Fusion Platform: f913d7ae-5fab-49cc-a3f3-c410e9cb4912

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO que entre si celebram, de um lado, o **SINDICATO INTERMUNICIPAL DAS INDÚSTRIAS DE BOLSAS E CINTOS 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, Barroso, Belo Horizonte, Betim, Bom Despacho, Bonfim, Brumadinho, Caeté, Carmópolis de Minas, Congonhas, Conselheiro Lafaiete, Contagem, Cruzília, Divinópolis, Dores de Campos, Dores do Indaiá, Ibirité, Itabira, Itabirito, Itapecerica, Itaúna, João Monlevade, Juatuba, Lagoa Santa, Luz, Madre de Deus de Minas, Mariana, Mateus Leme, Matozinhos, Minduri, Nova Lima, Oliveira, Ouro Preto, Pará de Minas, Paraopeba, Pedro Leopoldo, Piedade do Rio Grande, Prados, Ribeirão das Neves, Sabará, Santa Luzia, São João Del Rei, São Vicente de Minas, Sete Lagoas, Vespasiano), mediante as seguintes cláusulas e condições:

PRIMEIRA - CORREÇÃO SALARIAL - A partir de 1º de fevereiro de 2023, as empresas representadas pela entidade sindical patronal convenente, corrigirão os salários de seus empregados representados pela entidade sindical profissional, com o percentual de **6,0%** (seis inteiros por cento) que incidirá sobre os salários vigentes em 1º de fevereiro de 2022.

Parágrafo Único - Poderão ser compensados todos os aumentos, antecipações ou reajustes salariais espontâneos ou compulsórios, que tenham sido concedidos no período de 1º de fevereiro de 2022 a 31 de janeiro de 2023, salvo os decorrentes de promoções, transferências, equiparações salariais, implemento de idade e término de aprendizado.

SEGUNDA - ADMISSÕES A PARTIR DE 1º/02/2022 - Os empregados admitidos a partir de 1º de fevereiro de 2022, terão seus salários corrigidos de acordo com a seguinte tabela:

MÊS DE ADMISSÃO	ÍNDICE DE REAJUSTE % 1º de fevereiro de 2023	FATOR MULTIPLICADOR
fevereiro/2022	6,00	1,0600
março/2022	5,50	1,0550
abril/2022	5,00	1,0500
maio/2022	4,50	1,0450
junho/2022	4,00	1,0400
julho/2022	3,50	1,0350
agosto/2022	3,00	1,0300
setembro/2022	2,50	1,0250
outubro/2022	2,00	1,0200
novembro/2022	1,50	1,0150
dezembro/2022	1,00	1,0100
janeiro/2023	0,50	1,0050

Fusion Platform: f913d7ae-5fab-49cc-a3f3-c410e9cb4912

§ 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 (quinze) 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 **6,5% (seis vírgula cinco por cento) dos salários de fevereiro de 2023**, calculado sobre o limite máximo da parcela salarial de R$ 3.000,00 (três mil reais). Em caso de salários superiores a este valor, o percentual incidirá até a parcela do salário de R$ 3.000,00 (três mil reais). O pagamento será em parcela única, a ser paga juntamente com o salário de outubro de 2023, até o 5º dia útil de novembro de 2023.

b) Para receber o benefício, o empregado deverá alcançar a meta de frequência de 90% (noventa por cento) dos dias efetivamente trabalhados na empresa no período de **01/02/2023 a 31/10/2023**.

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

d) Os empregados admitidos após 1° de fevereiro de 2023 e os afastados por qualquer motivo durante o período de vigência desta convenção, terão direito a **1/12 (um doze 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).

e) Os empregados desligados antes do pagamento deverão recebê-lo proporcionalmente, conforme item anterior, junto com as parcelas rescisórias, em recibo à parte.

f) 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.

g) 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.

Fusion Platform: f913d7ae-5fab-49cc-a3f3-c410e9cb4912

h) 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 28/04/2023.

i) 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.

j) Conforme art. 7º da Constituição Federal, art. 3º da Lei nº 10.101, de 19/12/2000 e art. 20º da Lei nº 9.711, de 20/11/1998, 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 fevereiro de 2023** fica assegurado aos empregados da categoria profissional convenente o direito à percepção de um salário mensal não inferior a **R$ 1.309,00** (um mil trezentos e nove reais).

§ 1º - Caso o salário mínimo seja alterado em maio de 2023 para R$ 1.320,00 (um mil, trezentos e vinte reais), fica assegurado aos empregados da categoria profissional convenente o direito à percepção de um salário mensal não inferior a **R$ 1.330,00** (um mil trezentos e trinta reais).

§ 2º - 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 06 (seis) meses.

§ 3º - 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.

§ 4º - Decorrido o período fixado no § anterior, o salário do empregado deverá ser imediatamente adequado ao disposto na presente cláusula.

§ 5º - 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.

§ 6º - Ocorrendo a absorção do piso salarial previsto nesta cláusula pelo salário mínimo, as partes comprometem-se a reabrir negociações, visando sua revisão.

§ 7º - O salário previsto nesta cláusula não se aplica aos que trabalharem por peça ou tarefa.

QUINTA - TABELA DE CARGOS E SALÁRIOS - INDÚSTRIAS DE BOLSAS E CINTOS DE BELO HORIZONTE E REGIÃO - A partir de **1º de fevereiro de 2023**, as indústrias de bolsas

Fusion Platform: f913d7ae-5fab-49cc-a3f3-c410e9cb4912

e cintos 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$ 1.309,00 (um mil trezentos e nove reais) - Viradeira, Acabadeira, Chanfradeira, Overloquista, Montador de Bolsas e demais cargos que não se enquadrem nos demais grupos.

GRUPO B (antigo grupo 3) - R$ 1.421,00 (um mil quatrocentos e vinte e um reais) - Pespontadeira, Costureira, Cortador.

GRUPO C (antigo grupo 4) - R$ 1.548,00 (um mil quinhentos e quarenta e oito reais) - Encarregados de setor de produção de bolsas, acessórios e componentes.

§ 1º - Nos termos do § 1º da cláusula anterior, o **GRUPO A** fará jus ao valor mínimo de **R$ 1.330,00** (um mil trezentos e trinta reais).

§ 2º - No período de experiência, durante os primeiros 30 (trinta) 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.

§ 3º - 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.

§ 4º - Sempre que o empregado for promovido de um grupo para outro, ficará sujeito a um período experimental máximo de 60 (sessenta) 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 ao exercício das funções anteriores.

SEXTA - DIA DO TRABALHADOR NA INDÚSTRIA DE BOLSAS - O Dia do Trabalhador na Indústria de Bolsas será comemorado **dia 20 de fevereiro de 2023**, e considerado **feriado** para o setor.

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 2 (duas) horas diárias;

Fusion Platform: f913d7ae-5fab-49cc-a3f3-c410e9cb4912

b) 70% (setenta por cento) sobre o valor da hora normal, para as horas extraordinárias trabalhadas além do limite de 2 (duas) horas diárias;

c) 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal, para as horas extraordinárias trabalhadas em domingos e feriados.

DÉCIMA - 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 PRIMEIRA - UNIFORMES - As empresas que os exigirem, fornecerão os uniformes gratuitamente aos seus empregados.

DÉCIMA SEGUNDA - GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA – O empregado que contar com mais de 5 (cinco) anos contínuos de serviços prestados à mesma empresa e estiver a 12 (doze) meses de aquisição do direito à aposentadoria integral, 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 *caput* desta cláusula.

§ 3º - Caso a empresa resolva dispensar o empregado dentro de quaisquer 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 (doze) 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 TERCEIRA - AUXÍLIO FUNERAL - A empresa, por ocasião do falecimento do empregado, obriga-se 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 QUARTA - 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.

Fusion Platform: f913d7ae-5fab-49cc-a3f3-c410e9cb4912

DÉCIMA QUINTA - LICENÇA CASAMENTO - A licença para casamento prevista no item II, art. 473, da CLT será de 3 (três) dias úteis consecutivos, contados a partir do casamento civil ou religioso, conforme opção do empregado.

DÉCIMA SEXTA - EMPREGADO ESTUDANTE - HORAS EXTRAS - As empresas se obrigam a não exigir trabalho extraordinário ou horas extras do empregado estudante, desde que ele, oportunamente, faça a comprovação da matrícula e de frequência em curso oficial ou reconhecido.

DÉCIMA SÉTIMA - 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 OITAVA - RETORNO DE FÉRIAS OU PRÊMIO ASSIDUIDADE - As empresas asseguram a todos os seus empregados, sem prejuízo do abono concedido pelo art. 7º, XVII da Constituição Federal o pagamento de um prêmio assiduidade, quando do retorno das férias, nas seguintes bases:

a) No valor correspondente a **30%** (trinta 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$ 533,00 (quinhentos e trinta e três 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$ 355,00 (trezentos e cinquenta e cinco 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.

DÉCIMA NONA - 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.

Fusion Platform: f913d7ae-5fab-49cc-a3f3-c410e9cb4912

VIGÉSIMA - 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 24/07/1991.

VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - LEITE - As empresas comprometem-se, durante a jornada de trabalho, a 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 até **10 (dez) dias** contados a partir do término do contrato.

Parágrafo Único - A inobservância do disposto nesta Cláusula sujeitará o infrator à multa prevista no artigo 477, § 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 - 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.

Fusion Platform: f913d7ae-5fab-49cc-a3f3-c410e9cb4912

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 (vinte e quatro) horas.

TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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 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.

TRIGÉSIMA QUINTA - QUADRO DE AVISOS - As empresas reservarão local para a afixação de avisos do Sindicato Profissional, limitados 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 SEXTA - 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 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.

Fusion Platform: f913d7ae-5fab-49cc-a3f3-c410e9cb4912

TRIGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL INDUSTRIAL – As empresas, associadas ou não ao Sindicato Patronal, ficam obrigadas a recolher em seu benefício a Contribuição Assistencial Industrial, nos valores e critérios definidos abaixo:

- Até 40 (quarenta) empregados – um recolhimento anual de R$ 300,00 (trezentos reais), em 3 (três) parcelas, nos meses de abril, julho e outubro de 2023.

- Acima de 40 (quarenta) empregados – R$ 1,80 (hum real e oitenta centavos) por empregado, em pagamentos mensais, até o limite de R$ 500,00 (quinhentos reais).

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

QUADRAGÉSIMA – CONTRIBUIÇÃO PATRONAL NEGOCIAL – As empresas abrangidas pela presente Convenção deverão recolher, ao Sindicato Patronal, uma Contribuição Patronal Negocial, única, no valor de R$ 300,00 (trezentos reais), até o dia **25/05/2023**.

§ 1º - A título de incentivo ao associativismo, os associados que estiverem em dia com a Contribuição Assistencial Industrial, não pagarão a contribuição negocial prevista nesta cláusula.

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

QUADRAGÉSIMA 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.

QUADRAGÉSIMA SEGUNDA – CONTRIBUIÇÃO DE CAMPANHA SALARIAL/DESCONTO NEGOCIAL PROFISSIONAL – As partes celebraram perante o Ministério Público do Trabalho Termo Aditivo ao TAC 422/2004, em 19/09/2019, viabilizando a cobrança de contribuição prevista em Convenção Coletiva descontada de todos os empregados, mediante manifestação daqueles que não concordarem com o desconto, de acordo com as condições abaixo.

- Em conformidade com as deliberações da Assembleia Geral Extraordinária da categoria profissional realizada no dia 07/12/2022, com amparo do art. 513, alínea “e” da CLT, as empresas deverão proceder ao desconto no pagamento de todos os trabalhadores associados ou não associados ao Sindicato, referente à Contribuição de Campanha Salarial/Negocial, no valor de **R$ 100,00** (cem reais), em **10 (dez) parcelas iguais de R$ 10,00 (dez reais) cada**, dos salários nominais dos meses de **abril, maio, junho, julho, agosto, setembro, outubro, novembro e dezembro de 2023 e janeiro de 2024**, ressalvando o direito de oposição individual do trabalhador na forma do parágrafo seguinte.

§ 1º - O trabalhador poderá apresentar à Entidade Profissional por escrito e com identificação de assinatura legível, sua expressa oposição, no prazo de 30 (trinta) dias a contar da data de

Fusion Platform: f913d7ae-5fab-49cc-a3f3-c410e9cb4912

assinatura da presente Convenção Coletiva. A oposição poderá ser feita através de procuração.

§ 2º – A oposição será feita presencialmente ou mediante correspondência de próprio punho, com AR (aviso de recebimento), enviada pelos Correios ao Sindicato Profissional no mesmo prazo fixado.

§ 3º – As empresas deverão divulgar aos seus trabalhadores os termos desta cláusula no prazo de 2 (dois) dias da assinatura do presente instrumento.

§ 4º - Fica vedado à empresa a realização de quaisquer manifestações, atos, campanhas, ou condutas similares no sentido de incentivar ou instigar aos trabalhadores apresentarem o seu direito de oposição por escrito.

§ 5º - Fica vedado ao Sindicato e aos seus dirigentes a realização de quaisquer manifestações, atos ou condutas similares no sentido de constranger os trabalhadores a apresentarem seu direito de oposição escrito.

§ 6º - O trabalhador que não exercer o direito de oposição na forma e no prazo previsto no Parágrafo Primeiro não terá direito ao respectivo reembolso da presente contribuição. O reembolso será feito no prazo de 45 (quarenta e cinco) dias, na sede do Sindicato, com a apresentação do desconto no contracheque.

§ 7º - O repasse será feito através de Boleto Bancário, emitido pelo Sindicato Profissional, **com vencimento no 10º dia do mês subsequente ao recolhimento** ou Depósito Bancário na conta do Sindicato profissional: **Agência 0085, Conta Corrente 500286-7, Operação 003, Caixa Econômica Federal.**

§ 8º - As empresas fornecerão ao Sindicato Profissional listagem contendo nome, o valor sobre o qual incidiu o desconto e respectivo valor descontado de seus empregados abrangidos pela presente CCT.

QUADRAGÉSIMA TERCEIRA – TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL – Conforme previsto no art. 507-B da lei 13.467, de 13/07/2017, o Sindicato dos Trabalhadores dará assistência nos casos de celebração de Termo de Quitação Anual das obrigações trabalhistas entre empresas e empregados.

§ 1º - O Termo de Quitação Anual será confeccionado pela empresa e conterá de forma discriminada a cada mês as obrigações de dar e fazer cumpridas, relativas ao período de 12 (doze) meses anteriores, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.

§ 2º - O Termo de Quitação Anual terá um custo de R$ 35,00 (trinta e cinco reais) a ser pago pela empresa ao Sindicato Profissional.

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:

Fusion Platform: f913d7ae-5fab-49cc-a3f3-c410e9cb4912

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

II – Até R$ 6.000,00 (seis mil reais), em caso de Invalidez Permanente (Total ou Parcial) do(a) 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(a) empregado(a) (PAED), observadas as instruções emitidas pela SUSEP.

§ 1º - Fica entendido que o(a) empregado(a) 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.

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

§ 3º - Caso não seja comprovada e/ou caracterizada a Invalidez adquirida no exercício profissional, o(a) segurado(a) continuará com as mesmas condições contratuais.

§ 4º - Caso o(a) empregado(a) já tenha recebido indenizações contempladas pelo Benefício PAED ou outro semelhante, em outra seguradora, fica sujeito(a) às condições desta cláusula, sem direito a qualquer indenização.

IV - R$ 3.000,00 (três mil reais) em caso de Morte do Cônjuge do(a) 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(a) empregado(a) quando ocorrer o nascimento de filho portador de Invalidez causada por Doença Congênita, o 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(a) empregado(a) seja diagnosticado(a) com câncer de mama ou de próstata, após a data de homologação desta Convenção Coletiva de Trabalho, este(a) deverá receber, no ato do diagnóstico, o valor de **R$ 3.000,00 (três mil reais)** para auxílio no tratamento da

Fusion Platform: f913d7ae-5fab-49cc-a3f3-c410e9cb4912

doença. O diagnóstico deverá ser comprovado pelo resultado do exame anatomopatológico e por laudo emitido pelo médico especialista.

VIII - Ocorrendo a morte do(a) 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)**, esta, receberá **2 (DUAS) CESTAS-NATALIDADE**, para cada filho(a), caracterizadas como um **KIT MÃE** e um **KIT BEBÊ**. Os kits serão entregues diretamente na residência da colaboradora, conforme composição de itens que consta no **ANEXO.** As cestas previstas nos incisos **VIII e X** deverão, obrigatoriamente, ser entregues diretamente na residência dos trabalhadores e conforme composição de itens constante no Anexo. As cestas não poderão ser substituídas e nem convertidas por dinheiro ou cartão alimentação, no intuito de preservar o propósito real do benefício e garantir o cumprimento da obrigação mínima estipulada.

XI - Ocorrendo a morte do(a) 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 (quinze) dias, em consequência de acidente pessoal no ambiente de trabalho ou *in itinere*, o empregador fará jus, de uma só vez, ao recebimento de verba a título de apoio financeiro devido ao **AFASTAMENTO ACIDENTÁRIO LABORATIVO**, limitando-se ao valor de até **R$ 1.311,50** (hum mil trezentos e onze reais e cinquenta centavos) por evento, que serão pagos através de reembolso para cobrir as despesas do empregador oriundas da obrigação do pagamento dos primeiros 15 (quinze) dias do **AFASTAMENTO ACIDENTÁRIO LABORATIVO**, bem como das eventuais despesas com encargos trabalhistas continuados durante o período de afastamento, e ainda quaisquer outras despesas diretamente vinculada ao evento, respeitando o limite máximo da cobertura contratada. Considerando ainda o mesmo fato gerador do benefício, será devido ao(à) 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 (noventa) dias consecutivos de afastamento. Por tratar-se de benefícios vinculados a 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(à) empregado(a) e/ou a seus respectivos cônjuges e filhos, apoio

Fusion Platform: f913d7ae-5fab-49cc-a3f3-c410e9cb4912

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(a) empregado(a) 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(à) empregado(a).

§ 1º - Na hipótese de não aceitação do(a) trabalhador(a) 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(a) trabalhador(a). Após o retorno do(a) trabalhador(a) às suas atividades laborativas, este(a) deverá ser incluído(a) imediatamente no seguro e terá a garantia completa das coberturas vinculadas. Quando houver mudança de seguradora e não ocorrer a aceitação do(a) trabalhador(a) afastado(a) que já possuía seguro vigente, neste caso o ônus da indenização será da empresa em caso de ocorrência de sinistro com ele(a).

§ 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;

§ 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.

§ 4º - A partir do valor mínimo estipulado 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(a) empregado(a).

§ 5º - Aplica-se o disposto na presente Cláusula a todas as empresas e empregadores, inclusive os(as) empregados(as) em regime de trabalho temporário, autônomos(as) e estagiários(as), devidamente comprovado o seu vínculo.

§ 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.

Fusion Platform: f913d7ae-5fab-49cc-a3f3-c410e9cb4912

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

§ 8º - As empresas e/ou empregadores não serão responsabilizadas, sob qualquer forma, solidária ou subsidiariamente, na eventualidade de a Seguradora contratada não cumprir com as condições mínimas aqui estabelecidas, salvo quando houver prova de culpa ou dolo.

§ 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

§ 10º - Sem qualquer prejuízo na decisão da empresa pela escolha da Seguradora e Corretora de Seguros e, desde que haja pleno cumprimento desta cláusula no que diz respeito às exigências mínimas vinculadas às coberturas, benefícios e peculiaridades, as entidades signatárias desta Convenção Coletiva de Trabalho recomendam a Adesão ao **PASI, cujo custo por empregado é de R$ 5,82 (cinco reais e oitenta e dois centavos).**

ANEXOS

Cesta Básica em Caso de Morte do Titular

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

KIT MÃE

Fusion Platform: f913d7ae-5fab-49cc-a3f3-c410e9cb4912

QUANTIDADE	PRODUTO / MEDIDA
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 / MEDIDA
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

Fusion Platform: f913d7ae-5fab-49cc-a3f3-c410e9cb4912

1	Mamadeira 240ml
1	Óleo Mineral Natural 100ml
1	Sabonete para bebê 75gr
1	Shampoo para bebê 200ml

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 671/2021.

§ 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$ 179,00** (cento e setenta e nove 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 2 (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 (quarenta e quatro) 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 bolsas, 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:

Fusion Platform: f913d7ae-5fab-49cc-a3f3-c410e9cb4912

- O prazo máximo para a compensação das horas devidas pela empresa ao empregado será de **12 (doze) 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 (dez) horas, com intervalo mínimo de 1 (uma) hora para alimentação e o acréscimo máximo de 40 (quarenta) horas mensais na jornada regular de 44 (quarenta e quatro) 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% (cinquenta por cento), 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% (cinquenta por cento), e as horas devidas pelo empregado poderão ser debitadas da verba rescisória, sem acréscimo de 50% (cinquenta por cento).

- O acréscimo de 50% (cinquenta por cento) será considerado sobre o salário na data do 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 contracheque 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.

Fusion Platform: f913d7ae-5fab-49cc-a3f3-c410e9cb4912

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 – 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 – JORNADA 12X36 – As empresas que assim o desejarem poderão implantar, nas atividades de zelador, vigilância e portaria o sistema de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso.

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

QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - VALE TRANSPORTE EM DINHEIRO - As empresas que assim decidirem, poderão oferecer a seus empregados o recebimento em dinheiro dos valores referentes ao vale-transporte a que teriam direito para o trecho de residência-trabalho e trabalho-residência.

§ 1º - O empregador participará dos gastos de deslocamento com a ajuda de custo que exceder 6% do seu salário básico, tal como ocorre com o vale-transporte convencional.

§ 2º - A apuração do valor devido se dará pelo número de vales transportes a que teria direito no período e nos dias efetivamente trabalhados, bem como os valores correspondentes às linhas de ônibus que utilizaria.

§ 3º - A concessão do vale transporte em dinheiro não tem natureza salarial, nem se incorpora à remuneração para quaisquer efeitos.

§ 4º - Além das regras supracitadas, aplicam-se à hipótese prevista nesta cláusula, no que couber, as demais condições estabelecidas na legislação do Vale Transporte.

QUINQUAGÉSIMA QUARTA - SINDICALIZAÇÃO – RECOMENDAÇÃO - Recomenda-se às empresas, uma vez por ano e desde que solicitado pelo Sindicato dos Trabalhadores, permitir que o Sindicato realize campanha de sindicalização dentro de suas dependências, disponibilizando local e condições para esse fim, mediante prévio entendimento com o Sindicato. O dia, local, horário e duração da visita serão estabelecidos de comum acordo pelas partes.

QUINQUAGÉSIMA QUINTA – CONFERÊNCIA DAS RESCISÕES – RECOMENDAÇÃO – Recomenda-se às empresas que enviem previamente ao Sindicato dos Trabalhadores as rescisões contratuais de empregados com mais de 01 (um) ano de serviço para conferência

Fusion Platform: f913d7ae-5fab-49cc-a3f3-c410e9cb4912

pelo Sindicato. Pelo serviço será cobrada a taxa de R$ 35,00 (trinta e cinco reais) paga pelas empresas.

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

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

QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA – 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 OITAVA – 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 (quarenta e oito) horas.

b) Jornadas de trabalho – limites legais: 8 (oito) horas diárias; 44 (quarenta e quatro) horas semanais; horas normais acrescidas de horas extras não podendo exceder a 10 (dez) horas por dia; intervalo para refeições entre 1 (uma) e 2 (duas) horas; intervalo mínimo

Fusion Platform: f913d7ae-5fab-49cc-a3f3-c410e9cb4912

de 11 (onze) horas entre jornadas (o pagamento de horas extras está definido nas Cláusulas 9ª e 49ª).

c) Registro de ponto – para empresas com mais de 10 (dez) 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 NONA – RECOMENDAÇÃO – CARTÃO ANTECIPAÇÃO - Recomenda-se às empresas que ofereçam a seus empregados, sem ônus para as partes, o benefício de um Cartão Antecipação Salarial, observadas 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 formalizado 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 eventuais 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.

SEXAGÉSIMA - DATA BASE - VIGÊNCIA - A vigência da presente Convenção é de 12 (doze) meses, de 1º de fevereiro de 2023 a 31 de janeiro de 2024.

Fusion Platform: f913d7ae-5fab-49cc-a3f3-c410e9cb4912

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.

SEXAGÉSIMA SEGUNDA - PRAZO PAGAMENTO DIFERENÇAS - As empresas poderão pagar as diferenças salariais do mês de fevereiro de 2023, sem quaisquer ônus adicionais, juntamente com os salários de março de 2023.

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

Belo Horizonte, 10 de março de 2023.

SINDICATO INTERMUNICPAL DAS INDÚSTRIAS DE BOLSAS E CINTOS DE MINAS GERAIS
Celso Luiz Afonso da Silva – Presidente
CPF 427.654.046-15

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 – Presidente
CPF 408.010.046-91

Protocolo de assinaturas

Este protocolo de assinatura foi gerado para o arquivo **CCT Bolsas e Cintos BH e Região 2023.pdf** no dia 13/03/2023 - 10:33 (GMT -03:00), Horário Padrão da Argentina.

O arquivo foi assinado eletronicamente através do Fusion Platform e sua autenticidade pode ser verificada por meio do **QR Code** ou no **link abaixo**:

https://fusion.fiemg.com.br:443/fusion/link/electronic-sign/validate/f913d7ae-5fab-49cc-a3f3-c410e9cb4912

Caso necessário, acesse o site **https://fusion.fiemg.com.br:443/fusion/link/electronic-sign/validate** e informe o **código abaixo** para verificar a autenticidade das assinaturas:

Código do arquivo: f913d7ae-5fab-49cc-a3f3-c410e9cb4912

Assinaturas

Rogério Jorge A. Silva - 09/03/2023 - 17:43

Assinou eletronicamente utilizando o IP: 186.194.175.24

Celso Luiz Afonso da Silva - 10/03/2023 - 17:57

Assinou eletronicamente utilizando o IP: 186.240.3.145