

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2027

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE CALÇADOS, CONFECÇÕES DE ROUPAS, ESTAMPARIA E SIMILARES DE NOVA SERRANA, CNPJ nº 70.950.407/0001-65, neste ato representado por seu Presidente, SR. CARLOS ALEXANDRE DA SILVA**

**E SINDICATO INTERMUNICIPAL DAS INDÚSTRIAS DE CALÇADOS DE NOVA SERRANA, COM BASE TERRITORIAL NOS MUNICÍPIOS DE ARAÚJOS, BOM DESPACHO, CONCEIÇÃO DO PARÁ, DIVINÓPOLIS, IGARATINGA, LEANDRO FERREIRA, NOVA SERRANA, ONÇA DE PITANGUI, PARÁ DE MINAS, PERDIGÃO, PITANGUI E SÃO GONÇALO DO PARÁ, CNPJ nº 64.476.781/0001-78, neste ato representado por seu Presidente, SR. RODRIGO AMARAL MARTINS**

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

### **CLÁUSULA PRIMEIRA – VIGÊNCIA E DATA-BASE**

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

### **CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá as categorias de Trabalhadores das Indústrias de Calçados, Confecções de Roupas, Estamparia e Similares de Nova Serrana, com abrangência territorial em NOVA SERRANA.

### **SALÁRIOS, REAJUSTE, PAGAMENTOS, HORA EXTRA E ADICIONAIS**

#### **CLÁUSULA TERCEIRA – PISO SALARIAL**

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

**Parágrafo Primeiro** – Fará jus ao piso salarial previsto nesta CLÁUSULA, o empregado que comprovar através de anotações em sua CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social), que labora no setor calçadista por período igual ou superior a 03 (três) meses.

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

**Parágrafo Terceiro** – Decorrido o período de experiência, o salário do empregado deverá ser imediatamente adequado.

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

#### **CLÁUSULA QUARTA – CLASSIFICAÇÃO DE FUNÇÕES**

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

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

**GRUPO B** – Auxiliar administrativo, Coladeira, Aparadeira, Conferente, Passador de Cola e Almojarife: **R\$ 1.720,00 (um mil setecentos e vinte reais)**.

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

**GRUPO D** – Operador de Injetora e Encarregado: **R\$ 2.100,00 (dois mil e cem reais)**.

Cada empregado será enquadrado no grupo de acordo com sua especialização, através da classificação de funções da própria empresa.

Os demais empregados terão um reajuste de **5% (cinco inteiros por cento)**, sobre o valor do salário percebido no mês de fevereiro de 2026.

Os reajustes salariais feito antecipadamente durante o período da vigência da convenção, poderão ser compensados. Exceto se o motivo for mudança de função.

#### **CLÁUSULA QUINTA – SALÁRIO PRODUÇÃO OU TAREFA – TAREFEIROS**

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

#### **CLÁUSULA SEXTA – HORAS EXTRAS**

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

**A)** 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal para as horas extras laboradas até o limite de 02 (duas) horas diárias, não podendo exceder a 10 (dez) horas diárias a jornada de trabalho.

**B)** 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal para as horas extras laboradas nos feriados e dias santificados que não sejam descontadas, compensadas ou quitadas no Banco de Horas.

#### **CLÁUSULA SÉTIMA – EMPREGADO ESTUDANTE – HORAS EXTRAS**

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

#### **CLÁUSULA OITAVA – TRIÊNIO – ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO**

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

#### **CLÁUSULA NONA – MULTA ESPECIAL**

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA – MULTA POR ATRASO DE PAGAMENTO DE SALÁRIOS**

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – VALE TRANSPORTE**

A empresa que optar por fornecer o vale transporte gratuitamente para seus colaboradores, sem qualquer valor a título de desconto em folha de pagamento, não configura salário “in natura” ou salário utilidade.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** A empresa deverá fornecer o vale transporte quando solicitado pelo empregado mediante declaração por escrito da necessidade de uso.

#### **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – CESTA BÁSICA**

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

Nº	PRODUTO
1	1 Pacote de Arroz tipo 1 Codil ou similar – 10kg
2	1 Pacote de Açúcar Cristal – 5kg
3	1 Pacote de Feijão Codil ou similar – 2kg
4	1 Litro de Leite Porto Alegre ou similar
5	½ kg – Macarrão espaguete Santa Amália c/ovos ou similar
6	½ kg – Pó de café Divinópolis ou similar
7	1 Litro de óleo
8	1 Pacote de bolacha Maisena ou Maria
9	1 Tempero Anjo Branco 200grs. ou similar
10	1 Lata de massa de tomate de 340grs. Elefante ou similar
11	1 Pasta de creme dental Colgate ou similar
12	1 Desodorante

**Parágrafo Primeiro** – As empresas também poderão optar pelo cartão alimentação, substituindo ou não a cesta básica, sendo o seu valor correspondente aos 12 itens acima citados.

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

**Parágrafo Terceiro** – A cesta básica ou o cartão alimentação não caracteriza salário.

## **AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – AUXÍLIO MORTE / FUNERAL**

A empresa por ocasião do falecimento de seu empregado fica obrigada a pagar, juntamente, com o saldo de salário e/ou outras verbas rescisórias, o valor equivalente a 02 (dois) piso salarial da categoria na função que enquadrar o empregado na época em que ocorrer o óbito, a título de auxílio-funeral.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – Fica excluída do cumprimento desta **CLÁUSULA** a empresa que possuir seguro de vida para seus empregados.

## **SEGURO DE VIDA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – SEGURO DE VIDA EM GRUPO**

As empresas farão, em favor dos seus empregados, independentemente da forma de contratação um Seguro de Vida e Acidentes Pessoais em grupo, sem ônus para seus empregados, observando as seguintes coberturas mínimas:

I – R\$ 15.000,00 (quinze mil reais), em caso de Morte do empregado (a), independentemente do local ocorrido;

**II** – Até R\$ 15.000,00 (quinze mil reais), em caso de Invalidez Permanente (Total ou Parcial) do empregado (a), causada por acidente, independentemente do local ocorrido, atestado por médico devidamente qualificado, discriminando detalhadamente, no laudo médico, as sequelas definitivas, mencionando o grau ou percentagem, respectivamente, da invalidez deixada pelo acidente.

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

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

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

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

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

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

**V** – R\$ 3.750,00 (três mil setecentos e cinquenta reais), em caso de morte de cada filho de até 21 (vinte um) anos, limitado a 04 (quatro);

**VI** – R\$ 3.750,00 (três mil setecentos 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 uma cesta básica contendo os alimentos a seguir:

QUANTIDADE	PRODUTO
1	Açúcar Cristal Claro – 5kg
2	Arroz Agulhinha T1 – 5kg
1	Biscoito Recheado de Chocolate – 125grs.
2	Café Tradicional – 250grs.
1	Extrato de tomate – 350 grs.
1	Farinha de mandioca crua – 1kg
1	Farinha de milho – 500grs.
1	Farinha de trigo – 1kg
2	Feijão carioca – 1kg
1	Fubá – 1kg
1	Macarrão Sêmola Espaguete – 500grs.
1	Macarrão Sêmola Parafuso – 500grs.
1	Milho Verde – 200grs.
2	Óleo de Soja – 900ml

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

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

**X** – Ocorrendo o nascimento de filho (s) do(a) funcionário (a) (cobre titular de ambos os sexos) o (a) mesmo (a) receberá, **DUAS CESTAS NATALIDADE**, caracterizadas como KIT MÃE, composto dos produtos alimentícios especiais a seguir:

QUANTIDADE	PRODUTO
1	Açúcar cristal – 5kg
1	Arroz agulhinha – 5kg
1	Aveia flocos – 250grs.
1	Biscoito Cream Cracker
2	Pacotes de café – 250grs.
1	Pacote de canjiquinha – 500 grs.
2	Pacotes de leite em pó – 200grs. (cada)
1	Extrato de tomate – 250grs.
1	Farinha láctea – 400grs.
1	Farinha de mandioca – 1kg

1	Farinha de trigo – 1kg
2	Feijão cariouinha – 1kg (cada)
1	Fubá – 1kg
1	Leite condensado – 395 grs.
2	Macarrão espaguete – 500grs. (cada)
1	Macarrão penne – 500grs.
1	Mucilon arroz – 400grs.
2	Óleo de soja – 900ml (cada)
1	Pacote de sal – 1kg
2	Latas de sardinha – 130grs. (cada)
2	Pacotes de semente de linhaça 25 grs.(cada)

E um **KIT BEBÊ**, composto de 12 itens de produtos de higiene, a seguir:

QUANTIDADE	PRODUTO
1	Álcool Absoluto – 50ml
1	Algodão em bolas – 95grs.
1	Chupeta de 0 – 6 meses
1	Cotonete com 75 unidades
1	Pacote de Fralda Descartável tamanho: P
2	Pacotes de Fraldas Descartáveis tamanho: M
1	Gaze Esterilizada pacote com 10 unidades
1	Lenço Umedecido com 70 unidades
1	Mamadeira – 240ml
1	Óleo Mineral Natural – 100ml
1	Sabonete para bebê – 75gr
1	Shampoo para bebê – 200ml

Que deverão ser entregues diretamente na residência da (o) funcionária (o), desde que o comunicado seja formalizado para a empresa até 3 dias após o parto.

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

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

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

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

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

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

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

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

**Parágrafo Sétimo** – As empresas e/ou empregadores não serão responsabilizadas, sob qualquer forma, solidária ou subsidiariamente, na eventualidade da Seguradora contratada não cumprir com as condições mínimas aqui estabelecidas, salvo quando houver prova de culpa ou dolo.

**Parágrafo Oitavo** – A presente cláusula não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços.

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

**Parágrafo Décimo** - Caso o (a) empregado (a) seja diagnosticado (a) com câncer de mama ou de próstata, este (a) deverá receber, no ato do diagnóstico, o valor de R\$ 3.000,00 (três mil reais), para auxílio no tratamento da doença. O diagnóstico, deverá ser comprovado pelo resultado do exame anatomopatológico e por laudo emitido pelo médico especialista.

## **OUTROS AUXÍLIOS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – DIA DO SAPATEIRO**

O dia do Sapateiro é 25 de outubro, mas será comemorado sempre na segunda-feira que antecede o Dia do Carnaval. É considerado feriado para todos os empregados lotados nas Indústrias de Calçados, Confeções de Roupas, Estamparias e Similares de Nova Serrana, representados pelo Sindicato Profissional conveniente.

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO**

As empresas concederão ao empregado, quando em gozo do benefício previdenciário, entre o 16º e o 60º dia de afastamento, uma complementação de salário, no valor igual ao da diferença entre o salário efetivamente recebido do INSS e o seu respectivo salário.

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – PLANO DE SAÚDE E ODONTOLÓGICO**

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – LANCHE**

As empresas ficam obrigadas a fornecer para todos seus empregados um lanche composto de um pão francês (50 gramas), com manteiga ou margarina, juntamente, com um copo de leite, café ou suco, em horário determinado pela empresa e não deverá ser computado na jornada de trabalho.

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

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA – ADAPTAÇÃO PARA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS**

As empresas poderão manter por 2 (dois) dias qualquer trabalhador sem a devida anotação do contrato de trabalho em sua CTPS, para fazer um teste de adaptação funcional. Este limite não pode ser ultrapassado e nem terá vínculo empregatício entre as partes neste período. O funcionário receberá somente os 2 (dois) dias pelo teste de adaptação funcional, caso não seja contratado pela empresa.

## **REGULAMENTAÇÃO DA ALTERNÂNCIA DE FUNÇÕES E COMPATIBILIDADE DE FUNÇÕES**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA – POLIVALÊNCIA FUNCIONAL (Compatibilidade de Riscos, PGR, OS, PCMSO e ASO)**

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

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

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

## **DESLIGAMENTO/ DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – OBRIGATORIEDADE DE CONFERÊNCIA E HOMOLOGAÇÃO DO TERMO DE RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO NO SINDICATO**

Para garantir o pagamento correto e integral das verbas rescisórias para o empregado, todas as empresas **SÃO OBRIGADAS** a comparecer na sede do sindicato profissional, juntamente, com o empregado que tenha laborado um período mínimo de 12 (doze) meses na empresa, para fazer a **CONFERÊNCIA E A HOMOLOGAÇÃO DO TERMO DE RESCISÃO CONTRATUAL**. A título de conferência da documentação a empresa pagará no ato da conferência a importância de R\$ 25,00 (vinte e cinco reais) para o sindicato assistente.

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

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**

### **CLAUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – READMISSÃO DE EMPREGADOS**

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

**PARÁGRAFO ÚNICO** – Sempre que possível, as empresas readmitirão empregados que tenham sido demitidos em momentos de crise do mercado.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES, ESTABILIDADE MÃE**

### **CLAÚSULA VIGÉSIMA TERCEIRA – GARANTIA DE EMPREGO GESTANTES**

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

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

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

### **CLAÚSULA VIGÉSIMA QUARTA – CONDIÇÕES DIGNAS DE TRABALHO**

As empresas abrangidas pela presente Convenção Coletiva comprometem-se a não contratar e a combater o trabalho infantil irregular, o trabalho sem registro em carteira, as condições inadequadas de trabalho, o abuso sexual e qualquer forma de discriminação em seu quadro funcional. Fica ressalvada a contratação de menor aprendiz, nos termos da legislação vigente, conforme disposto no artigo 428 da CLT, observadas as normas de proteção ao trabalho do menor.

## **ESTABILIDADE PORTADORES DOENÇA NÃO PROFISSIONAL**

### **CLAÚSULA VIGÉSIMA QUINTA – RETORNO EMPREGADO INSS**

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

**PARÁGRAFO ÚNICO** – O empregado que estava trabalhando o aviso prévio quando ocorreu o afastamento, não terá direito na Estabilidade.

## **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

### **CLAÚSULA VIGÉSIMA SEXTA – ESTABILIDADE APOSENTADORIA – GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA**

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

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

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

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

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

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

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA – COMPENSAÇÃO DAS HORAS TRABALHADAS AOS SÁBADOS**

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

**Parágrafo Primeiro** – As empresas poderão instituir a jornada de 12x36 horas (doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso), para todos empregados da classe, não importando em horas extras as horas laboradas a mais em um dia e compensadas pelo não labor em outro dia, desde que não ultrapasse 220 (duzentos e vinte) horas mensais. Os porteiros, segurança e vigia noturno ou diurno

poderão ser aproveitados em outras atividades, durante a jornada de trabalho, sem acréscimo salarial, desde que não prejudiquem a função exercida.

**Parágrafo Segundo** – A hora/minuto do feriado de segunda-feira a sexta-feira que seria para compensação do sábado a empresa não poderá cobrar do empregado e em contra partida, quando o feriado ocorrer no sábado, o empregado deverá trabalhar o horário integral durante a semana.

## **CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA – FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO/ BANCO DE HORAS**

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

#### **01 – ABRANGÊNCIA**

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

#### **02 – FORMA DE APURAÇÃO**

As horas trabalhadas além do período normal de 44 horas semanais, inclusive aos sábados, feriados e dias santificados, serão convertidas em folgas, não podendo exceder a 12 (doze) meses após o dia efetivamente laborado, na relação de 01 (uma) hora de trabalho para 01 (uma) hora de descanso.

Caso a jornada de trabalho não complete às 44 horas semanais, as horas que faltarem serão lançadas para **DÉBITO** do empregado e deverão ser compensadas após o expediente normal, nos sábados ou feriados, na relação de 01 (uma) hora de folga para 01 (uma) hora de trabalho.

Este **ACORDO** não inclui os **DOMINGOS**, nem os feriados: **DIA DO SAPATEIRO (COMEMORADO NA SEGUNDA FEIRA DE CARNAVAL), NATAL, SEXTA-FEIRA SANTA E CORPUS CHRISTI**.

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

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

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

#### **03 – ACERTO APÓS O PRAZO LEGAL**

Em caso de impossibilidade de concessão de descanso para quitar os **CRÉDITOS** após o período de 12 (doze) meses do dia efetivamente laborado, ou seja, no mês que completar o tempo de (12 meses)

que o empregado trabalhou as horas, o empregador deverá identificar neste saldo quais dias se referem a dias normais e quais se referem a feriados, para que o pagamento seja feito obedecendo aos

respectivos percentuais previstos na **CLÁUSULA SEXTA** desta Convenção Coletiva. O pagamento será efetuado na folha de pagamento do mês subsequente ao vencimento dos referidos 12 (doze) meses.

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

#### **04 – AUSÊNCIA INJUSTIFICADA**

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

#### **05 – HORA CONVOCADA**

A empresa deverá avisar o empregado, com a antecedência mínima de 48(quarenta e oito) horas da necessidade de cumprir jornada de trabalho além do limite normal. As empresas poderão convocar seus empregados para trabalhar após o horário normal do expediente, nos sábados, mesmo se já tiverem sido compensados e feriados, com exceção: **DIA DO SAPATEIRO (COMEMORADO NA SEGUNDA FEIRA DE CARNAVAL), NATAL, SEXTA-FEIRA SANTA, CORPUS CHRISTI e DOMINGOS.**

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

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

#### **06 – HORAS EXTRAORDINÁRIAS**

Fica estabelecido que o sistema de flexibilização de jornada de trabalho, objeto do presente **ACORDO**, substitui dentro dos limites da cláusula 6ª (sexta - horas extras), todo e qualquer pagamento pecuniário de horas extraordinárias, não podendo os empregados envolvidos pleitear qualquer obrigação da empresa a esse título, visto que a jornada na vigência deste instrumento será sempre resgatada sob a forma aqui convencionada. Salvo quando acerto após o prazo legal.

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

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

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

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

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

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

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

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

## FALTAS

### CLAUSULA VIGÉSIMA NONA – FALTA JUSTIFICADA – FALECIMENTO.

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

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

## JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA – PERÍODO DE AMAMENTAÇÃO

Nos termos do artigo 396 da C.L.T as trabalhadoras que estiverem com os filhos em idade de amamentação, isto é, até o 6º mês de idade, terão o direito de gozar de 2 períodos de 30 minutos cada por dia, ou se preferir poderá folgar 1 hora diária.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA – RECEBIMENTO DO PIS

As empresas, que não mantêm sistema de pagamento direto do PIS, deverão conceder aos seus empregados 02 (duas) horas durante o expediente normal de trabalho, preferencialmente antes ou

depois do intervalo para almoço, para recebimento de PIS, desde que previamente avisadas com antecedência de 24 (vinte e quatro) horas.

#### **CLAUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA – DIRIGENTES SINDICAIS – ABONO DE FALTAS**

No período de vigência da presente C.C.T, mediante notificação formal, as empresas abonarão até 3 (três) faltas por ano dos diretores do Sindicato dos Trabalhadores, que forem funcionários da mesma.

#### **ATESTADOS MÉDICOS**

#### **CLAUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA – AUSÊNCIA NO TRABALHO**

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

#### **CLAUSULA TRIGÉSIMA QUARTA – ACEITAÇÃO DE ATESTADO MÉDICO**

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

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

#### **LICENÇAS**

#### **CLAUSULA TRIGÉSIMA QUINTA – LICENÇA PATERNIDADE**

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

#### **CLAUSULA TRIGÉSIMA SEXTA – LICENÇA REMUNERADA E LICENÇA PARA CASAMENTO**

##### **A) LICENÇA REMUNERADA**

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

##### **B) LICENÇA CASAMENTO**

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

#### **CLAUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA – MARCAÇÃO DE PONTO**

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

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

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

## **FÉRIAS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA – DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

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

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

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

**Parágrafo Terceiro** – A comunicação ao Sindicato Profissional deverá ser feita somente impressa e em 3 vias, juntamente com o comunicado ao MTE.

## **PRIMEIROS SOCORROS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA – TRANSPORTE GRATUITO**

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA – COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO**

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

## **SAÚDE, SEGURANÇA DO TRABALHADOR E EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA – ABSORVENTES HIGIÊNICOS**

Recomenda-se para as empresas que utilizam força do trabalho feminino, que tenham na enfermaria ou em caixas de primeiros socorros absorventes higiênicos para ocorrências emergenciais.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA – ADICIONAL DE INSALUBRIDADE – LIMPEZA DE BANHEIROS**

O adicional de insalubridade em grau máximo (40% sobre o salário mínimo) somente será devido em situações excepcionais, quando comprovado, de forma inequívoca, que o empregado exerce, com habitualidade, permanência e de forma preponderante, atividades de limpeza e coleta de lixo em banheiros de uso coletivo de efetiva e comprovada grande circulação, em empresas com mais de 150 (cento e cinquenta) empregados, nos termos da Súmula 448, II, do TST.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA – EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL – EPI**

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

## **UNIFORMES**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA – UNIFORME**

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

## **RELAÇÕES SINDICAIS E ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA – QUADRO DE AVISOS**

As empresas reservarão local para afixação de avisos do Sindicato Profissional, limitados aos interesses da categoria, sendo vetado, por conseguinte, além de ser proibida, por lei, a utilização de expressões desrespeitosas em relação aos empregados ou a categoria profissional. Tais afixações deverão ser prévia e formalmente autorizadas pelas empresas. Deverão também deixar o número do telefone da empresa no quadro de avisos, para necessidade de uso de ligações de familiares dos colaboradores.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA – CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS – RELAÇÕES SINDICAIS – DESCONTOS**

Deverá as empresas nos termos do art. 545 e parágrafo único da CLT, fazer o desconto em folha de pagamento a título de mensalidade sindical, o valor de R\$ 20,00 (vinte reais) de seus empregados sindicalizados e repassar ao Sindicato dos Trabalhadores, através de depósito na conta corrente da entidade na Caixa Econômica Federal, Agência 2257, Conta corrente 730-5 operação 03, através de boleto emitido pelo próprio sindicato ou PIX 70.950.407.0001-65.

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

## **CLAÚSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL NEGOCIAL PROFISSIONAL**

Em conformidade com a decisão do STF (tema 935 de repercussão geral) na ARE 1.018.459 e as deliberações da Assembleia Geral Extraordinária da categoria profissional realizada, com amparo do art. 513, alínea “e” da CLT, no que concerne a cobrança de contribuição assistencial pelas entidades sindicais, fica acordado que:

Todas as empresas descontarão de todos seus empregados, sindicalizados ou não, em favor do Sindicato dos Trabalhadores a título de Contribuição Assistencial Negocial o valor de **R\$ 25,00 (vinte e cinco reais)** a ser paga em uma única parcela e descontada no salário do mês de **ABRIL/2026** e repassado para o Sindicato até o dia 10 (dez) do mês subsequente, através de depósito na conta corrente da entidade na Caixa Econômica Federal, Agência 2257, Conta corrente 730-5 operação 03, através de boleto emitido pelo próprio sindicato ou PIX 70.950.407.0001-65.

**Parágrafo Primeiro** – As empresas deverão apresentar o comprovante de recolhimento, na sede do Sindicato Profissional até o dia **10 de maio de 2026** ou por e-mail, sob pena de Ação de cumprimento de obrigação de fazer e multa de UM PISO salarial por empregado.

**Parágrafo Segundo** – Assegura-se ao empregado o direito de discordar da contribuição que se refere nesta cláusula, desde que ele próprio compareça na secretaria do Sindicato com a **CARTA** escrita de próprio punho em duas vias, no prazo de até 10 (dez) dias corridos contados da data de assinatura desta convenção coletiva. Não será aceito carta enviada individualmente ou coletivas pelo correio e e-mail. O empregado que concordar com a contribuição não precisará de fazer por escrito.

## **CLAÚSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA – CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL**

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

Empresas com até 50 empregados:	R\$ 150,00 (Cento e cinquenta reais);
Empresas com até 100 empregados:	R\$ 250,00 (Duzentos e cinquenta reais);
Empresas com mais de 100 empregados:	R\$ 350,00 (Trezentos e cinquenta reais).

**Parágrafo Primeiro** - O Sindicato Intermunicipal das Indústrias de Calçados de Nova Serrana, ao qual se destina a contribuição, expedirá boletos bancários para o recolhimento, ou o pagamento poderá ser feito o PIX CNPJ 64.476.781/0001-78.

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

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

### QUADRAGÉSIMA NONA – TAXA DE NEGOCIAÇÃO

Todas as empresas abrangidas por esta convenção pagarão uma taxa de negociação para o Sindicato dos Trabalhadores no valor equivalente a 1% (um por cento) do valor total da folha de pagamento do salário líquido, pago para todos os funcionários no mês de **Abril/2026**, repassando para o Sindicato profissional até o dia **25 do mês de maio de 2026**, através de depósito na conta corrente da entidade na Caixa Econômica Federal, Agência 2257, Conta corrente 730-5 operação 03, através de boleto emitido pelo próprio sindicato ou PIX 70.950.407.0001-65.

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

**Parágrafo Segundo** – As empresas deverão apresentar o comprovante do recolhimento juntamente com o relatório do valor usado de base perante a secretaria do Sindicato profissional até o dia **25 de maio de 2026** ou por e-mail.

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

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA – ACORDOS INDIVIDUAIS OU COLETIVO FIRMADO ENTRE EMPRESA/SINDICATOS E EMPREGADOS

Todos os tipos de acordos individuais ou coletivos firmados entre empresa/sindicato e empresa/empregado, é obrigatório ser homologado e protocolado em 3 vias no sindicato patronal e no sindicato profissional. Não poderão ser celebrados sem a participação dos sindicatos das categorias representadas, inclusive o contrato de banco de Horas.

## DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA – MULTA LEGAL

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

## OUTRAS DISPOSIÇÕES

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA – FORO LEGAL

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

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

**Nova Serrana/MG, 25 de março de 2026.**

**Sindicato Intermunicipal das Indústrias de Calçados de Nova Serrana  
Rodrigo Amaral Martins – Presidente**



Documento assinado digitalmente

**CARLOS ALEXANDRE DA SILVA**

Data: 25/03/2026 08:38:11-0300

Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

**Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Calçados, Confeções de Roupas, Estamparia e  
Similares de Nova Serrana – Carlos Alexandre da Silva – Presidente**