

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO  
2022 / 2023**

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: 30180-060 - 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 - 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, Guaranésia, Ibiraci, Itamogi, 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 Rua Lajinha, 62 - COHAB II CEP: 37903-202 - Passos - MG, CNPJ: 64.480.585/0001-77, mediante as seguintes cláusulas e condições:

**PRIMEIRA - CORREÇÃO SALARIAL** – As empresas representadas pela entidade sindical patronal corrigirão, a partir de 1º de fevereiro de 2022, os salários dos empregados representados pela entidade sindical profissional, mediante aplicação do percentual correspondente a **10,60% (dez vírgula sessenta por cento) para salários superiores aos pisos e até R\$ 1.650,00 (um mil, seiscentos e cinquenta reais). Os salários acima de R\$ 1.650,01 (hum mil, seiscentos e cinquenta reais e um centavo) terão o acréscimo da parcela fixa de R\$ 165,00 (cento e sessenta e cinco reais)**, correção essa que deverá ser aplicada sobre os salários vigentes em 1º de fevereiro de 2021, ficando compensados todos os aumentos, reajustes ou antecipações, espontâneos ou compulsórios, que tenham sido concedidos a partir de 1º de fevereiro de 2021, salvo os decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, implemento de idade e término de aprendizado:

§ 1º - Os percentuais referidos nesta cláusula compreendem todas as reivindicações financeiras apresentadas pela Sindicato Profissional conveniente, as quais foram pactuadas em livre negociação entre as partes.

§ 2º - Os percentuais de correção salarial ora concedidos serão compensáveis a qualquer tempo caso sobrevenha Medida Provisória, determinação legal ou decisão judicial, obrigando ao pagamento de reposição de eventuais perdas e/ou resíduos inflacionários do período de 1º de fevereiro de 2021 a 31 de janeiro de 2022.

§ 3º - Com o cumprimento das obrigações salariais previstas neste acordo considerar-se-ão integralmente satisfeitas as determinações da Lei nº 10.192 de 14/02/2001, ficando expressamente quitadas eventuais perdas salariais que tenham ocorrido até 31 de janeiro de 2022.

**SEGUNDA - ADMISSÕES APÓS A DATA BASE** - Os empregados admitidos após 1º de fevereiro de 2021, terão os salários reajustados em 1º de fevereiro de 2022 pelo mesmo percentual de correção salarial aplicado aos admitidos anteriormente, desde que não ultrapasse o menor salário da função.

§ 1º - Nas funções onde não houver paradigma, os salários serão corrigidos proporcionalmente ao tempo de serviço na empresa, considerando-se como mês integral a fração superior a 15 (quinze) dias, de acordo com a seguinte tabela:

MÊS DE ADMISSÃO	ÍNDICE DE REAJUSTE 1º de fevereiro de 2022	FATOR MULTIPLICATIVO	REAJUSTE 1º/02/2022 Salários acima de <b>R\$ 1.650,01</b> Parcela Fixa:
Fevereiro/2021	10,60%	1,001060	165,00
Março/2021	9,72%	1,000972	151,25
Abril/2021	8,83%	1,000883	137,50
Maió/2021	7,95%	1,000795	123,75
Junho/2021	7,07%	1,000707	110,00
Julho/2021	6,19%	1,000619	96,25
Agosto/2021	5,30%	1,000530	82,50
Setembro/2021	4,42%	1,000442	68,75
Outubro/2021	3,54%	1,000354	55,00
Novembro/2021	2,65%	1,000265	41,25
Dezembro/2021	1,77%	1,000177	27,50
Janeiro/2022	0,89%	1,000089	13,75

§ 2º - As partes ajustam que após a aplicação dos índices constantes da tabela, em nenhuma hipótese o salário do empregado admitido após 1º de fevereiro de 2021 poderá resultar quantia superior ao menor salário na mesma função.

**TERCEIRA - PISO SALARIAL** - A partir da presente Convenção Coletiva, nenhum empregado da categoria profissional representada pelo sindicato profissional convenente poderá auferir salário inferior a:

**a) Empregados não qualificados - R\$ 1.245,00** (hum mil, duzentos e quarenta e cinco 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 passadeira e outras correlatas.

**b) Empregados qualificados - R\$ 1.300,00** (hum mil, trezentos reais). Este piso aplica-se aos empregados qualificados no desempenho de atividades tais como: costureiras, cortadores, modelistas, encarregados de produção, operadores de máquinas, eletricitas, passadeiras e outras correlatas.

**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 – 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.

**OITAVA - GRATIFICAÇÃO RETORNO DE FÉRIAS** – As empresas asseguram a todos os seus empregados, sem prejuízo do abono concedido pelo art. 7º, inc. XVII da Constituição Federal, o pagamento de uma gratificação quando do retorno de férias, no valor de R\$ 404,00 (quatrocentos e quatro reais) na data do pagamento dos vencimentos, ao empregado que durante o respectivo período aquisitivo não tenha sido advertido, por escrito, por atraso no trabalho ou não tenha faltado nenhuma vez.

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

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

§ 3º - As faltas legais previstas no Art. 473 da CLT, as faltas por motivo de acidente de trabalho e as faltas dos dirigentes sindicais desde que com solicitação prévia do sindicato, não poderão ser consideradas para efeito do recebimento deste prêmio.

§ 4º - 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.

**NONA – 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 - 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 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 PRIMEIRA – 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 perícia previdenciária, o empregado terá prazo de 1 dia para comunicar à empresa empregadora o seu resultado, após o seu efetivo conhecimento.

**DÉCIMA SEGUNDA – 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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.

**DECIMA SÉTIMA - 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.

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

**DÉCIMA NONA - 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 descontarão 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, 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 - 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, ressalvados as condições mais favoráveis já existentes na empresa, para participarem de congressos e eventos que irão enriquecer seus conhecimentos.

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

**VIGÉSIMA SEGUNDA – NOVA NEGOCIAÇÃO** - As partes ajustam a manutenção da Comissão de Negociação, constituída de representantes do Sindicato dos Empregados e do Sindicato Patronal que terá por objetivo específico, na vigência da presente Convenção, o exame e a solução de quaisquer questões relacionadas às contribuições instituídas pelo Sindicato profissional, caso a Lei 13.467/2017, ou ainda na hipótese de nova determinação legal sobre o assunto. A comissão se reunirá sempre que solicitada por uma das partes.

**VIGÉSIMA TERCEIRA - ABONO DE FALTAS** - As empresas se obrigam a abonar, na vigência desta convenção, sem prejuízo do salário, 03 (três) dias de falta da empregada mãe em razão de internação hospitalar de seu filho (a) menor de 12 (doze) anos, desde que a empregada beneficiária apresente comprovação escrita do fato autorizado.

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

**VIGÉSIMA QUARTA - 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 aos 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/02/2022 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 se enquadrando 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.

**VIGÉSIMA QUINTA - 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.

**VIGÉSIMA SEXTA – 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.

**VIGÉSIMA SÉTIMA - CONVÊNIOS DO STICCEP** - As empresas como simples intermediárias descontarão 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.

**VIGÉSIMA OITAVA – 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.

**VIGÉSIMA NONA – 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 - 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**.

**TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 recair no sábado, assim como não exigirão que sejam repostas as horas que seriam prorrogadas, quando ocorrer feriado entre segunda e sexta-feira.

**TRIGÉSIMA 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 2022, 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.

**TRIGÉSIMA 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, 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 na cláusula somente ocorrerá quando o empregado estiver a 12 (doze) meses para se aposentar e, completado o tempo necessário à aposentadoria.

§ 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 referido no “caput”, 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”.

**TRIGÉSIMA QUARTA – AVISO PRÉVIO:** Quando o aviso prévio for concedido na sexta-feira e o sábado já tiver sido compensado durante a semana, a contagem do prazo terá início a partir da segunda-feira seguinte.

**TRIGÉSIMA QUINTA – DESCONTO NEGOCIAL** - Fica instituída e considera-se válida a contribuição (cota negocial), referida pelo art. 513, alínea “e”, da CLT, nos termos dos arts. 611 e seguintes da CLT, para custeio do Sindicato Profissional, e, em decorrência da negociação coletiva trabalhista, a ser descontada pelas Empresas, no contracheque de todos os trabalhadores, no segundo mês imediatamente subsequente à data de assinatura desta Convenção, ressalvado o direito de oposição individual e escrita do trabalhador não filiado ao Sindicato Profissional, na forma dos parágrafos seguintes:



§1º - O trabalhador poderá apresentar à Entidade Profissional, pessoalmente, por escrito e com identificação de assinatura legível, sua expressa oposição, no prazo de **20 (vinte) dias**, a contar da data de assinatura da Convenção Coletiva de Trabalho, ou seja, até **07/04/2022**.

§2º - Aos trabalhadores de empresas localizadas nos municípios onde não existe sede ou sub-sede do sindicato profissional, a oposição poderá ser apresentada pelo trabalhador, por correspondência de próprio punho, perante a Empresa e, também, pessoalmente perante o Sindicato, mediante recibo, ou, ainda, por meio postal, com AR (Aviso de Recebimento), enviada pelos Correios ao sindicato da categoria, no mesmo prazo acima fixado.

§3º - A Empresa fica responsável pelo envio ao Sindicato Profissional, até o dia **30/04/2022**, a relação nominal dos empregados que expressarem sua oposição, juntamente com as referidas correspondências, para os quais não serão processados os respectivos descontos.

§4º - As empresas fornecerão ao sindicato Profissional listagem contendo nome, o valor sobre o qual incidiu o desconto e respectivo valor descontado de seus empregados abrangidos pelo presente desconto.

§5º - Fica vedado à Empresa empregadora a realização de quaisquer manifestações, atos, campanhas ou condutas similares no sentido de incentivar ou instigar os trabalhadores a apresentarem o seu direito de oposição por escrito.

§6º - Fica vedado ao Sindicato e seus dirigentes a realização de quaisquer manifestações, atos ou condutas similares no sentido de constranger os trabalhadores a apresentarem o seu direito de oposição por escrito.

§7º - O trabalhador que não exercer o direito de oposição na forma e no prazo previstos no Parágrafo Primeiro não terá direito ao respectivo reembolso da presente contribuição (cota negocial).

§8º - Caso haja ação judicial com decisão final que implique obrigação de devolver os valores descontados dos empregados, o sindicato, efetivo beneficiário dos repasses, assume a obrigação de restituição diretamente aos empregados, dos valores que lhe foram atribuídos, sendo que, caso o ônus recaia sobre a empresa, ela poderá cobrar do Sindicato ou promover a compensação com outros valores que devam ser a ele repassados, inclusive relativos a contribuições associativas, devendo a empresa notificar o sindicato acerca de ação com o referido objeto eventualmente ajuizada, para intervir na relação processual caso tenha interesse.

§9º - O valor do desconto previsto no caput será de **04(quatro) parcelas de 1,5%** (um e meio por cento) do salário nos meses de **abril/2022, maio/2022, junho/2022 e julho/2022**.

§10º - A importância a que se refere o parágrafo anterior deverá ser depositada em favor do **Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Confecções, Calçados e Estamparia de Passos e Região – STICCEP**, na conta 1665-0 agência 0141 do banco Caixa Econômica Federal, no prazo de 05 (cinco) dias após a data de pagamento da folha em que foi efetuado o respectivo desconto. E encaminhar ao STICEEP por email ([sticcep@sticcep.com.br](mailto:sticcep@sticcep.com.br)) o comprovante de depósito e os dados da empresa depositante.

**TRIGESIMA SEXTA - VIGÊNCIA E DATA BASE** - A presente convenção, terá vigência de 12(doze) meses, com início em 1º de fevereiro de 2022 e término em 31 de janeiro de 2023.

**TRIGÉSIMA SETÍMA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO E AUXÍLIO FUNERAL –**  
**Recomenda-se** às empresas envidarem esforços na contratação de Seguro de Vida em Grupo em favor dos seus empregados ativos, a fim de atender as necessidades de auxílio funeral e indenização por morte ou invalidez permanente, Modalidade PASI – Plano de Amparo Social Imediato, sendo observado em apólice securitária o custo de R\$ 5,60 (cinco reais e sessenta centavos) per capita, contemplando as seguintes coberturas e condições:

I - R\$ 12.000,00 (doze mil reais), em caso de Morte do empregado, independentemente do local ocorrido;

II – Até R\$ 12.000,00 (doze mil reais) em caso de Invalidez Permanente (Total ou Parcial) do empregado, causada por acidente, independentemente do local ocorrido, observado as regulamentações da SUSEP;

III – R\$ 12.000,00 (doze mil reais) de indenização em caso de Invalidez Total e Permanente por Doença adquirida no exercício profissional do empregado (PAED), observado as regulamentações da SUSEP;

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

IV - R\$ 6.000,00 (seis mil reais), em caso de Morte do Cônjuge do empregado;

V - R\$ 3.000,00 (três mil reais), em caso de Morte de Filho do empregado;

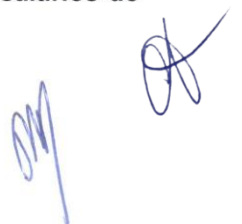
VI - R\$ 3.000,00 (três mil reais), ao empregado em caso de nascimento de filho portador de Doença Congênita, desde que seja caracterizada até trigésimo mês após o parto;

VII - Ocorrendo a morte do empregado, os beneficiários receberão, a título de auxílio alimentação, duas cestas básicas de alimentos com 25 kg (vinte e cinco quilos) cada, de uma única vez que deverão ser entregues na residência dos beneficiários, conforme composição constante no quadro abaixo. As cestas não poderão ser substituídas e nem convertidas por dinheiro ou cartão alimentação, no intuito de preservar o propósito real do benefício e garantir o cumprimento da obrigação mínima estipulada;

VIII - Ocorrendo a morte do empregado, o empregador receberá uma indenização de até 10% (dez por cento) do capital básico vigente na data da ocorrência do sinistro, a título de reembolso das despesas efetivadas para o acerto rescisório trabalhista, devidamente comprovado.

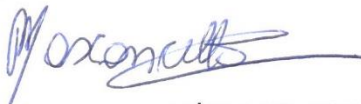
IX - Ocorrendo o nascimento de filho(s) da empregada (cobre somente titular do sexo feminino) a beneficiária deverá receber duas Cestas-Natalidade, para cada filho(a), caracterizadas como: um KIT MÃE, e um KIT BEBÊ. Os kits deverão ser entregues diretamente em sua residência, desde que o comunicado seja formalizado para a seguradora em até 90 dias após o parto, e não poderão ser substituídos e nem convertidos em dinheiro ou cartão

**TRIGÉSIMA OITAVA – DIFERENÇAS SALARIAIS - As diferenças salariais advindas da aplicação do presente instrumento poderão ser pagas juntamente com os salários de março de 2022 .**



E, para que produza seus efeitos jurídicos, a presente Convenção Coletiva de Trabalho foi lavrada e 2(duas) vias de igual forma e teor, sendo levada a registro junto à Sub - Delegacia Regional do Trabalho em Poços de Caldas.

Passos (MG), 18 de março de 2022.



SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO NO ESTADO DE MINAS GERAIS  
**Rogério Marcio Vasconcellos – Presidente**  
CPF: 560.521.036-04



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