

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2027

---

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, COM BASE TERRITORIAL NOS MUNICÍPIOS DE ARAUJOS, BOM DESPACHO, DIVINÓPOLIS, PARA DE MINAS E PERDIGÃO, CNPJ Nº 17.451.147/0001-09, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr. **ROGÉRIO JORGE DE AQUINO E SILVA**. E SINDICATO INTERMUNICIPAL DAS INDÚSTRIAS DE CALÇADOS DE NOVA SERRANA, COM BASE TERRITORIAL NOS MUNICÍPIOS DE ARAÚJOS, BOM DESPACHO, CONCEIÇÃO DO PARÁ, DIVINÓPOLIS, IGARATINGA, LEANDRO FERREIRA, NOVA SERRANA, ONÇA DE PITANGUI, PARÁ DE MINAS, PERDIGÃO, PITANGUI E SÃO GONÇALO DO PARÁ, CNPJ nº 64.476.781/0001-78, neste ato representado (a) por seu Presidente, Sr. **RODRIGO AMARAL MARTINS**.

Celebram a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

**CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE** - As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de Março de 2026 a 28 de Fevereiro de 2027 e a data-base da categoria em 1º de março.

### **CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) de Trabalhadores das Indústrias de Calçados, de **ARAUJOS, BOM DESPACHO, DIVINÓPOLIS, PARA DE MINAS E PERDIGÃO**.

### **SALÁRIOS, REAJUSTE E PAGAMENTOS**

---

#### **CLÁUSULA TERCEIRA - CORREÇÃO SALARIAL**

A partir de 1º de Março de 2026, as empresas representadas pela entidade sindical patronal conveniente, corrigirão os salários de seus empregados representados pela entidade sindical profissional, com o percentual de **5%** (cinco por cento) que incidirá sobre os salários vigentes em 1º de Março de 2026.

**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 2025 a 28 de Fevereiro de 2026, salvo os decorrentes de promoções, transferências, equiparações salariais, implemento de idade e término de aprendizado.

## **CLÁUSULA QUARTA - PISO SALARIAL.**

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

**Parágrafo Primeiro** - Fará jus ao piso salarial previsto nesta CLÁUSULA, o empregado que comprovar através de anotações em sua CTPS que labora no setor calçadista por período igual ou superior a 06 (seis) meses.

**Parágrafo Segundo** - Não obstante a experiência e especialização comprovadas na CTPS, o empregado poderá ser admitido por um período experimental, com prazo máximo de 90 (noventa) dias e com salário inferior ao previsto nesta CLÁUSULA, não sendo inferior ao salário mínimo vigente.

**Parágrafo Terceiro** - Decorrido o período de experiência, o salário do empregado deverá ser imediatamente adequado ao valor disposto na presente CLÁUSULA.

**Parágrafo Quarto** - O salário previsto nesta CLÁUSULA não se aplica para quem trabalha por peça, tarefa ou diarista.

## **CLÁUSULA QUINTA - CLASSIFICAÇÃO DE FUNÇÕES**

As empresas classificarão as funções dos empregados em grupos distintos com os respectivos salários:

**GRUPO A – R\$ 1.650,00 (mil seiscientos e cinquenta reais) - Ajudante e Auxiliar Linha de Produção;**

**GRUPO B – R\$1.720,00 (mil setecentos e vinte reais) - Auxiliar administrativo, Coladeira, Aparadeira, Conferente, Passador de Cola e Almoxarife;**

**GRUPO C – R\$2.050,00 - (dois mil e cinquenta reais) - Cortador, Espontador, Montador, Overloquista, Costureira, Estampador, Impressor Serigráfico, Desenhista, Bordador e Responsável por Setor Administrativo;**

## **GRUPO D – R\$2.100,00 – (dois mil e cem reais) - Operador de Injetora e Encarregado; FORMAS E PRAZOS DE PAGAMENTO**

---

### **CLÁUSULA SEXTA- SALÁRIO PRODUÇÃO OU TAREFA - TAREFEIROS**

O aumento concedido para os tarefeiros será calculado sobre o preço/peça ou tarefa de acordo com os percentuais, limites e condições dos reajustes salariais constantes na **CLÁUSULA TERCEIRA**, ou seja, reajuste de **5% (Cinco por cento)**.

### **CLÁUSULA SÉTIMA - TRIÊNIO - ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO**

As empresas pagarão mensalmente o adicional por tempo de serviço (triênio) no percentual de 3% (três por cento) sobre o valor do salário-base do trabalhador para cada 3 (três) anos completos de serviços prestados, ininterruptamente para a mesma empresa.

### **CLÁUSULA OITAVA - MULTA ESPECIAL**

O empregador que não proceder a correção prevista nesta **CONVENÇÃO** pagará 2% (dois por cento) de multa sobre o valor do respectivo débito ao mês, não podendo ultrapassar a 1(um) salário nominal do empregado na época do efetivo pagamento. A quantia a ser paga será destinada ao Sindicato dos Trabalhadores

### **CLÁUSULA NONA - MULTA POR ATRASO DE PAGAMENTO DE SALÁRIOS**

Salvo motivo de força maior, o não pagamento dos salários no prazo legal acarretará multa a ser revertida ao empregado no percentual de 2% (dois por cento) ao mês do valor de seu salário nominal, vigente na época do evento, não podendo ultrapassar a 01 (um) salário nominal do empregado na época do efetivo pagamento.

## **FERIADO DA CATEGORIA**

---

### **CLÁUSULA DÉCIMA - DIA DO SAPATEIRO**

O Dia do Sapateiro é 25 de outubro, mas será comemorado sempre na **segunda-feira que antecede o Dia do Carnaval SENDO FERIADO para todos os empregados lotados nas Indústrias de Calçados, de ARAUJOS, BOM DESPACHO, DIVINÓPOLIS, PARA DE MINAS E PERDIGÃO.**

## ADICIONAL DE HORAS EXTRAS

---

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - HORAS EXTRAS

As empresas remunerarão as horas extras trabalhadas que não forem descontadas, compensadas ou quitadas no Banco de Horas com os seguintes acréscimos ou adicionais:

- a) 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal para as horas extras laboradas até o limite de 02 (duas) horas diárias, não podendo exceder a 10 (dez) horas diárias a jornada de trabalho.
- b) 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal para as horas extras laboradas nos feriados e dias santificados que não sejam descontadas, compensadas ou quitadas no Banco de Horas.

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

As empresas não poderão exigir trabalho extraordinário do empregado estudante, desde que o mesmo, oportunamente faça a comprovação da matrícula e frequência em curso oficial ou reconhecido.

## SEGURO DE VIDA , AUXILIO FUNERAL E PLANO SAÚDE /ODONTOLOGICO

---

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA- AUXÍLIO MORTE / FUNERAL

As empresas por ocasião do falecimento de seu empregado ficam obrigadas a pagar, juntamente, com o saldo de salário e/ou outras verbas rescisórias, o valor equivalente a 02 (dois) pisos salariais da categoria na função que enquadrar o empregado na época em que ocorrer o óbito, a título de auxílio-funeral.

**Parágrafo Único** - Fica excluído do cumprimento desta CLÁUSULA a empresa que possuir seguro de vida para seus empregados

### CLÁUSULA DÉCIMA 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, sem ônus para seus empregados, observando as seguintes coberturas mínimas:

- I - R\$ 15.000,00(quinze mil reais), em caso de Morte do empregado (a), independentemente do local ocorrido;
- II - Até R\$ 15.000,00(quinze mil reais), em caso de Invalidez Permanente (Total ou Parcial) do empregado (a), causada por acidente, independentemente do local ocorrido, atestado por médico

devidamente qualificado, discriminando detalhadamente, no laudo médico, as sequelas definitivas, mencionando o grau ou percentagem, respectivamente, da invalidez deixada pelo acidente.

III - R\$ R\$ 15.000,00(quinze mil reais) de indenização em caso de Invalidez Total e Permanente por Doença adquirida no exercício profissional do empregado (PAED), observado as instruções emitidas pela SUSEP.

**Parágrafo primeiro:** Fica entendido que o empregado fará jus à cobertura PAED, somente no caso em que o próprio segurado seja considerado INVÁLIDO DE FORMA DEFINITIVA E PERMANENTE POR DOENÇA PROFISSIONAL, cuja doença seja caracterizada como DOENÇA PROFISSIONAL; que lhe impeça de desenvolver definitivamente suas funções a qual, não se pode esperar recuperação ou reabilitação com os recursos terapêuticos disponíveis no momento de sua constatação e desde que a data do início de tratamento e/ou diagnóstico da doença profissional caracterizada seja posterior à data de sua inclusão no seguro, e desde que tenha vínculo contratual com a empresa contratante, devidamente comprovada por relação ou proposta de adesão.

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

**Parágrafo terceiro:** Caso não seja comprovada e/ou caracterizada a Invalidez adquirida no exercício profissional, o segurado continuará com as mesmas condições contratuais.

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

IV - R\$ 7.500,00 (sete mil e quinhentos reais) em caso de Morte do Cônjuge do empregado (a);

V - R\$ 3.500,00 (três mil e quinhentos reais), em caso de morte de cada filho de até 21 (vinte um) anos, limitado a 04 (quatro);

VI - R\$ 3.500,00 (três mil e quinhentos reais), em favor do empregado quando ocorrer o nascimento de filho (a) portador de Invalidez causada por Doença Congênita, o (a) qual não poderá exercer qualquer atividade remunerada, e que seja caracterizada por atestado médico até o sexto mês após o dia do seu nascimento;

VII - Caso o(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 doença. O diagnóstico deverá ser comprovado pelo resultado do exame anatomopatológico e por laudo emitido pelo médico especialista.

VIII - Ocorrendo a morte do empregado (a), independentemente do local ocorrido, os beneficiários do seguro deverão receber uma cesta básica:

IX – Ocorrendo a morte do titular do seguro, a seguradora garante o reembolso das despesas com o sepultamento, no valor de até R\$ 3.750,00 (Três mil setecentos e cinquenta reais);

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

XI- Ocorrendo o nascimento de filho(s) do(a) funcionário(a) (cobre titular de ambos os sexos) o(a) mesmo(a) receberá, **DUAS CESTAS NATALIDADE**, caracterizadas como KIT MÃE, composto dos produtos alimentícios especiais e e um **KIT BEBÊ**, composto de 12 itens de produtos de higiene. Que deverão ser entregues diretamente na residência da(o) funcionária(o), desde que o comunicado seja formalizado para a empresa até 3 dias após o parto.

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

**Parágrafo primeiro** - Na hipótese de não aceitação do empregado pela seguradora pelos motivos de aposentadoria por invalidez, afastamento por doença ou afastamento por acidente, ou ainda na impossibilidade do pagamento da indenização pelos riscos excluídos da apólice, a empresa ficará desobrigada do cumprimento dessa cláusula em relação a esse empregado. Após o retorno do empregado às suas atividades laborativas, o mesmo deverá ser incluído no seguro imediatamente.

Quando ocorrer o afastamento do empregado por doença ou acidente durante a vigência do seguro, neste caso a empresa não ficará desobrigada do cumprimento desta cláusula.

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

**Parágrafo quarto** - A partir do valor mínimo estipulado e das demais condições constantes do “caput” desta Cláusula fica as empresas livres para pactuarem com os seus empregados outros valores, critérios e condições para concessão do seguro, bem como a existência ou não de subsídios por parte da empresa e a efetivação ou não de desconto no salário do empregado (a).

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

**Parágrafo sétimo** - 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 oitavo-** A presente cláusula não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços.

**Parágrafo nono** – As empresas ficam obrigadas a comprovarem junto ao sindicato da categoria profissional, através da apólice do seguro de todos os seus empregados, no prazo de 30(trinta dias) a contar da data de admissão na empresa e 30(trinta) dias após a renovação anual do seguro, sob pena de multa, no valor de um piso salarial, em favor do sindicato profissional e também a execução pelo descumprimento da convenção coletiva.

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PLANO DE SAÚDE E ODONTOLÓGICO**

Recomenda-se às empresas a adesão de um plano de saúde e odontológico aos trabalhadores e seus dependentes, pertencentes a categoria profissional.

## **CESTA BÁSICA**

---

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA- CESTA BÁSICA**

Recomenda-se às empresas fornecer para todos seus empregados mensalmente uma cesta básica contendo os seguintes itens:

10 Kg. de arroz tipo 1 codil ou similar

5 Kg. de açúcar cristal

2 Kg de feijão codil ou similar

1 litro de leite porto alegre ou similar

½ Kg de macarrão espaguete santa Amália c/ovos ou similar

½ Kg. pó de café Divinópolis ou similar

1 litro de óleo

1 pacote de bolacha maisena ou maria

1 tempero anjo branco 200 grs ou similar 10-1 pasta de creme dental colgate ou similar

1 lata de massa de tomate de 340grs.elefante ou similar

**Parágrafo Primeiro** – As empresas também poderão optar pelo cartão alimentação, substituindo ou não a cesta básica, sendo o seu valor correspondente aos 11 itens acima citados.

**Parágrafo Segundo** - Os empregados que forem beneficiados, pagarão mensalmente a quantia de R\$ 2,00(dois reais), que deverá ser descontada em folha de pagamento.

**Parágrafo Terceiro** - A cesta básica não caracteriza salário

## CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES / NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

---

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA- READMISSÃO DE EMPREGADOS

Não será celebrado contrato de experiência, nos casos de readmissão de empregados para a mesma função anteriormente exercida na empresa, no prazo máximo de 12 (doze) meses desde que o empregado tenha cumprido integralmente o contrato de experiência anterior.

**Parágrafo Único** - Sempre que possível, as empresas readmitirão empregados que tenham sido demitidos em momentos de crise do mercado.

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - É OBRIGATÓRIA A CONFERÊNCIA E HOMOLOGAÇÃO DO TERMO DE RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO NO SINDICATO

Para garantir o pagamento correto e integral das verbas rescisórias para o empregado, todas as empresas **ESTARÃO OBRIGADAS** a comparecer na sede do sindicato profissional, juntamente, com o empregado que tenha laborado um período mínimo de 12(doze) meses na empresa, para fazer a **CONFERÊNCIA E A HOMOLOGAÇÃO DO TERMO DE RESCISÃO CONTRATUAL**. A título de conferência da documentação a empresa pagará no ato da conferência a importância de R\$ 20,00(vinte reais) para o sindicato assistente.

**Parágrafo Único** - No ato da Homologação todas as empresas deverão apresentar os comprovantes de recolhimento do FGTS e da respectiva multa fundiária, quando devida; bem como todos os comprovantes de recolhimentos dos descontos previstos nesta convenção coletiva de trabalho, sob pena de pagamento da multa prevista nesta convenção.

## ESTABILIDADE PROVISÓRIA – GARANTIA DE EMPREGO PARA GESTANTES

---

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - GARANTIA DE EMPREGO - GESTANTES

Fica assegurada às empregadas gestantes, a garantia de emprego ou pagamento de salário pelo período de 60 (sessenta) dias após a data da cessação da licença compulsória prevista na CLT, (art. 392, caput) concedida pelo INSS.

**Parágrafo Primeiro** – Ocorrendo o pedido de demissão de funcionária gestante, a rescisão contratual somente terá validade mediante assistência e homologação no Sindicato Profissional nos termos do art. 500, da CLT.

**Parágrafo Segundo** – No ato da rescisão contratual, a colaboradora deverá declarar formalmente seu estado gestacional, se existente, responsabilizando-se pelas informações prestadas. Caso a gravidez seja constatada após a rescisão contratual a colaboradora deverá comunicar imediatamente e formalmente a empresa para ser reintegrada.

## **ESTABILIDADE /PORTADOR DOENÇA NÃO PROFISSIONAL - APOSENTADORIA**

---

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - GARANTIA - RETORNO EMPREGADO INSS**

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

**Parágrafo Único** - O empregado que estava trabalhando o aviso prévio quando ocorreu o afastamento, não terá direito na Estabilidade.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE APOSENTADORIA - GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA**

O empregado que contar com mais de 05 (cinco) anos contínuos de serviços prestados a mesma empresa e que estiver faltando 12 (doze) meses para completar o direito aquisitivo de aposentadoria de forma simples ou especial, não poderá ser dispensado até que complete o tempo necessário à obtenção de sua aposentadoria.

**Parágrafo Primeiro** - A garantia prevista nesta CLÁUSULA somente ocorrerá quando o empregado estiver faltando 12 (doze) meses para a aquisição do direito ou completado o tempo necessário à aposentadoria. Caso contrário cessa para a empresa a obrigação dessa CLÁUSULA, mesmo que o empregado não se aposente, por sua vontade ou culpa do INSS.

**Parágrafo Segundo** - Os benefícios previstos nesta CLÁUSULA somente serão devidos, se o empregado no ato de sua dispensa informar à empresa por escrito que se encontra dentro do período de pré-aposentadoria, previsto no § 1º anterior.

**Parágrafo Terceiro** - Caso a empresa resolva dispensar o empregado dentro de qualquer das hipóteses previstas nesta CLÁUSULA, poderá fazê-lo, mas ficando obrigada a reembolsá-lo mensalmente no mesmo valor da contribuição que ele pagar para a Previdência, durante o período que faltar para completar o tempo de contribuição referido no caput, no máximo de 12 (doze) meses

conforme acordado.

**Parágrafo Quarto** - Obtendo o empregado novo emprego, cessa para a empresa a obrigação prevista no parágrafo anterior.

**Parágrafo Quinto** - Para efeito de reembolso, competirá ao empregado comprovar mensalmente perante a empresa, o pagamento que houver feito aos cofres da Previdência.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA- COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO**

As empresas concederão ao empregado, quando em gozo do benefício previdenciário, entre o 16º e o 60º dia de afastamento, uma complementação de salário, no valor igual ao da diferença entre o salário efetivamente recebido do INSS e o seu respectivo salário normal. Deverá ser respeitado para efeito dessa complementação, o limite máximo do valor da contribuição previdenciária.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

---

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - COMPENSAÇÃO DAS HORAS TRABALHADAS AOS SÁBADOS**

As horas que deveriam ser laboradas aos sábados para completar a jornada semanal de 44 (quarenta e quatro) horas poderão ser laboradas de segunda a sexta-feira, em horário determinado, por cada empresa. A jornada não poderá ultrapassar 01 (uma) hora diária e nem exceder as 44 (quarenta e quatro) horas semanais. Caso seja necessário para a empresa exceder a 09 (nove) horas diárias ou 44 (quarenta e quatro) horas semanais, estas serão lançadas como crédito no banco de horas, ou pagas como horas extras. Após ter completado a jornada semanal e inclusive já tendo compensado as horas laboradas nos sábados; caso as empresas necessitem, os empregados poderão ser convocados para trabalhar a jornada normal de 8 horas no dia de sábado para débito ou crédito no banco de horas.

**Parágrafo Primeiro**- As empresas poderão instituir a jornada de 12x36 horas (doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso), para todos os empregados noturno ou diurno, não importando em horas extras as horas laboradas a mais em um dia e compensadas pelo não labor em outro dia, desde que não ultrapasse 220 (duzentos e vinte) horas mensais. Os mesmos poderão ser aproveitados em outras atividades durante a jornada de trabalho, sem acréscimo salarial desde que não prejudiquem a função exercida.

**Parágrafo Segundo** – A hora – minuto do feriado de segunda feira a sexta feira que seria para compensação do sábado a empresa não deverá cobrar do empregado e quando feriado ao sábado o empregado deverá trabalhar o horário integral durante a semana. A mesma regra se aplica ao inicio e retorno de férias.

## **CLAUSULA VIGÉSIMA QUARTA - MARCAÇÃO DE PONTO**

As empresas poderão adotar sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho, conforme consta no artigo 1º da portaria 373 de 25/02/2011.

**Parágrafo Primeiro** - As empresas e trabalhadores poderão negociar redução do horário de intervalo/refeição para 30(trinta) minutos, em conformidade com a lei 13.467/17, com a homologação do acordo pelo Sindicato profissional e Sindicato patronal.

**Parágrafo Segundo**- A marcação do horário de almoço dos trabalhadores poderá ser pré-assinalada, nos termos da legislação vigente.

## **CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO**

---

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO/ BANCO DE HORAS**

O presente **ACORDO** visa criar melhores condições de administração do potencial de mão de obra em face da variação de demanda do mercado calçadista, confecções de roupas, estamperia e similares.

#### **01- ABRANGÊNCIA**

O presente ACORDO abrange todo o quadro de trabalhadores das indústrias de calçados, já admitidos e todos os que vierem ser admitidos na vigência do presente instrumento.

#### **02- FORMA DE APURAÇÃO**

As horas trabalhadas além do período normal de 44 horas semanais, inclusive aos sábados, feriados e dias santificados, serão convertidas em folgas, não podendo exceder a 12 (doze) meses após o dia efetivamente laborado, na relação de 01 (uma) hora de trabalho para 01 (uma) hora de descanso. Caso a jornada de trabalho não complete às 44 horas semanais, as horas que faltarem serão lançadas para **DÉBITO** do empregado e deverão ser compensadas após o expediente normal, nos sábados ou feriados, na relação de 01 (uma) hora de folga para 01 (uma) hora de trabalho.

Este **ACORDO** não inclui os **DOMINGOS**, nem feriados de **NATAL, SEXTA-FEIRA SANTA, CORPUS CHRISTI E FERIADO DA CATEGORIA (SEGUNDA-FEIRA QUE ANTECEDE O CARNVAL)**.

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

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

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

### 03- ACERTO APÓS O PRAZO LEGAL

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

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

### 04- AUSÊNCIA INJUSTIFICADA

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

### 05- HORA CONVOCADA

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

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

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

### 06- HORAS EXTRAORDINÁRIAS

Fica estabelecido que o sistema de flexibilização de jornada de trabalho, objeto do presente

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

## **07- RESCISÕES e DEMISSÃO SEM JUSTA CAUSA POR INICIATIVA DA EMPRESA**

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

O saldo DEVEDOR de horas que o empregado estiver devendo para a empresa será absorvido por ela.

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

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

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

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

**08** – Fica estabelecido que as empresas trimestralmente, darão ciência para cada funcionário através de extrato, o seu débito e crédito de horas constantes no banco de horas.

**09 - Todos os Acordos de BANCO DE HORAS deverão ser firmados entre empresas e sindicatos, devendo ser homologados pelo SINDICATO INTERMUNICIPAL DAS INDÚSTRIAS DE CALÇADOS DE NOVA SERRANA – SINDINOVA, em conjunto com o SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE CALÇADOS DE ARAUJOS, BOM DESPACHO, DIVINÓPOLIS, PARA DE MINAS E PERDIGÃO, para produzir os efeitos legais, dispensando assim a assinatura do empregado no referido documento. Mas a empresa deverá dar ciência por escrito a todos os trabalhadores do funcionamento do Banco de Horas.**

## **LICENÇA E AUSÊNCIAS AO TRABALHO**

---

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA- AUSÊNCIA NO TRABALHO**

O (a) empregado(a) poderá deixar de comparecer ao serviço 02 (um) dois dias por ano, em caso de doença devidamente comprovada por atestado médico, de filho menor de 14 (catorze) anos sem

prejuízo na remuneração.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - FALTA JUSTIFICADA – FALECIMENTO**

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

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

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA– LICENÇA REMUNERADA**

As empresas poderão conceder licenças remuneradas a seus empregados limitada a 3 (três) períodos por ano.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - LICENÇA CASAMENTO**

A licença para casamento prevista no item II, art. 473 da CLT, será de 03 (três) dias úteis consecutivos.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - LICENÇA PATERNIDADE**

A licença paternidade será de 05 (cinco) dias consecutivos, iniciando-se sempre em dia útil.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ACEITAÇÃO DE ATESTADO MÉDICO**

As empresas que mantiverem convênio com médicos particulares ou com hospitais, só aceitarão atestados destes e do SUS (Sistema Único de Saúde). A declaração de comparecimento não abona o dia de serviço.

**Parágrafo Único** - Com relação às empregadas gestantes, serão aceitos atestados de quaisquer médicos, inclusive de outros municípios. O dia que a gestante for fazer o pré natal, este será abonado. Será aceito declaração de comparecimento das empregadas gestantes, das horas que estiveram no consultório médico.

## QUADRO DE AVISO E RECEBIMENTO DE PIS

---

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA- QUADRO DE AVISOS

As empresas permitirão ao SINDICATO que façam campanha de sindicalização, panfletagem, a cada trimestre, nas dependências da empresa, nos horários para descanso e refeição.

**Parágrafo único:** As empresas reservarão local para afixação de avisos para os empregados, em local interno e apropriado para tal, limitado os avisos aos interesses da categoria, sendo vedado, por conseguinte, além do que é expressamente defeso em lei, à utilização de expressões desrespeitosas em relação aos empregadores ou a categoria econômica. Tais afixações deverão ser previamente autorizadas pela empresa, porém, as empresas deverão analisar e afixar os avisos num prazo máximo de 24 horas do momento da solicitação. É obrigatória a fixação da Convenção Coletiva de Trabalho no quadro de avisos da empresa.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA- RECEBIMENTO DO PIS

As empresas, que não mantêm sistema de pagamento direto do PIS, deverão conceder aos seus empregados 02 (duas) horas durante o expediente normal de trabalho, preferencialmente antes ou depois do intervalo para almoço, para recebimento de PIS, desde que previamente avisadas com antecedência de 24 (vinte e quatro) horas.

## FORNECIMENTO DE LANCHE

---

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA- LANCHE

As empresas ficam obrigadas a fornecer para todos seus empregados um lanche composto de um pão francês (50 gramas), com manteiga ou margarina, juntamente, com um copo de leite, café ou suco, durante a jornada de trabalho.

**Parágrafo único** – Quando o trabalhador completar 2(duas) horas extras diárias, com exceção do sábado ou feriados, as empresas terão o dever de fornecer um lanche.

## FÉRIAS E LICENÇAS – DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS – INÍCIO

---

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - FÉRIAS - DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

Fica vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso

semanal remunerado.

**Parágrafo Primeiro** – As empresas que quiserem ou tiverem necessidade poderão conceder **FÉRIAS COLETIVAS ou INDIVIDUAIS** a todos os empregados ou a parte deles, tanto para quem tem férias vencidas ou quanto para quem tem direito a férias proporcionais, de até 30 (trinta) dias corridos, durante o período de vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho.

**Parágrafo Segundo** – As empresas deverão comunicar com antecedência de 15(quinze) dias do início das férias coletivas ao Ministério da Economia e ao Sindicato Profissional, exceto as enquadradas no Simples Nacional.

## **FORNECIMENTO DE UNIFORME E EPI**

---

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA UNIFORME**

A empresa que exigir o uso do uniforme deverá fornecê-lo gratuitamente aos seus empregados.

### **CLAUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA – EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL –EPI**

As empresas ficam obrigadas a fornecer gratuitamente os EPIs, nos termos estabelecidos pelas normas regulamentadoras expedidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, que contribuam para a melhoria das condições de trabalho de seus funcionários e que o trabalhador comprometa-se a zelar e fazer bom uso dos mesmos.

## **PRIMEIROS SOCORROS - ACIDENTE DE TRABALHO – TRANSPORTE E SAÚDE DO TRABALHADOR**

---

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - TRANSPORTE GRATUITO**

As empresas se obrigam a garantir o transporte gratuito e imediato para o empregado acidentado, até o local do atendimento médico, bem como os primeiros socorros.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO**

Todas as empresas ficam obrigadas a enviar ao Sindicato Profissional cópia da Comunicação de Acidentes de Trabalho, CAT, encaminhada à Previdência Social, no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas após o sinistro ocorrido com o empregado.

## **CLAUSULA QUADRAGÉSIMA – ABSORVENTES HIGIÊNICOS**

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

## **CLAUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA – PERIODO DE AMAMENTAÇÃO**

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

**Parágrafo Primeiro** - As empregadas que não puderem usufruir do intervalo para amamentação em função de horários de transporte, deverão trabalhar no referido intervalo que será computado no banco de horas.

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

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS PATRONAL E PROFISSIONAL – RELAÇÕES SINDICAIS**

---

### **CLÁUSULA QUADRAGESIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL**

Conforme decidido, na Assembleia Geral Extraordinária, sem nenhuma oposição, o Sindicato patronal cobrará mensalmente a contribuição assistencial mensal de todas as empresas da categoria, associadas ao Sindicato, dentro dos seguintes critérios:

- ✓ Empresas com até 10 empregados: 10% (dez por cento) do piso salarial vigente;
- ✓ Empresas com 11 a 15 empregados: 15% (quinze por cento) do piso salarial vigente;
- ✓ Empresas com 16 a 20 empregados: 20% (vinte por cento) do piso salarial vigente;
- ✓ Empresas com 21 a 40 empregados: 25% (vinte por cento) do piso salarial vigente;
- ✓ Empresas com 41 a 60 empregados: 30% (trinta por cento) do piso salarial vigente;
- ✓ Empresas com 61 a 80 empregados: 35% (trinta e cinco por cento) do piso salarial vigente;
- ✓ Empresas com 81 a 99 empregados: 40% (quarenta por cento) do piso salarial vigente;
- ✓ Empresas acima de 100 empregados: 50% (cinquenta por cento) do piso salarial vigente.

- ✓ Demais categorias de associados, nos termos do capítulo II, artigo 5º, incisos I, II e III do Estatuto do Sindicato: 5% (cinco por cento) do piso salarial vigente.

**Parágrafo Único** - O Sindicato Intermunicipal das Indústrias de Calçados de Nova Serrana, ao qual se destina a contribuição, expedirá boletos bancários para o recolhimento.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL**

Conforme decidido em Assembleia Geral, às empresas não associadas no **SINDINOVA - Sindicato Intermunicipal das Indústrias de Calçados de Nova Serrana** pagarão a título de contribuição para negociação coletiva em uma única parcela até o dia **15 de julho de 2026**, os seguintes valores:

- ✓ Empresas com até 50 empregados: R\$ 50,00 ( Cinquenta reais);
- ✓ Empresas com até 100 empregados: R\$ 75,00 ( Setenta e Cinco reais);
- ✓ Empresas com mais de 100 empregados: R\$ 100,00 ( Cem reais).

**Parágrafo Primeiro** - O Sindicato Intermunicipal das Indústrias de Calçados de Nova Serrana, ao qual se destina a contribuição, expedirá boletos bancários para o recolhimento.

**Parágrafo Segundo** - As empresas deverão apresentar os comprovantes de todos os recolhimentos na sede do Sindicato patronal até o dia 31/07/2026, sob pena de execução e multa de 1 piso salarial, por empresa.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA – CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL**

Todas as empresas abrangidas por esta convenção pagarão uma contribuição negocial para o Sindicato dos Trabalhadores no valor equivalente a 1%(um por cento) do valor total da folha de pagamento do salário bruto pago para todos os funcionários no mês de Abril/2026, até o dia 25 do mês de Maio de 2026, através de depósito na conta corrente da entidade no SICOOB, Agência 3089, Conta corrente 44045-0 (CHAVE PIX CNPJ 17451147000109) ou através de boleto emitido pelo próprio sindicato.

**Parágrafo Primeiro** - Somente serão homologados pelo SINDICATO LABORAL E PATRONAL os documentos de: (CIPA, BANCO DE HORAS, ACORDOS, FÉRIAS COLETIVAS, ENTRE OUTROS) das empresas que estiverem em dia com o pagamento da Contribuição Negocial. No ato da homologação é necessário apresentar o comprovante de pagamento. Tais documentos não serão protocolados via e-mail.

**Parágrafo Segundo-** Todos os documentos deverão ser firmados entre empresas e sindicatos, devendo ser homologados pelo SINDICATO INTERMUNICIPAL DAS INDÚSTRIAS DE CALÇADOS DE NOVA SERRANA – SINDINOVA, em conjunto com o SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE

CALÇADOS DE ARAUJOS, BOM DESPACHO, DIVINÓPOLIS, PARA DE MINAS E PERDIGÃO, para produzir os efeitos legais.

**Parágrafo terceiro** - Se o recolhimento não for efetuado na data aprazada, o mesmo será acrescido da multa de 2%(dois por cento) ao mês sobre o valor acima.

**Parágrafo Quarto** – As empresas deverão apresentar o comprovante do recolhimento perante a secretaria do Sindicato profissional até o dia 30/05/2024, sob pena de multa no valor de 1 piso salarial.

**Parágrafo Quinto** – Fica esclarecido que as empresas que não fizerem o devido recolhimento estarão sujeitas a responder judicialmente Ação de Cumprimento a ser proposta pelo Sindicato profissional perante a Vara do Trabalho de bom Despacho/MG.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PROFISSIONAL**

Em conformidade com a Decisão do STF (Tema 935 de Repercussão geral) na ARE 1.018.459 e as deliberações da Assembleia Geral Extraordinária da categoria profissional realizada no dia 03.12.2026, 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 Assistencial o valor de R\$25,00 (vinte e cinco reais), dos salários nominais dos trabalhadores do mês de Abril 2026 e repasse ao sindicato até o dia 10 de Maio de 2026, ressalvando o direito de oposição individual do trabalhador na forma do parágrafo seguinte.

**Parágrafo Primeiro** - O trabalhador poderá apresentar à Entidade Profissional por escrito e com identificação de assinatura legível, sua expressa oposição, no prazo de 10 (dez) dias a contar da data assinatura da presente Convenção Coletiva.

**Parágrafo Segundo** – 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. (Avenida Dom Cristiano, 456 – Centro, Perdígão, CEP 35.545-000)

**Parágrafo Terceiro - NÃO SERÃO ACEITAS CARTAS DE OPOSIÇÃO VIA E-MAIL, WHATSAPP E DIGITALIZADAS.**

**Parágrafo Quarto - NÃO SERÃO ACEITAS CARTAS ENVIADAS PELAS EMPRESAS E CONTABILIDADES, TAL CONDUTA CONFIGURA PRÁTICA ANTISSINDICAL E SERÁ DENUNCIADA AO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO.**

**Parágrafo Quinto** - Para trabalhadores admitidos após o prazo de oposição, os descontos serão feitos proporcional ao mês da admissão.

**Parágrafo Sexto** - As empresas e escritórios de contabilidade 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.

**Parágrafo Sétimo** – 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.

**Parágrafo Oitavo** - 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 3089, Conta Corrente 44045-0, Sicoob ou (CHAVE PIX CNPJ 17451147000109).

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA – MENSALIDADE SOCIAL**

Deverá as empresas nos termos do art. 545 e parágrafo único da CLT, fazer o desconto em folha de pagamento a título de mensalidade sindical, o valor de R\$ 20,00(vinte reais) de seus empregados sindicalizados e repassar ao Sindicato dos Trabalhadores, através de depósito na conta corrente da Entidade, no SICOOB, Agência 3089, Conta corrente 44045-0.

As empresas deverão apresentar o comprovante do recolhimento perante a secretaria do sindicato profissional por e mail até o dia 10(dez) do mês seguinte.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO**

---

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - ACORDOS INDIVIDUAL OU COLETIVO DE TRABALHO ENTRE EMPRESA E EMPREGADOS**

Todos os acordos individuais ou coletivos de trabalho firmado entre empresa e empregado, deverão obrigatoriamente ser protocolados em 3 vias no sindicato profissional e no sindicato patronal. Não

poderão ser celebrados sem a participação dos sindicatos das categorias representadas, inclusive o contrato de banco de Horas.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - CONDIÇÕES DIGNAS DE TRABALHO**

As empresas abrangidas pela presente Convenção Coletiva comprometem-se a não contratar e a combater o trabalho infantil irregular, o trabalho sem registro em carteira, as condições inadequadas de trabalho, o abuso sexual e qualquer forma de discriminação em seu quadro funcional.

Fica ressalvada a contratação de menor aprendiz, nos termos da legislação vigente, conforme disposto no artigo 428 da CLT, observadas as normas de proteção ao trabalho do menor.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - POLIVALÊNCIA FUNCIONAL (COMPATIBILIDADE DE RISCOS, PGR, OS, PCMSO E ASO).**

A empresa poderá designar o empregado para o exercício eventual ou temporário, em regime de polivalência funcional, de outras atividades/funções no âmbito do estabelecimento em que labora, desde que atendidos, cumulativamente, os seguintes requisitos:

I. Previsão e compatibilidade no PGR (GRO): as atividades/funções a serem desempenhadas deverão estar contempladas no Programa de Gerenciamento de Riscos – PGR, com identificação e avaliação dos perigos e riscos, e deverão ser compatíveis com os riscos ocupacionais já previstos para a função de origem, sem implicar exposição a riscos adicionais ou distintos. (NR-01, item 1.5 – GRO/PGR).

Parágrafo Único – Se a polivalência funcional implicar alteração dos riscos ocupacionais (riscos diferentes e/ou adicionais), a designação somente poderá ocorrer após: (a) revisão/adequação do PGR e das medidas de prevenção; e (b) atendimento ao PCMSO, com a realização do exame médico ocupacional cabível, inclusive exame de mudança de riscos ocupacionais, e emissão do respectivo ASO, quando aplicável. (NR-01, item 1.5; NR-07, item 7.5.6, “d”).

## **ADICIONAIS**

---

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE – LIMPEZA DE BANHEIROS**

O adicional de insalubridade em grau máximo (40% sobre o salário mínimo) somente será devido em situações excepcionais, quando comprovado, de forma inequívoca, que o empregado exerce, com habitualidade, permanência e de forma preponderante, atividades de limpeza e coleta de lixo em

banheiros de uso coletivo de efetiva e comprovada grande circulação, em empresas com mais de 150 (cento e cinquenta) empregados, nos termos da Súmula 448, II, do TST.

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

---

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - MULTA LEGAL**

Fica estipulada uma multa correspondente a 01(um) piso salarial por empregado prejudicado previsto neste instrumento, a ser paga pela parte que descumprir uma ou mais CLÁUSULAS desta CONVENÇÃO, que contenha a obrigação de fazer em favor da parte prejudicada.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

---

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - FORO LEGAL**

Fica eleita a Vara do Trabalho da Comarca de Bom Despacho, Estado de Minas Gerais para dirimir todas as pendências, oriundas da presente Convenção Coletiva de Trabalho, sendo que as questões omissa dirimir-se-ão de acordo com a legislação em vigor.

Assim, estando às partes devidamente ajustadas, firmam a presente Convenção Coletiva de Trabalho para os fins de direito, a qual será depositada perante o Ministério Do Trabalho e Emprego.

Nova Serrana, 25 de março de 2026.

Sindicato Intermunicipal das Indústrias de Calçados de Nova Serrana

Rodrigo Amaral Martins - Presidente

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