

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** que entre si celebram, de um lado, o **SINDICATO DA INDÚSTRIA DE CALÇADOS NO ESTADO DE MINAS GERAIS** e o **SINDICATO DA INDÚSTRIA DE BOLSAS E CINTOS NO ESTADO DE MINAS GERAIS** e, de outro lado, a **FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO DO ESTADO DE MINAS GERAIS**, mediante as seguintes cláusulas e condições:

**1ª) CORREÇÃO SALARIAL** - A partir de 1º de março de 2023, as empresas representadas pelas entidades sindicais patronais convenientes corrigirão os salários de seus empregados representados pela entidade sindical profissional com o percentual de **5,55%** (cinco inteiros e cinquenta e cinco centésimos por cento) que incidirá sobre os salários vigentes em 1º de março 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 março de 2022 a 28 de fevereiro de 2023, salvo os decorrentes de promoções, transferências, equiparações salariais, implemento de idade e término de aprendizado.

**2ª) ADMISSÕES A PARTIR DE 1º/03/2022** - Os empregados admitidos a partir de 1º de março de 2022, terão seus salários corrigidos de acordo com a seguinte tabela:

MÊS DE ADMISSÃO	ÍNDICE DE REAJUSTE % 1º de março de 2023	FATOR MULTIPLICADOR
março/2022	5,55	1,0555
abril/2022	5,09	1,0509
maio/2022	4,63	1,0463
junho/2022	4,16	1,0416
julho/2022	3,70	1,0370
agosto/2022	3,24	1,0324
setembro/2022	2,78	1,0278
outubro/2022	2,31	1,0231
novembro/2022	1,85	1,0185
dezembro/2022	1,39	1,0139
janeiro/2023	0,92	1,0093
fevereiro/2023	0,46	1,0046

**§ 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.

**3ª) QUITAÇÃO** - Com o cumprimento do disposto nas cláusulas anteriores considerar-se-ão integralmente satisfeitas as determinações da Lei 10.192, de 14/02/2001.

**4ª) PISO SALARIAL DE CONTRATAÇÃO** - A partir de **1º de março de 2023** fica convencionado que as empresas poderão contratar trabalhadores com o salário de **R\$ 1.305,00** (um mil trezentos e cinco reais) por mês, correspondente à jornada de trabalho de 220 (duzentos e vinte) horas, pelo prazo de 6 (seis) meses, desde que não tenham tido experiência anterior na indústria de calçados ou na indústria de bolsas e cintos, conforme o segmento da empresa contratante: calçados ou bolsas e cintos.

**§ 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 conveniente o direito à percepção de um salário mensal não inferior a **R\$ 1.325,00** (um mil trezentos e vinte e cinco reais).

**Parágrafo Único** — A ausência de experiência será comprovada pela falta de registro de trabalho em empresa do setor, na Carteira Profissional.

**5ª) PISO SALARIAL** - A partir de 1º de março de 2023, nenhum empregado representado pela categoria profissional conveniente, respeitado o disposto na cláusula anterior e desde que possua pelo menos 6 (seis) meses de experiência comprovada em carteira na indústria de calçados ou na indústria de bolsas e cintos, poderá receber salário inferior a **1.370,00** (um mil trezentos e setenta reais) por mês, correspondente à jornada de trabalho de 220 (duzentos e vinte) horas, ressalvadas as condições mais favoráveis.

**§ 1º** - 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.

**§ 2º** - Ocorrendo a absorção do piso salarial previsto nesta cláusula pelo salário mínimo, as partes comprometem-se a reabrir negociações, visando sua revisão.

**§ 3º** - O salário previsto nesta cláusula não se aplica aos que trabalharem por peça ou tarefa.

**6ª) DIA DO TRABALHADOR NA INDÚSTRIA DE CALÇADOS** - O Dia do Trabalhador na Indústria de Calçados será comemorado **dia 20 de fevereiro de 2024**, e considerado **feriado** para o setor.

**7ª) 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.

**8ª) 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.

**9ª) 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;
- 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.

**10ª) QUINQUÊNIO – INDÚSTRIA DE CALÇADOS E DE BOLSAS** – Fica mantido o adicional por tempo de serviço de 5% (cinco por cento), por quinquênio completo ou que vier a completar-se de serviços prestados pelo empregado à mesma empresa, em períodos contínuos ou descontínuos, a incidir sobre o salário percebido.

§ 1º - O quinquênio será de 5% (cinco por cento) sobre o respectivo salário nominal à medida que os empregados venham completar 5 (cinco) anos ou múltiplos de 5 (cinco) anos.

§ 2º - O percentual referente ao quinquênio será sempre aplicado sobre o salário nominal do mês em curso, devendo as empresas, nas respectivas folhas de pagamento, fazer a discriminação constando o valor do salário nominal e o valor do quinquênio.

§ 3º - Para cálculo do tempo de serviço a que se refere esta cláusula deverão ser considerados períodos contínuos ou descontínuos de serviço na empresa, desde que não haja um lapso de tempo entre um período descontínuo e outro de mais de 12 (doze) meses.

**11ª) 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.

**12ª) 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.

**13ª) 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.

**14ª) 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.

**15ª) 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.

**16ª) 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.

**17ª) 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.

**18ª) RETORNO DE FÉRIAS OU PRÊMIO ASSIDUIDADE** - As empresas asseguram a todos os seus empregados, com período aquisitivo de férias completos, 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 **35%** (trinta e cinco por cento) do salário nominal, desde que o empregado, durante o período aquisitivo respectivo não tenha faltado ao serviço por mais de **2 (dois) dias**, justificadamente ou não. O valor máximo do benefício a ser pago será de **R\$ 420,00 (quatrocentos e vinte 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\$ 305,00 (trezentos 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.

**19ª) COMPROVANTE DE PAGAMENTO** - As empresas da categoria econômica conveniente fornecerão aos seus empregados, em papel timbrado, comprovante do pagamento de seus salários, com discriminação dos valores e respectivos descontos.

**Parágrafo Único** - As empresas que utilizam o sistema de comprovante de pagamento eletrônico estão eximidas da entrega do documento em papel, para aqueles empregados com acesso a computadores disponibilizados pelas próprias empresas.

**20ª) 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.

**21ª) 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.

**22ª) 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.

**23ª) 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.

**24ª) UNIFORMES** - As empresas que os exigirem, fornecerão os uniformes gratuitamente aos seus empregados.

**25ª) 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.

**26ª) 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.

**27ª) 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.

**28ª) 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.

**29ª) 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.

**30ª) 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.

**31ª) CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS - DESCONTO** - Recomenda-se às empresas, nos termos do art. 545 e parágrafo único da CLT, que descontem em folha e repassem à FETIVEST/MG, desde que por estes devidamente autorizadas, as contribuições sindicais devidas à Entidade Profissional.

**32ª) 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.

**33ª) 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.

**34ª) 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.

**35ª) 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.

**36ª) QUADRO DE AVISOS** - As empresas reservarão local para a afixação de avisos da FETIVEST/MG, 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

**37ª) 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.

**38ª) 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.

**39ª) 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.

**40ª) 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.

**41ª) 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.

**42ª) CONTRIBUIÇÃO DE CAMPANHA SALARIAL/DESCONTO NEGOCIAL PROFISSIONAL**

- Considerando que o SINDICALÇADOS e o SINDIBOLSAS 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 à FETIVEST/MG, 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 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 à FETIVEST/MG 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 pela FETIVEST/MG, **com vencimento no 10º dia do mês subsequente ao recolhimento** ou Depósito Bancário na conta da FETIVEST/MG: **Agência 3089, Conta Corrente 42882-5, SICOOB.**

**§ 8º** - As empresas fornecerão à FETIVEST/MG listagem contendo nome, o valor sobre o qual incidiu o desconto e respectivo valor descontado de seus empregados abrangidos pela presente CCT.

**43ª) 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 conterà 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.

**44ª) 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.

**45ª) 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.

**46ª) REEMBOLSO CRECHE** - As empresas em que trabalharem pelo menos 30 (trinta) mulheres com mais de 16 (dezesesseis) 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\$ 102,00** (cento e dois 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.

**47ª) 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).

**48ª) BANCO DE HORAS** - As entidades sindicais convenientes reconhecem a necessidade de flexibilizar a duração do trabalho para atender às peculiaridades do ciclo produtivo das indústrias de calçados, através de um sistema de débito e crédito de horas, ou seja, do acréscimo de duração normal do trabalho em determinadas épocas do ano, compensado pela

diminuição em outras épocas, sem acréscimo salarial, respeitados os termos do parágrafo 2º do art. 59 da CLT e os seguintes critérios:

- O prazo máximo para a compensação das horas devidas pela empresa ao empregado será de **12 (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.

**49ª) 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.

**50ª) 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.

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

**51ª) DATA BASE - VIGÊNCIA** - A vigência da presente Convenção é de 11 (onze) meses, de 1º de março de 2023 a 31 de janeiro de 2024.

**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.

**52ª) PRAZO PAGAMENTO DIFERENÇAS** - As empresas poderão pagar as diferenças salariais do mês de março de 2023, sem quaisquer ônus adicionais, juntamente com os salários de abril de 2023.

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

Belo Horizonte, 28 de março de 2023.

**SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE CALÇADOS DO ESTADO DE MINAS GERAIS**  
**Luiz Raul Aleixo Barcelos - Presidente**  
**CPF – 746.138.806-10**

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

**FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO DO ESTADO  
DE MINAS GERAIS – FETIVEST/MG  
Rogério Jorge A. Silva – Presidente  
CPF 408.010.046-91**

# Protocolo de assinaturas

Este protocolo de assinatura foi gerado para o arquivo **CCT - Calçados e Bolsas Inorganizados 2023. (1).pdf** no dia 29/03/2023 - 10:59 (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/25d92926-1bbb-4365-8b8c-76b3fa84675c>

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:** 25d92926-1bbb-4365-8b8c-76b3fa84675c

---

## Assinaturas

- ✓ **Celso Luiz Afonso da Silva** - 29/03/2023 - 08:36  
Assinou eletronicamente utilizando o IP: 186.240.3.145
- ✓ **Luiz Raul Aleixo Barcelos** - 28/03/2023 - 10:53  
Assinou eletronicamente utilizando o IP: 179.108.106.43
- ✓ **Rogério Jorge A. Silva** - 28/03/2023 - 11:35  
Assinou eletronicamente utilizando o IP: 179.187.186.203