CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO que entre si celebram, de um lado, o **SINDICATO DA INDÚSTRIA DE CALÇADOS NO ESTADO DE MINAS GERAIS** 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 MADEIRA, PALMILHAS, MATERIAL DE SEGURANÇA E PROTEÇÃO AO TRABALHO DE BELO HORIZONTE E REGIÃO**, (Barão de Cocais, Barbacena, Belo Horizonte, Betim, Bonfim, Brumadinho, Caeté, Carmópolis de Minas, Congonhas, Conselheiro Lafaiete, Contagem, Dores de Campos, Dores do Indaiá, Ibirité, Itabira, Itapecerica, Itaúna, João Monlevade, Juatuba, Lagoa Santa, Luz, Mariana, Mateus Leme, Matozinhos, Nova Lima, Oliveira, Ouro Preto, Paraopeba, Pedro Leopoldo, Prados, Ribeirão das Neves, Sabará, Santa Luzia, São João Del Rei, Sete Lagoas, Vespasiano), mediante as seguintes cláusulas e condições:

PRIMEIRA - CORREÇÃO SALARIAL - A partir de 1º de março de 2016, as empresas representadas pela entidade sindical patronal convenente, corrigirão os salários de seus empregados representados pela entidade sindical profissional, com o percentual de **8,50%** (oito inteiros e cinquenta centésimos por cento) que incidirá sobre os salários vigentes em 1º de março de 2015.

Parágrafo Único - Poderão ser compensados todos os aumentos, antecipações ou reajustes salariais espontâneos ou compulsórios, que tenham sido concedidos no período de 1º de março de 2015 a 29 de fevereiro de 2016, salvo os decorrentes de promoções, transferências, equiparações salariais, implemento de idade e término de aprendizado.

SEGUNDA - ADMISSÕES A PARTIR DE 1º/03/2015 - Os empregados admitidos a partir de 1º de março de 2015, terão seus salários corrigidos de acordo com a seguinte tabela:

MÊS DE ADMISSÃO	ÍNDICE DE REAJUSTE %	FATOR MULTIPLICATIVO
2015		
Março	8,50	1.0850
Abril	7,73	1.0773
Maio	7,01	1.0701
Junho	6,28	1.0628
Julho	5,57	1.0557
Agosto	4,85	1.0485
Setembro	4,14	1.0414

Outubro	3,44	1.0344
Novembro	2,74	1.0274
Dezembro	2,05	1.0205
2016		
Janeiro	1,36	1.0136
Fevereiro	0,68	1.0068

§ **1º -** Os percentuais incidirão sobre o respectivo salário de admissão, ficando compensados todos e quaisquer aumentos, reajustes ou antecipações salariais que tenham sido concedidos, observadas as normas da Cláusula Primeira desta Convenção.

§ **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.

TERCEIRA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS - Tendo em vista o estabelecido na Lei no. 10.101, de 19/12/2000, as empresas deverão pagar a seus empregados um valor a título de PLR - Participação nos Lucros ou Resultados da empresa, de acordo com os seguintes critérios:

a) O valor a ser pago será equivalente a **36 % (trinta e seis por cento) dos salários de março de 2016**, calculado sobre o limite máximo da parcela salarial de R$ 1.800,00 (hum mil e oitocentos reais), em duas parcelas iguais, sendo a primeira em 31/08/16 e a segunda em 31/01/2017.

b) Para receber a 1ª parcela o empregado deverá alcançar a meta de frequência de 90% dos dias efetivamente trabalhados pela empresa no período de 01/03/16 a 31/08/16.

c) Para receber a 2ª parcela o empregado deverá alcançar a meta de frequência de 90% dos dias efetivamente trabalhados pela empresa no período de 01/09/16 a 31/01/2017.

d) Para apuração da frequência não poderão ser computadas as faltas legais e as previstas nesta convenção coletiva.

e) Os empregados admitidos após 1º de março de 2016 e os afastados por qualquer motivo durante o período de vigência desta convenção, terão direito a **1/11 (um onze avos)** do valor aqui combinado, por mês ou fração igual ou superior a 15 dias efetivamente trabalhados, considerando-se também como trabalhado o período de licença gestante e de licença por acidente do trabalho (até 6 meses).

f) Os empregados desligados antes do pagamento da parcela a que fizer jus, deverão recebê-lo proporcionalmente, junto com as parcelas rescisórias, em recibo à parte.

g) Os valores pagos pelas empresas em cumprimento do disposto na presente cláusula serão compensados, caso sejam obrigadas ao pagamento de qualquer parcela a título de participação nos lucros ou resultados, em decorrência de legislação ou Medida Provisória superveniente ou por decisão da Justiça.

h) Estão excluídas da obrigatoriedade de cumprimento do disposto na presente cláusula, as empresas que já possuem programas de participação nos lucros ou resultados para o período desta Convenção, desde que de acordo com legislação vigente.

i) As empresas que desejarem organizar um Plano de Participação nos Lucros ou Resultados em bases diferentes do estabelecido nesta Convenção, deverão solicitar ao sindicato profissional a negociação de um Acordo Coletivo específico, respeitando os critérios estabelecidos na legislação. O Sindicato profissional indicará um representante para integrar a comissão e arquivará o Acordo Coletivo celebrado, o qual deverá estar assinado até o dia 30/07/16.

j) Conforme legislação, se for o caso, os valores pagos a título de PLR serão tributados na fonte em separado dos demais rendimentos recebidos no mês, como antecipação do imposto de renda devido na declaração de rendimentos do empregado, competindo à empresa a responsabilidade pela retenção e pelo recolhimento do imposto.

k) 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.

QUARTA - PISO SALARIAL - A partir de 1º de janeiro de 2016 fica assegurado aos empregados da categoria profissional convenente, o direito à percepção de um salário mensal não inferior a **R$ 905,00** (novecentos e cinco 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.

QUINTA- TABELA DE CARGOS E SALÁRIOS - INDÚSTRIAS DE CALÇADOS E DE INJETÁVEIS DE BELO HORIZONTE E REGIÃO - A partir de 1º de janeiro de 2016, as indústrias de calçados de Belo Horizonte e região deverão observar, como valores mínimos, a seguinte relação de cargos e salários:

GRUPO A (antigos grupos 1 e 2) - **R$ 905,00** (novecentos e cinco reais) - Coladeira, Viradeira, Aparadeira, Acabadeira, Refilador, Chanfradeira, Solador, Lixador, Preparador de material para solado e demais cargos que não se enquadrem nos demais grupos.

GRUPO B (antigo grupo 3) - **R$ 983,00** (novecentos e oitenta e três reais) - Pespontadeira, Costureira, Cortador, Montador, Operador de máq. de poliuretano (PU).

GRUPO C (antigo grupo 4) - R$ 1.070,00 (um mil e setenta reais) - Encarregados de setor de produção de calçados, acessórios e componentes para calçados.

§ **1º.** - 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.

§ **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.

SEXTA - DIA DO TRABALHADOR NA INDÚSTRIA DE CALÇADOS- O Dia do Trabalhador na Indústria de Calçados, será comemorado na próxima segunda-feira de Carnaval, **dia 27 de fevereiro de 2017**, sendo facultada às empresas a concessão do referido dia como

feriado. Recomenda-se às empresas que estabeleçam com seus empregados condições para compensação deste dia, observando o disposto na cláusula 49ª – Banco de Horas.

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, 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 - 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 – QUINQUÊNIO – A parcela resultante da incorporação do qüinqüênio, realizada em 01/01/06, e que consta destacadamente no contracheque do trabalhador, sofrerá o mesmo reajuste definido na Cláusula Primeira desta convenção.

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.

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, 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 extras do empregado estudante, desde que o mesmo, oportunamente, faça a comprovação da matrícula e de frequência em curso oficial ou reconhecido.

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 - RETORNO DE FÉRIAS OU PRÊMIO 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 assiduidade, quando do retorno das férias, nas seguintes bases:

a. No valor correspondente a **35%** (trinta e cinco por cento) do salário nominal, desde que o empregado, durante o período aquisitivo respectivo não tenha faltado ao serviço por mais de **2 (dois) dias**, justificadamente ou não. O valor máximo do benefício a ser pago será de **R$ 437,00 (quatrocentos e trinta e sete reais)**.
b. No valor correspondente a **20%** (vinte por cento) do salário nominal, desde que o empregado, durante o período aquisitivo respectivo, não tenha faltado ao serviço por mais de **4** (**quatro) dias**, justificadamente ou não. O valor máximo do benefício a ser pago será de **R$ 292,00 (duzentos e noventa e dois reais).**

§ **1º -** As faltas "legais" previstas no art. 473, incisos I e VI da CLT, as por motivo de acidente de trabalho e as faltas dos dirigentes sindicais desde que com prévia solicitação do Sindicato, não poderão ser consideradas para efeito de recebimento do prêmio assiduidade.

§ **2º -** As empresas pagarão o prêmio, instituído por esta cláusula, proporcionalmente, quando ocorrerem férias coletivas ou a divisão das férias.

§ **3º –** 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", 6 da Lei 8.212, de 24/07/1991, respectivamente.

§ **4º –** Em caso de dispensa sem justa causa e também na hipótese de pedido de demissão de empregado, havendo férias vencidas ou proporcionais o abono aqui previsto será devido e pago quando da rescisão contratual.

VIGÉSIMA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO - As empresas da categoria econômica convenente fornecerão aos seus empregados, em papel timbrado, comprovante do pagamento de seus salários, com discriminação dos valores e respectivos descontos.

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 - GARANTIA - RETORNO EMPREGADO INSS - As empresas se obrigam a dar garantia de emprego ou salário, pelo prazo de 30 (trinta) dias ao empregado que retornar ao serviço após o gozo de benefício previdenciário por prazo superior a 6 (seis) meses, em decorrência de doença.

VIGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 NONA - CAFÉ - As empresas se obrigam a oferecer a seus empregados, no período da manhã e antes do início do trabalho, um pão francês (50 gramas) com manteiga ou margarina, acompanhado de um copo de leite ou café. O período destinado ao café não será computado na jornada de trabalho.

> **Parágrafo único** - Caso a empresa resolva conceder outro café na parte da tarde, o intervalo concedido, até o limite máximo de 15 (quinze) minutos, **será** computado dentro da duração do trabalho. Assim, a empresa não poderá exigir que seus empregados estendam a jornada para compensar o intervalo.

TRIGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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.

TRIGÉSIMA QUARTA - 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.

TRIGÉSIMA QUINTA - 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.

TRIGÉSIMA SEXTA - 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 defeso 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 SÉTIMA - ACIDENTES DO TRABALHO - TRANSPORTE - As empresas se obrigam a garantir o transporte gratuito, imediatamente após a ocorrência de acidente do trabalho, com o empregado, até o local da efetivação do atendimento médico.

TRIGÉSIMA OITAVA - 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 NONA - 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.

QUADRAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL INDUSTRIAL –
Conforme decidido pela Assembléia Geral do Sindicato das Indústrias de Calçados, as empresas associadas ou não, ficam obrigadas a recolher ao mesmo a Contribuição Assistencial Industrial, no valor de R$ 1,50 (um real e cinquenta centavos) por empregado, por mês, até o limite de 250 (duzentos e cinquenta) empregados.

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

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

QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA – CONTRIBUIÇÃO PATRONAL NEGOCIAL –
As empresas abrangidas pela presente Convenção, deverão recolher ao sindicato patronal, uma Contribuição Patronal Negocial, única, no valor de R$ 50,00 (cinquenta reais) até o dia 25/05/2017.

§ 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 DAS INDÚSTRIAS DE CALÇADOS DO ESTADO DE MINAS GERAIS, ao qual se destina a contribuição, expedirá as guias próprias para o recolhimento.

QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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 (doze reais), devendo as importâncias serem recolhidas ao Sindicato Profissional, em sua conta nº 085.003.500286-7, na CAIXA ECONÔMICA FEDERAL, AGÊNCIA INCONFIDÊNCIA, nesta Capital, à Rua Curitiba, 888.

§ **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 da presente Convenção Coletiva.

QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO PARA CAMPANHA SALARIAL - Por decisão da Assembleia Geral da categoria profissional será descontado dos **empregados associados (sócios) da entidade Sindical Profissional**, o percentual de **6% em 3 parcelas de 2% cada**, nos meses de **MAIO, SETEMBRO E DEZEMBRO/16**, a título de Contribuição para Campanha Salarial e de Fortalecimento, cujo recolhimento deverá ser feito à entidade sindical dos trabalhadores até o 10º (décimo) dia dos meses de **JUNHO/2016, OUTUBRO/2016 E JANEIRO/2017**, através de guias emitidas pelo próprio sindicato e encaminhadas às empresas.

§1º - O recolhimento fora do prazo acarretará juros e multa.

§2º - Para os empregados **não** associados a cobrança da contribuição será feita no mês seguinte ao da homologação do Termo de Ajuste de Conduta firmado em 10/03/2016 com o Ministério Público do Trabalho. A homologação está a cargo da Câmara de Coordenação e Revisão do Ministério Público do Trabalho. Ocorrendo a homologação, será firmado Termo Aditivo à presente convenção com as condições para a cobrança e manifestação de oposição.

§3º - As empresas deverão abster-se de qualquer prática de conduta antissindical, em especial a instigação dos empregados ao preenchimento e assinatura de cartas de oposição.

QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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 - 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 seqüelas definitivas, mencionando o grau ou percentagem, respectivamente, da invalidez deixada pelo acidente.

III – R$ 6.000,00 (seis mil reais),em caso de Invalidez Permanente Total, adquirida no exercício profissional, será pago ao empregado 100% (cem por cento) do Capital Básico Segurado para Cobertura de MORTE, mediante declaração médica, em modelo próprio fornecido pela seguradora, assinada pelo médico ou junta médica, responsável pelo laudo, caracterizando a incapacidade decorrente da doença profissional, obedecendo o seguinte critério de pagamento:

Parágrafo 1º: Fica entendido que, somente será devida no caso em que o próprio segurado seja considerado INVÁLIDO DE FORMA DEFINITIVA E PERMANENTE POR DOENÇA PROFISSIONAL e cuja doença seja caracterizada como DOENÇA PROFISSIONAL que o impeça de desenvolver definitivamente suas funções e pela qual não se pode esperar recuperação ou reabilitação com os recursos terapêuticos disponíveis no momento de sua constatação e desde que a data do início de tratamento e/ou diagnóstico da doença profissional caracterizada seja posterior à data de sua inclusão no seguro, e quando houver sua permanência contratual na empresa contratante, devidamente comprovada por relação ou proposta de adesão.

Parágrafo 2º: Desde que devidamente comprovada e antecipada a indenização de invalidez de doença profissional, o segurado será excluído do seguro, em caráter definitivo, não cabendo o direito de nenhuma outra indenização futura ao mesmo segurado, mesmo que este segurado venha desempenhar outras funções na empresa ou em qualquer outra atividade nesta ou outra empresa no País ou Exterior.

Parágrafo 3º: Caso não seja comprovada a caracterizada da Invalidez adquirida no exercício profissional, o segurado continuará em vigor, observado as demais condições contratuais.

Parágrafo 4º: A indenização dessa cobertura, não será cumulativa. Caso o empregado já tenha recebido indenizações como a definida no inciso III e parágrafos, ou outras semelhantes em outra seguradora, o mesmo não terá direito a qualquer indenização.

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

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

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

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

Parágrafo 1º - As indenizações, independentemente da cobertura, deverão ser processadas e pagas aos beneficiários do seguro, no prazo não superior a 24 (vinte e quatro) horas após a entrega da documentação completa exigida pela Seguradora;

Parágrafo 2º - A partir das coberturas mínimas estipuladas e das demais condições constantes do “caput” desta Cláusula, ficam as empresas livres para pactuarem com os seus empregados outros valores, critérios e condições para concessão do seguro, bem como a existência ou não de subsídios por parte da empresa e a efetivação ou não de desconto no salário do empregado (a), o qual deverá se for o caso, incidir apenas na parcela que exceder ao limite acima.

Parágrafo 3º - Aplica-se o disposto na presente Cláusula a todas as empresas e empregadores, inclusive os empregados (as) em regime de trabalho temporário, autônomos (as) e estagiários (as) devidamente comprovado o seu vínculo.

Parágrafo 4º - As coberturas e as indenizações por morte e/ou por invalidez, previstas nos incisos I e II, do caput desta cláusula, não serão cumuláveis, sendo que o pagamento de uma exclui a outra.

Parágrafo 5º - As 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 6º - A presente cláusula não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços.

COBERTURAS, GARANTIAS E CUSTO

Coberturas	**Morte** Titular (100%)	**Invalidez permanente por acidente** (total ou parcial) Titular (Até 100%)	**Pagamento Antecipado Especial por Doença Profissional (PAED)** Titular (100%)	**Morte** Cônjuge (50%)	**Morte** Filhos* (25%)	**Invalidez permanente por doença congênita** Filhos** (25%)	**Investimento Mensal por Empregado**
Valor da Indenização	**6.000,00**	**6.000,00**	**6.000,00**	**3.000,00**	**1.500,00**	**1.500,00**	**2,75**

Benefícios Complementares	
Alimentação	Ocorrendo a morte do empregado, os beneficiários do seguro receberão, a título de doação, duas cestas-básicas de 25 kg cada, de comprovada qualidade.
Auxílio Funeral	Ocorrendo a morte do empregado (a) por acidente, quando estiver no exercício da sua profissão, a apólice de Seguro de Vida em Grupo deverá contemplar uma cobertura para gastos com a realização do sepultamento do mesmo, no valor de até R$ 2.160,00 (Dois mil cento e sessenta reais). ***
Reembolso à Empresa por Rescisão Trabalhista	Ocorrendo a morte do empregado, a empresa ou empregador receberá uma indenização de até 10% (dez por cento) do capital básico vigente, a título do reembolso das despesas efetivadas, para o acerto rescisório trabalhista, devidamente comprovadas.
Cesta Natalidade 	Ocorrendo o nascimento de filho (os) da funcionária (cobre somente titular do sexo feminino) a mesma receberá, a título de doação, DUAS CESTAS-NATALIDADE, caracterizadas como um KIT MÃE e um KIT BEBÊ, com conteúdos específicos para atender as primeiras necessidades básicas da beneficiária e seu bebê, desde que o comunicado seja formalizado pela empresa até 30 dias após o parto da funcionária contemplada.

*Filhos até 21 anos, limitado a quatro.
**A invalidez deverá ser caracterizada em até seis meses após o parto.
*** Não cobre a aquisição de jazigo, túmulo, terreno ou carneiro.

QUADRAGÉSIMA QUINTA - MULTA LEGAL - Fica estipulada uma multa correspondente a ½ (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.

QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - 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$ 147,00**(cento e quarenta e sete 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 OITAVA - 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 NONA - BANCO DE HORAS - As entidades sindicais convenentes 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, respeitados 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 tenham sido compensadas, 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 tenham sido compensadas, 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.

QUINQUAGÉSIMA – 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 PRIMEIRA – CONTRIBUIÇÃO ESPONTÂNEA – RECOMENDAÇÃO - Recomenda-se às empresas a concessão de contribuição ao sindicato profissional convenente no valor de R$ 100,00 (cem reais) como ajuda para organização da festa do Dia do Sapateiro.

QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA – 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 TERCEIRA – JORNADA 12X36 – As empresas que assim o desejarem poderão implantar, nas atividades de vigilância e portaria o sistema de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso.

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

QUINQUAGÉSIMA QUARTA – 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.

QUINQUAGÉSIMA QUINTA – PLANO DE SAÚDE – RECOMENDAÇÃO – Recomenda-se às empresas analisarem a possibilidade de contratar um Plano de Saúde para atender a seus empregados e familiares, o que poderia ser um grande incentivo à permanência do trabalhador no setor e na empresa.

QUINQUAGÉSIMA SÉXTA – LEGISLAÇÃO TRABALHISTA - RECOMENDAÇÃO – Conforme determina a legislação trabalhista em vigor (CLT, NR's, portarias do MTE), recomenda-se às empresas especial atenção para as regras abaixo relacionadas. Além disto, recomenda-se também que as empresas busquem orientação junto a seu sindicato patronal, participando de cursos, palestras e consultorias relativas ao assunto.

EM RELAÇÃO AO LOCAL DE TRABALHO:

a) Vestiários – devem ser separados por sexo e dotados de armários individuais.
b) Instalações sanitárias – separadas por sexo e mantidas higienizadas.
c) Água potável – deve ser fornecida aos trabalhadores em condições higiênicas, sendo proibido o uso de copos coletivos.
d) Refeitório – os locais destinados às refeições dos trabalhadores, quando existentes, devem estar em boas condições de ventilação, iluminação e higiene e com condições

adequadas de aquecimento para as refeições levadas pelo trabalhador, quando for o caso.

e) Produtos químicos – cuidar para que o manuseio de produtos químicos ocorra em locais bem ventilados e de acordo com a FISPQ – Ficha de Informação de Segurança de Produto Químico.

EM RELAÇÃO AOS REGISTROS E CONTROLES:

a) Registro do trabalhador – deve ser realizado antes do início da prestação de serviços; as empresas devem manter documentação no local de trabalho e a anotação em carteira deve ser feita, no prazo máximo de 48 horas.
b) Jornadas de trabalho – limites legais: 8 horas diárias; 44 horas semanais; horas normais acrescidas de horas extras não podendo exceder a 10 horas por dia; intervalo para refeições entre 1 e 2 horas; intervalo mínimo de 11 horas entre jornadas (o pagamento de horas extras está definido na cláusula 9ª. e na 50ª.).
c) Registro de ponto – para empresas com mais de 10 empregados é obrigatório - pode ser em livro, cartão ou eletrônico; no caso de registro eletrônico, o equipamento deve estar acordo com as novas normas.

EM RELAÇÃO AO PAGAMENTO DE SALÁRIOS

a) Pagamento de salário – efetuar o pagamento até o 5º. dia útil, lembrando que sábado é dia útil; só realizar descontos permitidos pela legislação, pela convenção e os autorizados expressamente pelo trabalhador.

QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA – PRAZO PAGAMENTO DIFERENÇAS – As diferenças salariais referentes ao mês de março de 2016 poderão ser pagas juntamente com os salários de abril de 2016.

QUINQUAGÉSIMA OITAVA - DATA BASE - VIGÊNCIA - A data base fica alterada para 1º de fevereiro de 2017. Em consequência disso, a vigência da presente Convenção é de 11 (onze) meses, de 1º de março de 2016 a 31 de janeiro de 2017.

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

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

Belo Horizonte, 18 de março de 2016.

SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE CALÇADOS DO ESTADO DE MINAS GERAIS
Jânio Gomes Lemos - CPF 250.704.366 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
Rogério Jorge A. Silva - CPF 408.010.046- 91