação entre os membros da Comissão.

D - A Comissão atuará em todos os casos em que o empregado, o ex-empregado ou a empresa manifestar interesse em apresentar demanda e se reunirá na rua Bernardo Guimarães, 63 - Bairro Funcionários, Belo Horizonte.

E - As sessões de tentativa de conciliação poderão ser iniciadas com a presença de, no mínimo, dois membros, observada a paridade, e a presença das partes interessadas.

§ 1º - Empregado e empregador comparecerão pessoalmente à sessão de tentativa de conciliação para a qual tenham sido convocados, podendo o empregador fazer-se representar por preposto expressamente autorizado a conciliar.

§ 2º - Se, por doença ou qualquer outro motivo ponderoso, devidamente comprovado por meio idôneo e legal, não for possível o comparecimento do empregado ou ex-empregado pessoalmente à sessão de tentativa de conciliação, poderá o mesmo fazer-se substituir por representante, na forma da lei.

§ 3º - No caso de ausência de conciliador, que prejudique a paridade da representação, a sessão poderá ser adiada, desde que haja expressado concordância das partes interessadas. Havendo discordância, será lavrado termo relatando a impossibilidade de conciliação, configurando tentativa frustrada de conciliação, nos termos do § 2º, do art. 625-D da CLT.

F - Poderão ser submetidas à Comissão demandas:

A) durante a vigência do contrato de trabalho;

Keit

- B) após a dissolução do vínculo empregatício, observado o prazo prescricional, de até 2 (dois) anos após a extinção do contrato de trabalho;
- C) com a finalidade de extinguir o contrato de trabalho por meio de transação.

G – As demandas conterão a qualificação das partes, além dos seus endereços para a devida notificação, bem como o pedido a ser submetido à tentativa de conciliação.

H – Recebida a demanda mediante protocolo, a Comissão, desde logo, designará dia e hora para a realização da sessão de tentativa de conciliação, dando ciência ao demandante. Dentro do prazo de 48 (quarenta e oito) horas, dará ciência, por meio inequívoco, dessa designação à parte contrária, acompanhada do teor da demanda.

§ 1º - A notificação à parte contrária deverá conter necessariamente o nome das partes, o pedido, o local, a data e a hora da sessão de tentativa de conciliação, assim como a advertência de que o demandado, comparecendo pessoalmente, deverá estar munido de documento de identidade, ou, se estiver representado, deverá credenciar o seu representante ou preposto através de documento bastante, do qual conste poderes específicos para transigir e firmar acordo.

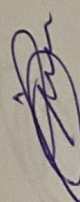
§ 2º - A Comissão terá o prazo de dez dias, a partir da apresentação da demanda, feita mediante protocolo na secretaria da Comissão, para a realização da sessão de tentativa de conciliação.

§ 3º - Esgotado o prazo de dez dias de que trata o parágrafo anterior, o não comparecimento de qualquer das partes à sessão de tentativa de conciliação será considerado como conciliação frustrada.

I – Aberta a sessão de tentativa de conciliação, os Conciliadores esclarecerão as partes presentes sobre as vantagens da conciliação, usando todos os meios adequados de persuasão para a solução da demanda.

J – Havendo acordo, será lavrado o Termo de Conciliação, em no mínimo, duas vias, assinado pelo empregado, pelo empregador ou seu preposto e pelos membros da Comissão, constando o nome das partes, a discriminação do objeto demandado, o resultado da avença, com as suas condições e prazos, fornecendo-se uma via ao empregado e outra ao empregador.

Parágrafo Único – O Termo de Conciliação constituirá título executivo extrajudicial e terá eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas.



Keit

K – Não havendo conciliação, a Comissão fornecerá aos interessados declaração de tentativa conciliatória frustrada, com a descrição de seu objeto, que deverá ser anexada à eventual reclamação trabalhista.

L – A Comissão manterá arquivo das demandas, bem como dos atos posteriores, tais como cópia do comprovante de notificação do demandado e cópia das atas das sessões realizadas, pelo prazo de 5 (cinco) anos.

M – No caso de extinção da Comissão de Conciliação Prévia, a guarda da documentação pelo prazo de 5 (cinco) anos será de responsabilidade do sindicato patronal.

N – A inobservância dos fundamentos ajustados por qualquer das partes ou dos ditames legais e convencionais importará na denúncia desta Convenção, nos termos do art. 615 da CLT.

O – A execução judicial de acordo não cumprido será promovida na Justiça do Trabalho, de conformidade com o estabelecido nos arts. 876 e 877-A, da CLT.

P – Os sindicatos convenientes darão ampla divulgação da criação da presente Comissão às categorias representadas.

QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA – 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 deverá obrigatoriamente se inscrever no PAT-Programa de Alimentação do Trabalhador.

QUINQUAGÉSIMA QUARTA – SAÚDE E HIGIENE DA MULHER

A empresa se compromete a fornecer a todas as funcionárias do sexo feminino, um pacote de absorvente mensal.

QUINQUAGÉSIMA QUINTA – LICENÇA LUTO

A licença para o empregado deixar de comparecer ao serviço, prevista no item I art. 473 da CLT, sem prejuízo do salário será de **04 (quatro) dias** corridos em caso de falecimento do

Keit

cônjuge, ascendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, viva sob sua dependência econômica.

QUINQUAGÉSIMA SEXTA – LIBERAÇÃO PARA CURSOS

As empresas se obrigam a liberar 01 (uma) hora antes do término do expediente aos seus funcionários que se manifestarem por escrito o interesse em se qualificar ou requalificar nos cursos da MODATEC, administrados pelo SENAI. A empresa arcará com uma Bolsa de 50% (cinquenta por cento) do valor do Curso e Vale Transporte limitado a 20 (vinte) trabalhadores a cada curso. As empresas ao contratar qualquer formando pelo SENAI MODATEC deverão ter seus salários equiparados ao Piso conforme sua formação.

QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA – VIGÊNCIA

A vigência do presente Acordo é de 12 (doze) meses, de 1º de janeiro de 2022 a 31 de dezembro de 2022.

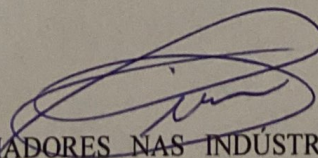
Parágrafo Único - As cláusulas, condições e benefícios deste Acordo Coletivo de Trabalho terão vigência restrita ao período pactuado para sua vigência, perdendo integralmente o seu valor normativo, com o advento do termo final prévia e expressamente fixado.

Assim, estando às partes devidamente ajustadas, firmam o presente para os fins de direito.

Belo Horizonte, 19 de janeiro de 2022

RZ ATELIÊ EIRELI

KEIT TAMIRIS SILVA - CPF nº 088.679.666-00


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.

ROGERIO JORGE DE AQUINO E SILVA – CPF: 408.010.046-91

Keit