

Ano 7 - nº 14 **04 Páginas** **Passos - Minas Gerais**
Junho de 2010 **Distribuição dirigida**

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO SETOR VESTUÁRIO 2010 / 2011

Convenção Coletiva de Trabalho que entre si fazem, de um lado, o **Sindicato das Indústrias de Vestuário no Estado de Minas Gerais - SINDIVEST/MG**, com sede na Rua Juiz de Fora, 284 - Conj. 605 - Barro Preto - Belo Horizonte - CEP: 30180-090 - MG, CNPJ: 17.435.793.0001-74 e, de outro lado, o **Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Confecções, Calçados e Estamparia de Passos e Região/MG - STICCEP**, com base territorial nos municípios de Passos, Alpinópolis, Alterosa, Arceburgo, Bom Jesus da Penha, Capetinga, Capitólio, Carmo do Rio Claro, Cássia, Claraval, Conceição da Aparecida, Delfinópolis, Fortaleza de Minas, Guapé, Guaraniânia, Ibiraci, Ilamogi, Itaú de Minas, Jacuí, Juruaia, Monte Santo de Minas, Nova Resende, Piumhi, Pratápolis, São João Batista do Glória, São José da Barra, São Pedro da União, São Roque de Minas, São Sebastião do Paraíso, São Tomás de Aquino e Vargem Bonita, com sede na Travessa Monsenhor João Pedro, 204 - Centro - Passos - CEP: 37900-088 - MG, CNPJ: 64.480.585/0001-77, mediante as seguintes cláusulas e condições:

PRIMEIRA - CORREÇÃO SALARIAL - Os salários dos integrantes da categoria profissional convenente serão corrigidos, em 1º de maio de 2010, pelo percentual de 7,6% (sete inteiros e seis décimos por cento), com incidência sobre os salários vigentes em 1º de maio de 2009, compensando-se assim, automaticamente, as antecipações salariais eventualmente concedidas no período de 01.05.09 a 30.04.10.

a) Empregados não qualificados - R\$ 520,00 (quinhentos e vinte reais). Este piso aplica-se a empregados que desempenham atividades tais como: revisão de tecidos / peças em geral, auxiliares, ajudantes de produção / administração em geral, limpeza de ambiente, limpeza de roupas, copeira, jardinagem, auxiliar de passageira e outras correlatas.

b) Empregados qualificados - R\$ 550,00 (quinhentos e cinquenta reais). Este piso aplica-se a empregados qualificados no desempenho de atividades tais como: costureiras, cortadores, modelistas, encarregados de produção, operadores de máquinas, eletricitas, passageiras e outras correlatas.

SEGUNDA - ADMISSÕES A PARTIR DE 1º/05/09 - Os empregados admitidos após 1º de maio de 2009 terão seus salários reajustados proporcionalmente aos meses trabalhados, considerando-se como mês integral a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias, de acordo com a seguinte tabela:

Mês de Admissão	Índice de Reajuste %	Fator Multiplicativo
2009		
Maio	7,6	1,0760
Junho	6,91	1,0691
Julho	6,27	1,0627
Agosto	5,62	1,0562
Setembro	4,98	1,0498
Outubro	4,34	1,0434
Novembro	3,71	1,0371
Dezembro	3,08	1,0308
2010		
Janeiro	2,46	1,0246
Fevereiro	1,84	1,0184
Março	1,22	1,0122
Abril	0,61	1,0061

QUARTA - ERROS NO PAGAMENTO DE SALÁRIOS - Os erros comprovados e incontroversos que por ventura ocorrerem no pagamento dos salários serão corrigidos, com o pagamento das diferenças no prazo máximo de 5 (cinco) dias úteis, a contar da data da informação junto ao Departamento Pessoal da empresa.

QUINTA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO - As empresas representadas pela Entidade Econômica se comprometem a fornecer a seus empregados, comprovante de seus salários, com a discriminação dos valores e respectivos descontos, através de envelope ou de qualquer outro documento que contenha a identificação da empresa.

SEXTA - PAGAMENTO ATRAVÉS DE CHEQUE - As empresas representadas pelo Sindicato Patronal convenente, que optarem pelo pagamento dos salários através de cheques, o farão dentro do horário de expediente bancário e de trabalho, até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido e concederão aos seus empregados um intervalo dentro do expediente bancário destinado ao respectivo desconto dos cheques, sendo que estas horas poderão ser compensadas posteriormente, na proporção de uma hora de saída, por uma hora trabalhada.

Parágrafo Único - Fica expressamente vedado o pagamento de salários por meio de cheques pré-datados ou cruzados.

SÉTIMA - UNIFORMES - Ficam as empresas obrigadas a fornecer, gratuitamente, aos seus empregados uniformes de trabalho quando o uso deste for por elas exigido.

OITAVA - FÉRIAS COLETIVAS - Quando as férias coletivas abrangerem os dias 25 de dezembro e 1º de janeiro, estes dias não serão computados como férias e, portanto, excluídos da contagem dos dias corridos regulamentares.

NONA - GRATIFICAÇÃO RETORNO DE FÉRIAS - A todos os empregados da categoria profissional será concedida, quando do retorno de férias uma gratificação no valor correspondente a R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais) na data do pagamento ao empregado que durante o respectivo período aquisitivo não tenha faltado nenhuma vez ao trabalho, com exceção das ausências previstas no artigo 473 da CLT e não tenha sido advertido, por escrito, por atraso no trabalho.

§ 1º - Este valor será corrigido pelo percentual de correção dos salários, sempre que estes forem corrigidos.

Quer um motivo para filiar-se ao Sticcep

Não tem problema. Ele te dá 12!!! Confira a nova lista de convênios

- ▶ Médicos
- ▶ Clínicas Especializadas
- ▶ Dentistas
- ▶ Ortodontistas
- ▶ Unimed
- ▶ Farmácias
- ▶ Laboratórios de Análises
- ▶ Óticas
- ▶ Auto Escola
- ▶ Escritório de Advocacia
- ▶ Vale gás
- ▶ Cartão BigCard

Para tornar-se sócio do STICCEP e desfrutar de todos esses benefícios o trabalhador deverá comparecer ao sindicato munido de 2 fotos 3"/4, Carteira de Trabalho, CPF e RG.

Sede: Trav. Mons. João Pedro, 204 - Centro Passos - MG - Telefone: (35) 3522-1115
Sub-sede: Rua Pimenta de Mattos, 1492 - Centro S. S. Paraíso - MG - Telefone: (35) 3551-3016
Email: sticcep@passosnet.com.br

www.sticcep.org.br

Parágrafo 6º - 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 7º - A presente cláusula não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços.

TRIGÉSIMA NONA - BANCO DE HORAS - Fica conveniado que, conforme nova redação do parágrafo 2º (segundo) do artigo 59 da CLT, não haverá acréscimo de salário, desde que o excesso de horas trabalhadas em um dia seja compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano à soma das jornadas semanais previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de 10 (dez) horas diárias.

a) Considera-se débito as horas a favor da empresa e crédito as horas em favor do empregado.

b) O sistema de compensação ora pactuado, somente poderá ser adotado mediante concordância dos empregados nele envolvidos.

c) Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, sem que a compensação tenha ocorrido, o acerto será feito da seguinte forma:

1) - Caso haja horas débito do empregado para com a empresa, estas horas serão descontadas de seus valores rescisórios, tomando-se por base a hora normal trabalhada, quando do pedido de demissão, em demissão sem justa causa não haverá desconto.

2) - Caso haja horas crédito do empregado, estas serão pagas considerando como horas extras de 60%.

d) - A implementação do **Banco de Horas** previsto no caput fica condicionada à observância da legislação aplicável, no que se refere à segurança e medicina do trabalho

e) - Não poderá ser solicitado o trabalho em **Domingos e Feriados**, dentro do sistema de **Banco de Horas**, ocorrendo tal solicitação as horas serão pagas como extras, conforme a cláusula **HORAS EXTRAS**

f) - Ocorrendo trabalho aos sábados, dentro da sistemática ora instituída, não poderá ultrapassar 6:00 (seis) horas diárias.

g) - As horas extras prestadas dentro do regime do **Banco de horas**, objeto desta cláusula, para que possam ser compensadas, deverão ser registradas em cartões de ponto ou outro sistema similar de controle de ponto, conforme art.74 (setenta e quatro), §2º da CLT.

h) As compensações deverão ser avisadas aos empregados com antecedência mínima de 03 (três) dias úteis e para essa finalidade o sábado não será considerado dia útil.

QUADRAGÉSIMA - CONVÊNIO DO SINDICATO - As empresas, como simples intermediárias, descontarão em folha de pagamento e em rescisão de contrato de trabalho de seus trabalhadores, os débitos relativos a convênios do Sindicato profissional que, para isto, se compromete a enviar comunicação escrita com os valores e discriminação dos mesmos. Este desconto será repassado ao

sindicato juntamente com os descontos das contribuições.

§ 1º - As autorizações para os citados convênios são assinadas no ato da filiação ao Sindicato.

§ 2º - As empresas ficam obrigadas a comunicar ao sindicato, por telefone, a demissão do trabalhador associado, para que seja enviado o documento de desconto dos débitos.

QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS - Recomenda-se às empresas a implantação de um plano de participação nos resultados, conforme estabelece a Lei no. 10.101, de 19/12/2000, cumprindo algumas exigências e em compensação, poderá ter seus resultados operacionais bastante melhorados. Tanto o sindicato dos trabalhadores e o sindicato patronal, poderão orientar a elaboração da regras, como sugerido abaixo:

a) O valor a ser pago será equivalente a um percentual do salário, negociado entre as partes, mediante condições e pago em duas parcelas semestrais.

b) Para receber o valor negociado, o empregado deverá alcançar metas como frequência, redução de desperdícios, de consumo de energia, de defeitos, etc.

c) Conforme art. 7º da Constituição Federal, art. 3º da Lei no. 10.101, de 19/12/2000 e art. 20º da Lei 9.711, de 20/11/98, o pagamento previsto nesta cláusula não constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário, não se lhe aplicando o princípio da habitualidade.

QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - LICENÇA PATERNIDADE - De acordo com inciso XIX, art. 7º, da Constituição Federal, combinado com o parágrafo 1º art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias e enquanto não for regulamentada em lei, a licença paternidade será de 05 (cinco) dias corridos, contados desde a data do parto, neles incluído, o dia previsto no inciso III do art. 473 da CLT.

QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - PIS - As empresas deverão providenciar o pagamento do PIS nas suas próprias dependências, quando conveniadas com a Caixa Econômica Federal. Se não o fizer deverão conceder de 01 (uma) a 04 (quatro) horas para o empregado recebê-lo, sendo que estas horas serão posteriormente compensadas.

QUADRAGÉSIMA QUARTA - SINDICALIZAÇÃO - As empresas deverão colocar à disposição do STICCEP, uma

vez por semestre local apropriado e meio para fim de sindicalização, sendo o período conveniado de comum acordo entre empregador e a entidade profissional, ficando vedado qualquer outra atividade nessa ocasião.

QUADRAGÉSIMA QUINTA - FORNECIMENTO DE FERRAMENTAS E INSTRUMENTOS DE TRABALHO - As empresas fornecerão, sem qualquer ônus, aos empregados, as ferramentas e instrumentos de trabalhos necessários e utilizados no local de trabalho, para a prestação dos serviços respectivos.

QUADRAGÉSIMA 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 uma 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.

QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - VIGÊNCIA E DATA BASE - As partes resolvem alterar a data base da categoria para 1º de março, tendo a presente convenção vigência de 10 (dez) meses, iniciando-se em 1º de maio de 2009 e findando-se em 28 de fevereiro de 2010.

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.

QUADRAGÉSIMA OITAVA - PRAZO PARA PAGAMENTO DAS DIFERENÇAS - As diferenças salariais decorrentes do presente ajuste, poderão ser pagas juntamente com os salários de JUNHO/2010, sem qualquer ônus.

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

Belo Horizonte, 19 de maio de 2010.

SINDICATO DA INDÚSTRIA DE CALÇADOS DO ESTADO DE MINAS GERAIS
Luiz Raul Aleixo Barcelos - Presidente
CPF: 746.138.506-10

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE CONFECÇÕES, CALÇADOS E ESTAMPARIA DE PASSOS
Maria dos Reis Alves - Presidente
CPF: 950.479.566-87

Coberturas, Garantias e Custo do Seguro de Vida em Grupo

Coberturas	Morte Titular (100 %)	Invalidez permanente p/ acidente (total / parcial) Titular (até 100%)	Pagamento Antecipado Especial Por Doença Profissional Titular (100%)	Morte Cônjuge (50%)	Morte Filhos* (25%)	Invalidez permanente por doença congênita Filhos** (25%)	Investimento Mensal por Empregado
	5.000,00	5.000,00	5.000,00	2.500,00	1.250,00	1.250,00	2,29
Benefícios Complementares							
Alimentação	Ocorrendo a morte do empregado, os beneficiários do seguro receberão, a título de doação, duas cestas-básicas de 25 kg cada, de comprovada qualidade.						
Auxílio Funeral	Ocorrendo a morte do empregado (a) por acidente, quando estiver no exercício da sua profissão, a apólice de Seguro de Vida em Grupo deverá contemplar uma cobertura para gastos com a realização do sepultamento do mesmo, no valor de até R\$ 2.160,00. ***						
Reembolso à Empresa por Rescisão Trabalhista	Ocorrendo a morte do empregado, a empresa ou empregador receberá uma indenização de até 10% (dez por cento) do capital básico vigente, a título do reembolso das despesas elevadas, para o acerto rescisório trabalhista, devidamente comprovadas.						
Cesta Natalidade	Ocorrendo o nascimento de filhinhos da funcionária (cobrir somente titular do sexo feminino) a mesma receberá, a título de doação, DUAS CESTAS-NATALIDADE, caracterizadas como um KIT MAE e um KIT BEBÊ, com conteúdos específicos para atender as primeiras necessidades básicas da beneficiária e seu bebê, desde que o comunicado seja formalizado pela empresa até 30 dias após o parto da funcionária contemplada						

*Filhos até 21 anos, limitado a quatro. **Invalidez deverá ser constatada em até seis meses após o parto. *** Não cobre a aquisição de pagto, funeral, terreno ou castrão.

§ 2º - As empresas pagarão o prêmio, instituído por esta cláusula, proporcionalmente quando ocorrerem divisões das férias.

DÉCIMA – LICENÇA PARA CASAMENTO – A licença remunerada para casamento, prevista no item II do Art. 473 da CLT, deverá ser de 03 (três) dias úteis consecutivos.

DÉCIMA PRIMEIRA - HORAS EXTRAS - As horas extras serão remuneradas na forma a seguir:

- As horas extraordinárias trabalhadas até o limite de duas horas diárias serão remuneradas com o adicional de 60% (sessenta por cento) sobre o valor da hora normal.
- As horas extraordinárias trabalhadas além do limite de duas horas diárias serão remuneradas com o adicional de 70% (setenta por cento) sobre o valor da hora normal.
- As horas extraordinárias trabalhadas nos dias de repouso semanal remunerado; feriados, domingos e dias previamente compensados, serão remuneradas com o adicional de 100% (cem por cento), independentemente da remuneração normal, exceto se for concedido outro dia de folga.

Parágrafo Único - As empresas não poderão ultrapassar 10 (dez) horas de trabalho diárias, conforme artigo 59 (cinquenta e nove) da CLT.

DÉCIMA SEGUNDA – ATESTADO MÉDICO - As empresas reconhecerão a validade dos atestados médicos emitidos por profissionais credenciados pelo SUS, respeitado o disposto no art. 60, § 4º da Lei n.º 8.213/91.

§ 1º - O prazo para a entrega dos atestados médicos por parte dos empregados será de:

I - 01 (um) dia, caso eles tenham sido emitidos em dias úteis;

II - 03 (três) dias corridos, caso eles tenham sido emitidos nas sextas-feiras, feriados e ou finais de semanas;

III - Considera-se dia de início da contagem dos prazos indicados nos incisos anteriores, o primeiro dia posterior ao dia da emissão do atestado médico;

IV - Em caso de impossibilidade de entrega do atestado médico, o empregado deverá comunicar a empresa sobre o ocorrido por outros meios eficazes;

§ 2º - Em caso de pericia previdenciária, o empregado terá prazo de 1 dia para

comunicar à empresa empregadora o seu resultado, após o seu efetivo conhecimento.

DÉCIMA TERCEIRA – TRANSPORTE DE ACIDENTADOS E DOENTES - Em casos de acidentes, mal súbito ou parto, obriga-se o empregador a transportar o empregado(a) para atendimento em hospital ou pronto socorro, responsabilizando-se ainda pelo transporte até sua casa nos casos em que o médico ateste a impossibilidade de volta ao trabalho.

DÉCIMA QUARTA - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO DOENÇA - As empresas concederão ao empregado, quando em gozo de benefício previdenciário, entre o 16º (décimo sexto) e o 120º (centésimo vigésimo) dia de afastamento, uma complementação de salário em valor igual à diferença entre o efetivamente recebido pela Previdência Social e seu respectivo salário nominal, respeitando-se sempre, para efeito dessa complementação o limite máximo de contribuição previdenciária.

DÉCIMA QUINTA - AUXÍLIO FUNERAL - No caso de falecimento de empregado, a empresa pagará a título de Auxílio Funeral, uma única vez, juntamente com o saldo de salários e outras verbas trabalhistas remanescentes a quantia correspondente ao valor do piso de enquadramento, vigente à data do falecimento.

DÉCIMA SEXTA - EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL (EPI) - Nos ambientes onde haja perigo ou risco de acidente, o primeiro dia de trabalho do empregado será destinado, parcial ou integralmente, a treinamento com o material de proteção individual (EPI) e conhecimento daquela área.

DÉCIMA SÉTIMA - LICENÇA PATERNIDADE - De acordo com inciso XIX, art. 7º, da Constituição Federal, combinado com o parágrafo 1º art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias e enquanto não for regulamentada em lei, a licença paternidade será de 05 (cinco) dias corridos, contados desde a data do parto, neles incluído, o dia previsto no inciso III do art. 473 da CLT.

DÉCIMA OITAVA - EMPREGADO ESTUDANTE - O empregado estudante matriculado em curso regular previsto em lei, desde que faça comunicação prévia à empresa, através de declaração fornecida pelo estabelecimento de ensino em que

estiver matriculado, não poderá prestar serviços além da jornada legal.

Parágrafo Único - As empresas abonarão faltas de empregado estudante, sem prejuízo do salário, que resultarem da prestação de provas em primeira chamada realizadas em escolas reconhecidas, desde que o horário da prova coincida com o do trabalho e seja feita perante a empresa a comprovação do comparecimento.

DÉCIMA NONA - AUTOMAÇÃO - Na automação dos meios de produção, com a implantação de novas técnicas ou maquinários, as empresas deverão desenvolver treinamento durante o período necessário a fim de que os funcionários adquiram melhor qualificação em seus novos métodos de trabalho.

VIGÉSIMA - QUADRO DE AVISOS - As empresas reservarão local interno e apropriado para a fixação de avisos do STICCEP, limitados os avisos, porém, aos interesses da categoria, sendo vedada, por conseguinte, além do que é expressamente defeso por lei, a utilização de expressões desrespeitosas em relação aos empregados ou a categoria econômica. Tais afixações deverão ser prévia e formalmente autorizadas pelas empresas.

VIGÉSIMA PRIMEIRA - PIS - As empresas deverão providenciar o pagamento do PIS nas suas próprias dependências, quando conveniadas com a Caixa Econômica Federal. Se não o fizer deverão conceder de 01 (uma) a 04 (quatro) horas para o empregado recebê-lo, sendo que estas horas serão posteriormente compensadas.

VIGÉSIMA SEGUNDA - SINDICALIZAÇÃO - As empresas deverão colocar à disposição do STICCEP, uma vez por semestre local apropriado e meio para fim de sindicalização, sendo o período conveniado de comum acordo entre empregador e a entidade profissional, ficando vedado qualquer outra atividade.

VIGÉSIMA TERCEIRA - RECIBOS DE MENSALIDADE DO SINDICATO - STICCEP. O Sindicato Profissional encaminhará para as empresas, a relação de seus associados - empregados e a manterá informada das alterações havidas em seu quadro de associados.

§ 1º - As empresas descontinuarão em folha de pagamento as mensalidades sindicais

desses trabalhadores, desde que por eles expressamente autorizados.

§ 2º - Não será exigido desconto nos casos de desligamento contratual no curso do mês e bem como na ocorrência de suspensão do contrato por benefício previdenciário, independentemente de maior formalidade ou comunicação.

§ 3º - A transferência do respectivo valor ao STICCEP será feita na Sede do mesmo ou nas lotéricas para as cidades da região no prazo máximo de cinco dias da data legal do pagamento de salários.

§ 4º - O não cumprimento por parte das empresas do disposto na letra "C" acima, acarretará multa no valor correspondente a 2% (dois por cento) do montante devido, corrigido pelos índices oficiais de variação inflacionária, até a data efetiva do recolhimento, revertida em favor do STICCEP.

VIGÉSIMA QUARTA - DIRIGENTES DO SINDICATO - AUSÊNCIAS - Os Dirigentes sindicais, não afastados de suas funções na empresa, poderão ausentar-se do serviço por 3 (três) dias no ano, sem prejuízos nos salários, nas férias, 13º salários e descanso semanal remunerado, desde que avisada a empresa, por escrito, pelo STICCEP com antecedência mínima de quarenta e oito horas, ressalvadas as condições mais favoráveis já existentes na empresa, para participarem de congressos e eventos que irão enriquecer seus conhecimentos.

VIGÉSIMA QUINTA – SUBSTITUIÇÃO TEMPORÁRIA - Sempre que houver determinação de substituição temporária, o empregado substituto, far-á jus ao mesmo salário da sua função anterior desde que o período não ultrapasse 60 (sessenta) dias.

VIGÉSIMA SEXTA – CONTRIBUIÇÃO DOS EMPREGADOS EM FAVOR DA ENTIDADE SINDICAL DOS TRABALHADORES – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL - De acordo com a Assembleia Geral realizada pelo STICCEP em 19/03/2010, as empresas, como simples intermediárias, descontinuarão do salário dos empregados, sindicalizados ou não, à exceção dos pertencentes a categorias diferenciadas, importância equivalente a 1% (um por cento) ao mês, dos pisos de enquadramento, já reajustados, a título de Contribuição Assistencial.

Parágrafo Único: Assegura-se ao empregado o direito de discordar da contri-

Parágrafo Único - A justificativa mencionada não se aplica às empresas que mantenham serviço médico-odontológico próprio.

VIGÉSIMA NONA - READMISSÃO DE EMPREGADO - Sempre que possível, as empresas procurarão readmitir empregados que tenham sido despedidos em momentos de crise de mercado.

TRIGÉSIMA - CRECHE - Recomenda-se às empresas em que trabalharem pelo menos trinta mulheres, com mais de dezesseis anos de idade, a manutenção de local apropriado, onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período de amamentação.

TRIGÉSIMA PRIMEIRA - REFEITÓRIO/ VESTIÁRIO - As empresas com mais de 30 (trinta) empregados manterão, para uso dos mesmos, refeitório e vestiário com armário de aço.

TRIGÉSIMA SEGUNDA - COMUNICAÇÃO TELEFÔNICA - As empresas facilitarão aos seus empregados a comunicação telefônica, em caso de urgência.

TRIGÉSIMA TERCEIRA - ABONO DE FALTAS - As empresas se obrigam a abonar, na vigência desta convenção, sem prejuízo do salário 2 (dois) dias de falta da empregada mãe, em razão de internação hospitalar de seu filho(a) menor de 12 anos, e 1 (um) dia em razão de consulta de emergência, desde que a empregada beneficiária apresente comprovação escrita do autorizado.

Parágrafo único – assegura também os dias que ultrapassaremos dois dias como licença não remunerada, sem perda do descanso semanal remunerado, de férias e décimo terceiro salário.

TRIGÉSIMA QUARTA - QUADRO DE AVISOS DO SINDICATO - As empresas reservarão local para a afixação de avisos do Sindicato dos empregados, em local interno e apropriado para tal, limitados os avisos, porém, aos interesses da categoria, sendo vedada, por conseguinte, além do que é expressamente defeso por lei, a utilização de expressões desrespeitosas em relação aos empregados ou à categoria econômica. Tais afixações deverão ser prévia e formalmente autorizadas pelas empresas.

TRIGÉSIMA QUINTA - FALTA DE ENERGIA ELÉTRICA - As empresas não poderão compensar as horas paradas por falta de energia elétrica não programada, obrigando os empregados a trabalharem

além da jornada normal diária, sem o pagamento dos respectivos adicionais previstos nesta Convenção.

TRIGÉSIMA SEXTA - MULTA - Fica estabelecido a multa de 3% (três por cento) sobre o menor piso salarial fixado nesta convenção, para o descumprimento das obrigações de fazer constantes deste ajuste, e que será paga pela parte inadimplente a favor da parte prejudicada. No caso da parte prejudicada ser a Entidade Sindical Profissional, a multa se destinará ao empregado prejudicado diretamente.

TRIGÉSIMA SÉTIMA - JORNADA DE TRABALHO – COMPENSAÇÃO DE SÁBADOS/FERIADOS - A Jornada normal de trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de duas, sem qualquer acréscimo salarial, desde que o excesso de horas em um dia seja compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda o horário normal da semana.

Parágrafo Único – As empresas que compensarem o trabalho aos sábados, parcial ou integralmente, prorrogando a jornada de trabalho nos demais dias, não considerarão como horas extraordinárias esta prorrogação se algum feriado cair no Sábado, assim como não exigirão que sejam repostas as horas que seriam prorrogadas, quando ocorrer feriado de Segunda a Sexta-feira.

TRIGÉSIMA OITAVA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO - As empresas farão, em favor dos seus empregados que optarem expressamente pelo benefício contido nesta cláusula, e independentemente da forma de contratação, um Seguro de Vida e Acidentes Pessoais em grupo, observadas as seguintes coberturas mínimas:

I - R\$ 5.000,00 (Cinco mil reais), em caso de Morte do empregado (a), independentemente do local ocorrido;

II - R\$ 5.000,00 (Cinco mil reais), em caso de Invalidez Permanente (Total ou Parcial) do empregado (a), causada por acidente, independentemente do local ocorrido, atestado por médico devidamente qualificado, discriminando detalhadamente, no laudo médico, as seqüelas definitivas, mencionando o grau ou percentagem, respectivamente, da invalidez deixada pelo acidente.

III - R\$ 5.000,00 (Cinco mil reais), em caso de Invalidez Permanente Total, adquirida no exercício profissional, será pago ao empregado 100% (cem por cento) do Capital Básico Segurado para Cobertura de MORTE, mediante declaração médica,

em modelo próprio fornecido pela seguradora, assinada pelo médico ou junta médica, responsável pelo laudo, caracterizando a incapacidade decorrente da doença profissional, obedecendo o seguinte critério de pagamento:

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

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

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

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

IV - R\$ 2.500,00 (dois mil e quinhentos reais) em caso de Morte do Cônjuge do empregado (a);

V - R\$ 1.250,00 (hum mil, duzentos e cinquenta reais), em caso de morte de cada filho de até 21 (vinte um) anos, limitado a 04 (quatro);

VI - R\$ 1.250,00 (hum mil, duzentos e cinquenta reais), em favor do empregado quando ocorrer o nascimento de filho (a) portador de Invalidez causada por Doença Congênita, o (a) qual não poderá exercer qualquer atividade remunerada, e que seja caracterizada por atestado médico até o sexto mês após o dia do seu nascimento;

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

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

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

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

Parágrafo 1º - O custo de contratação do seguro estipulado nesta cláusula será rateado entre a empresa e o empregado optante, na proporção de 50% (cinquenta por cento) para cada uma das partes, sendo que a parte do empregado não poderá ser superior a R\$ 1,15 (um real e quinze centavos) mensais.

Parágrafo 2º - A partir das coberturas mínimas estipuladas e das demais condições constantes do "caput" desta Cláusula, ficam as empresas livres para pactuarem com os seus empregados outros valores, critérios e condições para concessão do seguro, e escolher a Seguradora que melhor lhes convier.

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

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

Parágrafo 5º - As 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 primeiro- No caso de concessão de férias em dois períodos, a gratificação, quando devida, será dividida e paga, também, em duas etapas.

Parágrafo segundo - As faltas legais previstas no art 473 da CLT, as faltas por motivo de acidentes de trabalho e as faltas dos dirigentes sindicais desde que com solicitação prévia do sindicato, não poderão ser consideradas para efeito de recebimento deste prêmio.

Parágrafo terceiro - 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", VI da Lei 8.212/91 respectivamente.

DÉCIMA TERCEIRA - GESTANTE - GARANTIA DE EMPREGO - As empresas dão garantia de emprego ou de salário à empregada gestante pelo período de 60 (sessenta) dias, após a data de cessação da licença compulsória previdenciária.

Parágrafo Único - Os benefícios desta cláusula não se aplicam às empregadas que tenham sido contratadas a termo, e nas hipóteses de pedido de demissão, ou dispensa por justa causa.

DÉCIMA QUARTA - GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA - O empregado que contar com mais de 02 (dois) anos contínuos de serviços prestados à mesma empresa e estiver comprovadamente a 12 meses de aquisição do direito à aposentadoria integral, prevista nos arts. 52 a 58 da Lei 8.213/91, não poderá ser dispensado até que complete o tempo necessário à obtenção de sua aposentadoria.

§ 1º - A garantia prevista nesta cláusula somente ocorrerá quando o empregado estiver a 12 (doze) meses para adquirir o direito à aposentadoria integral e, completado o tempo necessário à aposentadoria, cessa para a empresa, a obrigação prevista na presente 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 no período de pré-aposentadoria, previsto no §1º anterior.

§ 3º - Caso a empresa resolva dispensar o empregado, dentro de qualquer das

hipóteses previstas nesta cláusula, poderá fazê-lo, mas ficará obrigada a reembolsá-lo mensalmente pelo mesmo valor que ele pagar junto à Previdência Social, 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 QUINTA - LANCHE - As empresas obrigam-se a fornecer, antes do início da jornada diária de trabalho, lanche gratuito a seus empregados composto de pão, manteiga ou margarina, um copo de leite e café para quem preferir.

Parágrafo Único - Obrigam-se ainda as empresas a fornecer outro lanche igualmente gratuito, cuja composição fica a critério de cada empresa, a seus empregados, convocados para prestação de serviço além da jornada legal, desde que a prestação ocorra por período não inferior a 1 (uma) hora.

DÉCIMA SEXTA - GARANTIA - RETORNO EMPREGADO INSS - As empresas se obrigam a dar garantia de emprego ou de salário, pelo prazo de 60 (sessenta) dias ao empregado que retornar ao serviço após o gozo de benefício previdenciário em decorrência de doença.

DÉCIMA SÉTIMA - EMPREGADO ESTUDANTE - O empregado estudante matriculado em curso regular previsto em lei, desde que faça comunicação prévia à empresa, através de declaração fornecida pelo estabelecimento de ensino em que estiver matriculado, não poderá prestar serviços além da jornada legal.

Parágrafo Único - As empresas abonarão faltas de empregado estudante, sem prejuízo do salário, que resultarem da prestação de provas realizadas em escolas reconhecidas, desde que o horário da prova coincida com o do trabalho, e seja feita perante a empresa, a comprovação do comparecimento.

DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO FUNERAL - A empresa, por ocasião do falecimento do empregado, ficará obrigada a pagar, juntamente com o saldo de salários e/ou outras verbas rescisórias, um salário nominal do empregado, a título de Auxílio Funeral.

Parágrafo Único - Ficam excluídas das disposições desta cláusula as empresas que mantenham seguro de vida gratuito para seus empregados.

DÉCIMA NONA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO - As empresas representadas pela Entidade Econômica se comprometem a fornecer a seus empregados comprovante de seus salários, com a discriminação dos valores e respectivos descontos, através de envelope ou de qualquer outro documento que contenha a identificação da empresa.

Parágrafo único - As empresas que adotarem o pagamento de salários através de crédito na conta bancária de seus empregados e disponibilizarem extrato de pagamento através de terminal eletrônico, ficam dispensadas do fornecimento de cópias dos pagamentos, bem como de recolher assinatura dos trabalhadores nos recibos de salários.

VIGÉSIMA - UNIFORMES - Ficam as empresas obrigadas a fornecer, gratuitamente, aos seus empregados, uniforme de trabalho quando o uso deste for por elas exigido.

VIGÉSIMA PRIMEIRA - TAREFEIROS - Para os empregados que percebam salário à base de tarefa com valor fixo, a correção salarial incidirá sobre o preço tarefa ou peça, nos termos da Cláusula Primeira.

VIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL INDUSTRIAL - Conforme decidido pela Assembleia Geral do Sindicato das Indústrias de Calçados, as empresas associadas ou não, ficam obrigadas a recolher ao mesmo a Contribuição Assistencial Industrial, no valor de R\$ 1,00 (um real) por empregado, por mês.

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

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

VIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PROFISSIONAL - Os empregadores se obrigam a descontar mensalmente dos empregados associados (sócios) da entidade Sindical Profissional, a importância correspondente a 1% (um por cento) incidente sobre o salário mensal nominal de cada empregado, cujo valor por trabalhador não poderá exceder a 1% (um por cento) do piso de enquadramento.

§ 1º - Mensalmente os empregadores encaminharão ao Sindicato Profissional, relação dos empregados que contribuirão, com respectivos Valores.

§ 2º - A referida contribuição, após descontada, será recolhida na sede do STICCEP até o 3º (terceiro) dia útil após o desconto.

§ 3º - Após o vencimento do prazo acima, os recolhimentos estarão sujeitos a uma multa de 20% (vinte por cento) sobre os valores descontados e não recolhidos, competindo à DRT/MG a fiscalização da presente Convenção Coletiva.

VIGÉSIMA QUARTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA - Não será celebrado contrato de experiência nos casos de readmissão de empregados para a mesma função anteriormente exercida na empresa, num prazo inferior a 12 (doze) meses.

VIGÉSIMA QUINTA - RETORNO SERVIÇO MILITAR - Fica garantido ao empregado que retornar do cumprimento do serviço militar obrigatório, a garantia de emprego ou de salário pelo prazo de 30 dias após a baixa.

VIGÉSIMA SEXTA - CARTA DE DISPENSA - Desde que solicitado pelo empregado, as empresas deverão indicar, por escrito, mediante recibo, os motivos da dispensa por justa causa.

VIGÉSIMA SÉTIMA - FORNECIMENTO DE ATESTADO DE SALÁRIOS - Desde que solicitadas, as empresas fornecerão "AAS" (Atestado de Afastamento e Salários).

VIGÉSIMA OITAVA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS - Para justificação da ausência ao serviço, até quinze dias, por motivo de doença, as empresas aceitarão como válidos os atestados médicos e odontológicos fornecidos pelo serviço médico conveniado da empresa ou pelo SUS. Os atestados odontológicos só serão aceitos para atendimentos emergenciais e cirúrgicos.

bução a que se refere esta cláusula, devendo para tanto se manifestar por escrito ao Sticcep até (vinte) dias antes do desconto.

VIGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL - SINDIVEST - Fica estabelecido que, as empresas representadas pelo SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO NO ESTADO DE MINAS GERAIS - SINDIVEST-MG, se obrigam a recolher, até 25/06/2010, aos cofres da entidade patronal, na conta nº 67.413-3, Banco do Brasil S/A, Agência 2655-7, de acordo com Assembleia Geral Extraordinária realizada em 11/12/1990, uma importância a título de Contribuição Assistencial Patronal, com vistas ao aprimoramento das suas atividades estatutária, conforme a tabela seguinte:

Nº de Empregados na Empresa	Valor da Contribuição
De 0 a 10	137,00
De 11 a 50	221,00
De 51 a 100	334,00
Acima de 101	515,00

§ 1º - Os associados do Sindivest/MG, que estiverem com suas contribuições em dia, terão um desconto de 50% (cinquenta por cento) na contribuição Assistencial Patronal.

§ 2º - O pagamento pelas empresas poderá ser efetuado através da boleta bancária que será encaminhada ou poderá ser depositado na conta 67.413-3, Banco do Brasil S/A - Agência Guarani, nº 2655-7 em nome do SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO NO ESTADO DE MINAS GERAIS - SINDIVEST/MG, encaminhando cópia do comprovante de depósito. Os recolhimentos após 25 (vinte e cinco) de junho de 2010 deverão ser acrescidos da multa de 2% (dois por cento).

§ 3º - Assegura-se à empresa o direito de discordar da contribuição a que se refere esta cláusula, devendo para tanto procurar o Sindicato Patronal ou encaminhar documento firmado pelos diretores da empresa, manifestando a discordância, até o dia 24 (vinte e quatro) de junho 2010, obtendo a respectiva liberação.

§ 4º - O sistema de flexibilização não prejudicará o direito dos empregados quanto ao intervalo de alimentação, período de descanso entre duas jornadas diárias de trabalho e repouso semanal;

§ 5º - O sistema de flexibilização deverá obedecer os dispositivos legais referentes às normas de medicina e segurança do trabalho.

§ 6º - O sistema de flexibilização não prejudicará o direito dos empregados quanto ao intervalo de alimentação, período de descanso entre duas jornadas diárias de trabalho e repouso semanal;

Parágrafo Único - Em caso de internação de filho menor de 12 (doze) anos assegurada a mãe licença não remunerada, sem perda do descanso semanal remunerado, de férias e de 13º salário.

VIGÉSIMA NONA - BANCO DE HORAS - Nos termos do parágrafo 2º do art. 59 da CLT, fica autorizada a adoção pelas empresas do regime de compensação de jornada denominada Banco de Horas, constituído da redução de jornada de trabalho em ocasiões de baixa na produção, sem redução de salário, por compensação das horas trabalhadas em outras ocasiões de alta produção sem o pagamento de horas extras.

§ 1º - Fica estabelecido que a operação compensatória poderá ocorrer em qualquer ordem, ou seja, diminuição do trabalho, seguida da compensação respectiva ou aumento da jornada seguida da respectiva compensação, dentro do prazo de 12 (doze) meses.

§ 2º - O sistema de flexibilização não prejudicará o direito dos empregados quanto ao intervalo de alimentação, período de descanso entre duas jornadas diárias de trabalho e repouso semanal;

§ 3º - O sistema de flexibilização deverá obedecer os dispositivos legais referentes às normas de medicina e segurança do trabalho.

§ 4º - As empresas que resolverem adotar esta sistemática deverão comunicar, por escrito, ao STICCEP com antecedência mínima de 05 dias da implantação, sob pena de invalidade do Banco de Horas. As empresas que já estiverem praticando o Banco de Horas desde 1º/05/2009 deverão fazer a referida comunicação no prazo de até 10 (dez) dias após a assinatura da presente convenção coletiva.

§ 5º - O sistema de compensação ora pactuado, somente poderá ser adotado mediante concordância dos empregados nele envolvidos, sendo que o empregado que não concordar estará excluído da compensação.

§ 6º - A empresa fornecerá aos empregados, extrato mensal, informando-lhes o saldo existente no Banco de Horas;

§ 7º - Considera-se débito as horas a favor da empresa e crédito as horas a favor do empregado.

§ 8º - Os dias ou horas que o empregado trabalhar além da jornada normal diária, serão compensados na oportunidade em que a empresa determinar, sem direito a

qualquer tipo de remuneração, na proporção de 01 (uma) hora de trabalho por 01 (uma) hora de descanso;

§ 9º - Os dias ou horas que o empregado for dispensado da jornada normal de trabalho, serão compensados na oportunidade em que a empresa determinar, sem direito a qualquer tipo de remuneração, na proporção de 01 (uma) hora de trabalho por 01 (uma) hora de descanso;

§ 10º - A comunicação de compensação deverá ser feita pela empresa com no mínimo 24 horas de antecedência.

§ 11º - As horas trabalhadas no sábado serão na proporção de 1 (uma) hora trabalhada por 1:15 (uma hora e quinze minutos) de descanso.

§ 12º - Ocorrendo trabalho aos sábados, dentro da sistemática ora instituída, a jornada não poderá ultrapassar de 6 (seis) horas diárias.

§ 13º - Após o término do banco de horas, as empresas terão até 30 (trinta dias) para efetuar a compensação final das horas. Caso não se faça a compensação dentro do prazo de 30 (trinta dias), havendo horas de crédito em favor do empregado, essas deverão ser pagas como hora extra; havendo débito as horas não serão cobradas.

§ 14º - Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, sem que a compensação tenha ocorrido, o acerto será feito juntamente com as demais parcelas rescisórias e da seguinte forma:

a) Em caso de pedido de demissão e dispensa por justa causa, havendo horas de débito do empregado para com a empresa, estas serão descontadas de seus valores rescisórios. Nas hipóteses de dispensa por iniciativa da empresa, sem justa causa, e de aposentadoria, as horas de débito não serão descontadas.

b) Caso haja horas de crédito do empregado, em qualquer hipótese de demissão, essas serão pagas considerando os percentuais de hora extra constantes desta convenção.

§ 15º - Dentro do sistema de Banco de Horas, não poderá ser solicitado o trabalho em domingos, feriados e dias previamente compensados (pontes), não enquadrando-se entre esses últimos os sábados compensados durante a semana.

§ 16º - Os empregados que estejam devidamente matriculados em instituições

de ensino, em qualquer grau de escolaridade, não poderão participar do banco de horas, exceto nos períodos de férias.

TRIGÉSIMA - MULTAS - Multa de 2% (dois por cento) sobre o salário normativo vigente, corrigido pelos índices oficiais de variação inflacionária, à época da violação, devida por infração e por empregado, pelo descumprimento de qualquer cláusula da presente Convenção Coletiva, revertendo o valor em favor da parte prejudicada.

Parágrafo Único - A presente multa não se aplica em relação às cláusulas para as quais a CLT já estabeleça penalidade ou àquelas que, neste instrumento, já tragam no seu próprio bojo punição pecuniária própria.

TRIGÉSIMA PRIMEIRA - AÇÃO DE CUMPRIMENTO - Os empregados ou sua Entidade representativa poderão intentar ação de cumprimento na forma e para os fins especificados no artigo 872, parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho.

TRIGÉSIMA SEGUNDA - LANCHE - As empresas obrigam-se a fornecer, no mínimo, um lanche gratuito a seus empregados composto de pão, manteiga ou margarina, leite ou café para quem preferir, em horário definido pela empresa, não se computando esse intervalo na jornada de trabalho.

§ 1º - Obrigam-se ainda as empresas a fornecer outro lanche igualmente gratuito, cuja composição fica a critério de cada empresa, a seus empregados convocados para prestação de serviço além da jornada legal, desde que a prestação ocorra por período não inferior a 1 (uma) hora.

§ 2º - As empresas que fornecerem refeição no local de trabalho, ficam dispensadas do fornecimento do lanche.

§ 3º - Quando houver gestante trabalhando na empresa, esta terá direito, a lanche em horários diversos dos demais funcionários, desde que seja apresentado atestado médico, ficando a empresa desobrigada de fornecer este lanche.

TRIGÉSIMA TERCEIRA - CONVÊNIO DO STICCEP - As empresas como simples intermediárias descontinuarão em folha de pagamento e em rescisão de contrato de trabalho de seus funcionários, os débitos em convênios do Sindicato, desde que o

mesmo apresente ofício juntamente com a autorização do desconto assinada pelo trabalhador. E este desconto será repassado ao STICCEP juntamente com os descontos das contribuições.

Parágrafo Único – As autorizações dos trabalhadores para os citados descontos são assinadas, e enviadas às empresas no ato da filiação ao STICCEP.

TRIGÉSIMA QUARTA – FORNECIMENTO DE FERRAMENTAS E INSTRUMENTOS DE TRABALHO - As empresas fornecerão, sem qualquer ônus, aos empregados, as ferramentas e instrumentos de trabalhos necessários e utilizados no local de trabalho, para a prestação dos serviços respectivos.

TRIGÉSIMA QUINTA - DESCANSO PARA REFEIÇÃO - As empresas, mediante adesão de maioria dos empregados em assembleia com a participação do STICCEP, poderão pleitear diretamente ao órgão competente, a redução, para até 30 (trinta) minutos, do intervalo para refeição e repouso.

Parágrafo Único - A referida assembleia deverá ser expressamente autorizada pela empresa. Caso contrário, o disposto no "caput" desta cláusula ficará sem efeito.

TRIGÉSIMA SEXTA – REPRESENTANTE DOS TRABALHADORES - Para representar os trabalhadores junto à empresa e o STICCEP será eleito 1(um) representante dos trabalhadores nas empresas com até 100 (cem) empregados, e 2 (dois) nas empresas com mais de 100 (cem) empregados.

§ 1º - O representante eleito tem as mesmas garantias que o dirigente Sindical.

§ 2º - O mandato será de 2 (dois) anos e a eleição será encaminhada pelo STICCEP.

TRIGÉSIMA SÉTIMA – GARANTIA DE RETORNO DO INSS - As empresas se obrigam a dar garantia de emprego e ou salário, pelo prazo de 60 (sessenta) dias ao empregado que retornar ao serviço após gozo de benefício previdenciário, em decorrência de doença.

TRIGÉSIMA OITAVA - ATESTADOS DE AFASTAMENTOS E SALÁRIOS - As empresas se obrigam a fornecer ao empregado, quando da sua dispensa e

solitação, o Atestado de Afastamento e Salários (AAS), para fins previdenciários.

TRIGÉSIMA NONA - DIAS "PONTES" - As empresas poderão liberar o trabalho dos seus empregados em dias úteis através de compensação, anterior ou posterior, dos respectivos dias, de maneira a propiciar folgas prolongadas, bastando para tal, lista de adesão da maioria dos empregados, remetendo cópia para ser protocolada no STICCEP.

QUADRAGÉSIMA - JORNADA DE TRABALHO - COMPENSAÇÃO DE SÁBADOS / FERIADOS - A jornada normal de trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de duas, sem qualquer acréscimo salarial, desde que o excesso de horas em um dia seja compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda o horário normal da semana.

Parágrafo Único - As empresas que compensarem o trabalho aos sábados, parcial ou integralmente, prorrogando a jornada de trabalho nos demais dias, não considerará como horas extraordinárias esta prorrogação se algum feriado cair no sábado, assim como não exigirão que sejam repostas as horas que seriam prorrogadas, quando ocorrer feriado entre segunda e sexta-feira.

QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - EXAMES MÉDICOS ADMISSIONAIS E DEMISSIONAIS - Serão realizados obrigatoriamente, os exames admissionais, demissionais e ou periódicos na forma estabelecida pela NR-7 da Portaria 3214/78, sem ônus para o trabalhador.

QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS - Tendo em vista o estabelecido na Medida/ Lei 10.101, de 19.12.00, as empresas que se interessarem, para o ano de 2009, poderão negociar com seus empregados a Participação nos Lucros ou Resultados, cujas condições serão acertadas diretamente entre a empresa e a Comissão de Empregados, observadas as regras básicas previstas na Lei em referência.

QUADRAGÉSIMA TERCEIRA – "GARANTIA DE EMPREGO OU CONTRIBUIÇÃO NO PERÍODO DE PRÉ- APOSENTADORIA" - O empregado que contar com mais de 02 (dois) anos contínuos de serviços prestados a mesma empresa e que comprovadamente estiver a 12 (doze)

meses para aquisição do direito à aposentadoria integral, previstos arts. 52 a 58 da Lei 8.213/91, não poderá ser dispensado até que complete o tempo necessário à obtenção de sua aposentadoria.

§ 1º - A garantia prevista na cláusula somente ocorrerá quando o empregado estiver a 12 (doze) meses para se aposentar e, completado o tempo necessário à aposentadoria, cessa para a empresa a obrigação prevista na presente cláusula, mesmo que o empregado não se aposente, por sua vontade ou por culpa do instituto da Previdência Social.

§ 2º - Os benefícios previstos nesta cláusula somente serão devidos, igualmente, caso o empregado, no ato de sua dispensa, informe à empresa por escrito, encontrar-se em um dos períodos de pré-aposentadoria, previstos no § 1º anterior.

§ 3º - Caso a empresa resolva dispensar o empregado, dentro de qualquer das hipóteses previstas nesta cláusula, poderá fazê-lo, mas ficará obrigada a reembolsá-lo mensalmente pelo mesmo valor que ele pagar junto à Previdência Social, durante o período que faltar para completar o tempo de contribuição 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".

QUADRAGÉSIMA QUARTA – JUÍZO COMPETENTE - Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação desta Convenção

QUADRAGÉSIMA QUINTA – VIGÊNCIA - A presente Convenção Coletiva terá vigência de 1 (um) ano, iniciando-se em 1º (primeiro) de maio de 2010 e terminando em 30 de abril de 2011.

QUADRAGÉSIMA SEXTA – DIFERENÇAS SALARIAIS - As diferenças salariais advindas da aplicação do presente instrumento poderão ser pagas juntamente com os salários de JUNHO/2010.

E, para que produza seus efeitos jurídicos, a presente Convenção Coletiva de Trabalho foi lavrada em 6 (seis) vias de igual forma e teor, sendo lavrada o registro junto à Sub- Delegacia Regional do Trabalho em Poços de Caldas.

Passos (MG), Maio de 2010.

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE CALÇADOS, CONFECÇÕES E ESTAMPARIA DE PASSOS E REGIÃO/MG – STICCEP
Maria Deide dos Reis Alves – Presidente

SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO NO ESTADO DE MINAS GERAIS - SINDIVEST / MG
Michel Aburachid – Presidente

Expediente

DIRETORIA - 2008/2011

Presidente
Maria dos Reis Alves (Deide)

Secretária
Tereza Maria de Oliveira

Tesoureira
Erika Souza Santos




Suplentes
Marcos Gaspar Dias
Ana Lúcia Rodrigues de Lima Melo
Wagner Divina de Oliveira

Conselho Fiscal
Ana Rita Amaro
Ana Maria Passos Comitê
Edson Lúcio de Souza

Jornalista Responsável
Diagramação
Cleber Martins
Mtb MG 09147 JP

Projeto Gráfico
Eduardo Yoshimoto

O STICCEP é filiado às Instituições:



O Jornal Sticcep é órgão de comunicação oficial do Sticcep.
Endereço: Sdla: Trav. Mons. João Pedro, 204 - Centro
Passos - MG - Telefone: (35) 3522-1115
Sub-sdla: Rua Pimenta de Paula, 1432 - Centro
S.S. Paraíba - MG - Telefone: (35) 3531-3016

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO SETORES CALÇADOS, BOLSAS E ACESSÓRIOS
2010/2011

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO que entre si fazem, de um lado, o **SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE CALÇADOS DO ESTADO DE MINAS GERAIS**, inscrita no CNPJ sob o no. 17 435 785 0001 28, situado na Rua Bernardo Guimarães, 63 Bairro Funcionários, CEP 30 840 430, município de Belo Horizonte – Minas Gerais e, de outro lado, o **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE CONFECÇÕES, CALÇADOS E ESTAMPARIA DE PASSOS E REGIÃO**, inscrita no CNPJ sob o número 64.480.585.0001 77, situado na Travessa Monsenhor João Pedro, 204 – Centro, CEP 37 900 088, de Passos – Minas Gerais, com base territorial nos municípios de, Passos, Alpinópolis, Alterosa, Arceburgo, Bom Jesus da Penha, Capetinga, Capitólio, Carmo do Rio Claro, Cássia, Claraval, Conceição da Aparecida, Dellfinópolis, Fortaleza de Minas, Guanã, Guaraniésia, Ibiraci, Itamogi, Itaú de Minas, Jacui, Juruaia, Monte Santo de Minas, Nova Resende, Piumhi, Pratópolis, São João Batista do Glória, São José da Barra, São Pedro da União, São Roque de Minas, São Sebastião do Paraíso, São Tomás de Aquino e Vargem Bonita, mediante as seguintes cláusulas e condições:

PRIMEIRA - CORREÇÃO SALARIAL - Os salários dos integrantes da categoria profissional conveniente serão corrigidos, em 1º de maio de 2010, pelo percentual de 7% (sete por cento), com incidência sobre os salários vigentes em 1º de maio de 2009, compensando-se assim, automaticamente, as antecipações salariais eventualmente concedidas no período de 01.05.09 a 30.04.10.

SEGUNDA - ADMISSÕES A PARTIR DE 1º/05/09 - Os empregados admitidos após 1º de maio de 2009 terão seus salários reajustados proporcionalmente aos meses trabalhados, considerando-se como mês integral a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias, de acordo com a seguinte tabela:

Mês de Admissão	Índice de Reajuste %	Fator Multiplicativo
2009		
Maio	7,00	1.0700
Junho	6,33	1.0633
Julho	5,74	1.0574
Agosto	5,15	1.0515
Setembro	4,56	1.0456
Outubro	3,98	1.0398
Novembro	3,40	1.0340
Dezembro	2,83	1.0283
2010		
Janeiro	2,25	1.0225
Fevereiro	1,68	1.0168
Março	1,12	1.0112
Abril	0,56	1.0056

Parágrafo Único - Após a aplicação dos percentuais definidos na tabela acima, o empregado mais novo não poderá perceber salário superior ao do mais antigo, na mesma função.

TERCEIRA - QUITAÇÃO - Com o cumprimento do disposto nas cláusulas anteriores, considerar-se-ão integralmente satisfeitas as determinações da Lei nº 10.192, de 14 de fevereiro de 2001, ficando expressamente quitadas eventuais perdas salariais que tenham ocorrido até 30 de abril de 2010, no limite dos percentuais concedidos.

QUARTA - PISO SALARIAL - A partir de 1º de maio de 2010 fica assegurado aos empregados da categoria profissional

conveniente, o direito à percepção de um salário mensal não inferior a R\$ 520,00 (quinhentos e vinte reais).

§ 1º - Somente farão jus ao salário previsto nesta cláusula, os que forem especializados, o que será comprovado pelas anotações constantes de sua CTPS, desde que por período igual ou superior a 6 (seis) meses.

§ 2º - Não obstante a experiência e especialização comprovadas na CTPS, o empregado, exceto da área de produção, poderá ser admitido por um período máximo de 30 (trinta) dias, com salário inferior ao previsto nesta cláusula.

§ 3º - Decorrido o período fixado no § anterior, o salário do empregado deverá ser imediatamente adequado ao disposto na presente cláusula.

§ 4º - O piso salarial aqui fixado será corrigido durante a vigência desta convenção com o mesmo percentual de antecipação ou reajuste salarial que for concedido à categoria profissional.

§ 5º - Ocorrendo a absorção do piso salarial previsto nesta cláusula pelo salário mínimo, as partes comprometem-se a reabrir negociações, visando sua revisão.

§ 6º - O salário previsto nesta cláusula não se aplica aos que trabalharem por peça ou tarefa.

QUINTA - TABELA DE CARGOS E SALÁRIOS - A partir de 1º de maio de 2010, as indústrias de calçados deverão observar, como valores mínimos, a seguinte relação de cargos e salários:

GRUPO 1 - R\$ 520,00 (quinhentos e vinte reais) – Coladeira, Viradeira, Aparadeira, Acabadeira, e demais cargos que não se enquadrem nos demais grupos.

GRUPO 2 - R\$ 530,00 (quinhentos e trinta reais) – Chanfradeira, Solador, Lixador.

GRUPO 3 - R\$ 550,00 (quinhentos e cinquenta reais) - Pespontadeira, Cortador, Montador.

GRUPO 4 - R\$ 630,00 (seiscentos e trinta reais) - Encarregados de setor de produção de calçados, bolsas,

acessórios e componentes para calçados.

§ 1º - No período de experiência, durante os primeiros 30 dias, o empregado não fará jus aos pisos ajustados, aplicando-se o disposto na cláusula quarta, após o que, passará a perceber o salário ou piso salarial correspondente ao cargo que for exercer.

§ 2º - O empregado, mesmo que classificado em determinada função, não poderá recusar-se a prestar serviços em outras funções, desde que extraordinariamente, percebendo o salário correspondente à função original.

§ 3º - Sempre que o empregado for promovido de um grupo para outro, ficará sujeito a um período experimental máximo de 90 dias, durante os quais continuará recebendo 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 - HORAS EXTRAS - As horas extras serão remuneradas na forma a seguir:

a. As horas extraordinárias trabalhadas até o limite de duas horas diárias serão remuneradas com o adicional de 60% (sessenta por cento) sobre o valor da hora normal.

b. As horas extraordinárias trabalhadas além do limite de duas horas diárias serão remuneradas com o adicional de 70% (setenta por cento) sobre o valor da hora normal.

c. As horas extraordinárias trabalhadas nos dias de repouso remunerado, feriados, domingos e dias previamente compensados serão remuneradas com o adicional de 100% (cem por cento), independentemente da remuneração normal, exceto se for concedido outro dia de folga.

SÉTIMA - PAGAMENTO ATRAVÉS DE CHEQUE - As empresas que optarem pelo pagamento dos salários através de cheques, o farão dentro do horário de expediente bancário e de trabalho,

até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido e, concederão aos seus empregados, um intervalo dentro do expediente bancário destinado ao respectivo desconto dos cheques, sendo que estas horas poderão ser compensadas posteriormente. Parágrafo único - Fica expressamente vedado o pagamento de salários por meio de cheques pré-datados ou cruzados.

OITAVA - SALÁRIO DE SUBSTITUIÇÃO - Fica assegurado ao empregado substituído, nas substituições superiores a 30 (trinta) dias consecutivos, mesmo quando eventuais, exceto em caso de férias, o direito de receber salário igual ao do empregado substituído, durante o período da substituição.

NONA - COMPLEMENTOS DE AUXÍLIO DOENÇA - As empresas concederão ao empregado em gozo de benefício previdenciário, entre o 16º e o 60º dia de afastamento, uma complementação de salário em valor equivalente à diferença entre o efetivamente pago pela Previdência Social e o salário nominal do empregado, respeitando-se sempre para efeito da complementação o limite máximo da contribuição previdenciária do empregado beneficiado.

DÉCIMA - LICENÇA PARA CASAMENTO - A licença para casamento prevista no item II do art. 473 da CLT deverá ser de 03 (três) dias úteis consecutivos.

DÉCIMA PRIMEIRA - INÍCIO DE FÉRIAS - As férias do empregado não poderão ter início no dia de seu repouso semanal remunerado, feriados, domingos e dias já previamente compensados.

DÉCIMA SEGUNDA - GRATIFICAÇÃO - RETORNO DE FÉRIAS OU PREMIO DE ASSIDUIDADE - As empresas assegurarão a todos os seus empregados, sem prejuízo do abono concedido pelo art. 7º, inc. XVII, da Constituição Federal, o pagamento de um prêmio de assiduidade, quando do retorno de férias, no valor de 30% do salário nominal do empregado que durante o respectivo período aquisitivo não tenha faltado nem uma vez ao trabalho, com exceção das ausências previstas no artigo 473 da CLT; o valor máximo do benefício a ser pago será de R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais)