

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2013/2014**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** MS000518/2013  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 07/11/2013  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR065276/2013  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46312.007624/2013-68  
**DATA DO PROTOCOLO:** 06/11/2013

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

SINDICATO DAS INDUSTRIAS DE CALÇADOS DO ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL-SINDICAL, CNPJ n. 02.967.082/0001-73, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOAO BATISTA DE CAMARGO FILHO;

E

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE CALÇADOS DE PARANAIBA E REGIAO, CNPJ n. 07.101.159/0001-41, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSSIANE DOS SANTOS RIBEIRO;

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 01º de julho de 2013 a 30 de junho de 2014 e a data-base da categoria em 01º de julho.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores das Indústrias de Calçados**, com abrangência territorial em **Aparecida do Taboado/MS, Brasilândia/MS, Cassilândia/MS, Chapadão do Sul/MS, Costa Rica/MS, Inocência/MS, Paranaíba/MS, Selvíria/MS e Três Lagoas/MS**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO DA CATEGORIA**

Fica estabelecido entre as partes um Piso Normativo de R\$ 740,00 (setecentos e quarenta reais), vigente a partir de 01 de julho de 2013.

Parágrafo único - Nenhum trabalhador abrangido pela presente Convenção Coletiva de Trabalho poderá receber salário inferior ao mínimo da categoria.

**REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS****CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

A partir de 1º de julho de 2013 os salários dos demais empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho serão reajustados em 9,0% (nove por cento), sobre os salários vigentes em 30/06/2013.

**PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

**CLÁUSULA QUINTA - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO-VALE**

As empresas concederão aos seus empregados, adiantamento salarial equivalente a no mínimo 30% (trinta por cento) do salário mensal, até o dia 20 (vinte) de cada mês.

**Parágrafo único** - Os empregados que não desejarem o adiantamento salarial poderão manifestar tal intenção no decorrer do contrato, enviando comunicação escrita ao Departamento Pessoal.

**CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS COM CHEQUE**

Os empregadores concederão aos empregados, tempo hábil, dentro da jornada de trabalho, para recebimento de seus salários em banco ou posto bancário, quando esses salários não forem pagos através de depósito em conta bancária.

**Parágrafo único** - As empresas poderão efetuar o pagamento dos salários e demais títulos através de conta bancária aberta para este fim, em nome de cada empregado e com o consentimento deste, e, ainda, sem nenhum ônus para o trabalhador. Caso o empregado já possua conta corrente junto à instituição financeira onde a empresa efetua os créditos trabalhistas, ou, decida transformar a conta-salário em conta corrente, as empresas se eximirão da responsabilidade do pagamento das taxas bancárias.

**CLÁUSULA SÉTIMA - PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS**

As empresas deverão efetuar o pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação, de acordo com os prazos determinados no artigo 477 da CLT.

**Parágrafo único** - As empresas assinalarão no comunicado de dispensa, o dia, o horário e o local em que efetuará o pagamento das verbas rescisórias.

**GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS  
13º SALÁRIO****CLÁUSULA OITAVA - ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO**

Na hipótese de concessão pela Previdência Social de auxílio doença ao empregado, as empresas pagarão a título de antecipação, desde que solicitado pelo empregado, e, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após a esta solicitação, o valor correspondente a 50% (cinquenta por cento) do 13º salário proporcional a que se faz jus até a data da concessão do benefício, para posterior compensação na época do pagamento do 13º salário ou da rescisão contratual.

**Parágrafo único** - A referida antecipação se dará uma única vez por ano e desde que o empregado permaneça afastado por um período contínuo igual ou superior a 30 (trinta) dias.

**ADICIONAL DE HORA-EXTRA****CLÁUSULA NONA - HORAS EXTRAS**

As horas extraordinárias serão remuneradas da seguinte forma:

**§ 1º** - 50% (cinquenta por cento) de acréscimo em relação à hora normal, quando trabalhadas

em qualquer dia compreendido entre segunda à sexta-feira e sábado inclusive;

§ 2º - 100% (cem por cento) de acréscimo em relação à hora normal, quando trabalhadas em domingos e feriados ou no dia destinado ao repouso semanal remunerado.

§ 3º - Não serão devidos os percentuais de horas extras, para aquelas jornadas que se encerrem em dia não útil.

## **ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

Quando comprovada a existência de atividades ou operações consideradas insalubres, através de laudo de inspeção do local de trabalho, elaborada por engenheiro de segurança do trabalho ou médico do trabalho, e, os empregados forem credores do adicional por preencherem os requisitos estabelecidos nos artigos 189 e seguintes da CLT, as empresas deverão pagar os percentuais fixados em lei, calculados sobre o salário mínimo estabelecido por lei federal. O referido indexador poderá ser modificado na vigência da presente convenção coletiva caso haja promulgação de lei, edição de medida provisória, ou emissão de súmula do STF ou do TST, desde que a vigência desta última não seja cancelada por ato do mesmo tribunal ou do Supremo.

**Parágrafo único** – Ocorrendo por parte da empresa, a adoção de medidas que conservem o ambiente de trabalho dentro dos limites de tolerância, ou com a adoção de equipamento de proteção individual que eliminem ou neutralizem a insalubridade, o pagamento do adicional respectivo poderá ser cancelado.

## **PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS**

Em cumprimento ao que determina o artigo 7º, inciso XI da Constituição Federal e Lei nº 10.101/2000, as empresas pagarão a seus empregados, a título de Participação nos Lucros e/ou Resultados o valor correspondente a R\$ 430,00 (quatrocentos e trinta reais), iniciando-se a contagem em 1º de julho de 2013, e, encerrando em 30 de junho de 2014, observados os seguintes requisitos:

§ 1º - A importância será paga em duas parcelas iguais de R\$ 215,00 (duzentos e quinze reais), sendo que a primeira parcela deverá ser quitada até o 5º (quinto) dia útil do mês de janeiro de 2014, e, a segunda parcela até o 5º (quinto) dia útil do mês de julho de 2014.

§ 2º - Para efeito de apuração do valor relativo ao Programa de Participação nos Lucros e/ou Resultados, cada empresa tomará por base a frequência mensal do empregado, segundo o critério adotado por ela para o fechamento do cartão de ponto.

§ 3º - O empregado admitido no curso do mês, somente fará jus ao recebimento de 1/12 do Programa de Participação nos Lucros e/ou Resultados se tiver trabalhado pelo menos 15 (quinze) dias, e, concomitantemente, não tiver faltado ao trabalho neste período.

§ 4º - Para que o trabalhador faça jus ao recebimento integral das parcelas do Programa de Participação nos Lucros e/ou Resultados, não poderá faltar ao trabalho durante o período de vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho. O trabalhador que faltar ao trabalho

durante o mês perderá a fração equivalente a 1/12.

§ 5º - O empregado somente fará jus ao recebimento da parcela correspondente a 1/12 do Programa de Participação nos Lucros e/ou Resultados, se tiver trabalhado por mais de 14 (quatorze) dias, dentro do período aludido no parágrafo anterior, e, concomitantemente, não ter faltado ao serviço.

§ 6º - Não terá direito ao Programa de Participação nos Lucros e/ou Resultados, o trabalhador que entrar em gozo de benefício previdenciário por motivo de auxílio doença, enquanto durar o seu afastamento.

§ 7º - As empresas integrantes da categoria econômica poderão adotar outras metas através de acordos coletivos firmados com o sindicato da categoria profissional dos empregados, ficando, todavia, assegurado a cada empregado o pagamento mínimo da importância de R\$ 215,00 (duzentos e quinze reais), por semestre, condicionado a inexistência de falta, salvo se o plano de metas estabelecer outros parâmetros mais vantajosos ao empregado. Os pagamentos deverão ser feitos em duas parcelas nas mesmas datas supra mencionadas. A mesma regra se aplica para os casos em que a empresa opte por promover alterações ou mudanças nos critérios de apuração para pagamento da referida Participação nos Lucros e/ou Resultados, devendo submetê-los novamente a Acordo Coletivo perante o sindicato dos empregados.

§ 8º - As empresas que já tenham submetido o programa próprio de Participação nos Lucros e/ou Resultados, bem como, os seus critérios de aferição a Acordo Coletivo perante o sindicato dos empregados em anos anteriores, conservando-as inalteradas, estarão dispensadas de submetê-los a novo Acordo Coletivo com a participação da entidade sindical representativa dos empregados, ficando assegurado a cada empregado o pagamento mínimo da importância de R\$ 215,00 (duzentos e quinze reais), por semestre, condicionado a inexistência de falta, salvo se o plano de metas estabelecer outros parâmetros mais vantajosos ao empregado.

§ 9º - Não farão jus ao recebimento do Programa de Participação nos Lucros e/ou Resultados, os empregados afastados em decorrência de licença não remunerada, auxílio acidente e auxílio maternidade.

## **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - CESTA BÁSICA**

As empresas fornecerão aos seus empregados cesta básica composta dos produtos abaixo relacionados:

10 kg de arroz tipo 1  
02 kg de feijão carioca tipo 1  
02 latas de óleo de soja (900 ml cada)  
02 pacotes de macarrão com ovos (500 g cada)  
02 kg de açúcar refinado  
01 pacote de café torrado e moído (500 g)  
02 latas de extrato de tomate (140 g cada)  
01 kg de farinha de trigo  
01 lata de sardinha (125 g)  
01 pacote de goiabada (300 g)  
01 pacote de biscoito recheado (170 g )

§ 1º - Este benefício será concedido gratuita e ininterruptamente durante a vigência desta Convenção Coletiva, mês a mês, com previsão de entrega até o último dia útil do mês subsequente àquele em que o empregado tiver trabalhado.

§ 2º - Terá direito de receber a cesta básica, o empregado que for admitido no transcorrer do mês, e, tenha trabalhado por um período igual ou superior a 15 (quinze) dias e não tenha faltado ao trabalho. O mesmo se aplica para os casos de extinção de contrato de trabalho.

§ 3º - Caso o empregado seja contratado em regime de contrato de experiência e seja extinto seu contrato no término do período do qual foi contratado, ou, antes mesmo do período terminar, o mesmo terá direito à cesta básica desde que tenha trabalhado por um período igual ou superior a 15 (quinze) dias durante a vigência do referido contrato e não tenha faltado ao trabalho.

§ 4º - Para a concessão da cesta básica, será considerada a frequência mensal do empregado, tomando-se por base o período de fechamento do cartão de ponto de cada empresa.

§ 5º - Não fará jus ao recebimento da cesta básica, o empregado que tiver faltado ao trabalho, ainda que justificadamente, qualquer que seja a modalidade de contrato de trabalho.

§ 6º - Não fará jus ao recebimento da cesta básica, o empregado que for afastado do serviço em decorrência de licença-médica ou qualquer outro motivo que interrompa ou suspenda o contrato de trabalho, exceto nos casos de acidente de trabalho, onde o empregado fará jus ao recebimento da cesta básica por um período máximo de 06 (seis) meses, e, no período de suspensão do contrato de trabalho em decorrência de licença maternidade.

§ 7º - O empregado terá 03 (três) dias úteis de prazo para retirar a sua cesta básica, devendo o empregador informar ao empregado, os dias em que as mesmas serão entregues, findo o qual o empregado perderá o direito ao referido benefício.

§ 8º - A perda ou extravio do comprovante de retirada da cesta básica por parte do empregado, desobrigará a empresa de fornecê-la.

§ 9º - A empresa emitirá uma relação de entrega da cesta básica, e, o trabalhador dará o ciente de seu recebimento.

§ 10º - A cesta básica fornecida aos empregados, não tem natureza salarial, não integrando a remuneração para todos os efeitos legais.

§ 11º - As empresas poderão, em comum acordo com seus empregados, substituir a cesta básica por ticket alimentação, sendo que, os critérios para implantação do ticket deverão ser apresentados e discutidos com o sindicato da categoria profissional .

§ 12º - Tendo em vista a natureza assistencial-alimentar, as empresas ficam previamente autorizadas a conceder além da cesta básica, outros itens mais que ampliem o rol de produtos descritos no "caput" da presente cláusula ou fornecer "cupons", "tickets" ou "vales", para serem utilizados por seus empregados, junto aos supermercados, com fins exclusivamente alimentares. Tais vantagens não integram a remuneração do empregado para qualquer efeito.

## **AUXÍLIO TRANSPORTE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - VALE TRANSPORTE**

As empresas fornecerão o vale-transporte na forma da legislação vigente.

**Parágrafo único** - Fica ao exclusivo talante das empresas, descontarem dos salários dos

empregados optantes do referido benefício, percentual inferior a 6% (seis inteiros por cento), não se incorporando aos salários a vantagem obtida por ele.

### **AUXÍLIO SAÚDE**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - PLANO DE SAÚDE**

Caso as empresas mantenham plano de Assistência Médica, estarão autorizadas a proceder ao desconto dos salários dos empregados, os valores relativos às despesas por ele realizadas, bem como, a importância correspondente à taxa de manutenção do referido plano.

### **AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXÍLIO FUNERAL**

No caso de falecimento do empregado, as empresas pagarão em uma única vez, a título de auxílio funeral, a importância correspondente a 01 (um) salário mínimo nacional. Este benefício só é devido no caso do empregado falecido contar com no mínimo 12 (doze) meses de prestação de serviços contínuos e ininterruptos à mesma empresa. O pagamento será efetuado a quem for nomeado inventariante por ato do juiz ou a quem figurar na Previdência Social como dependente do "de cujus", ou, ainda, a quem a Justiça determinar através de alvará ou de outro instrumento legal.

### **AUXÍLIO MATERNIDADE**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - GESTANTES**

Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa, da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 05 (cinco) meses após o parto.

§ 1º - A empregada gestante não poderá ser despedida, a não ser na hipótese de justa causa.

§ 2º - A empresa não poderá exigir cumprimento do Aviso Prévio e nem descontará este período da empregada que pedir demissão imediatamente após o vencimento da licença maternidade.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CONCESSÃO DE HORÁRIOS PARA AMAMENTAÇÃO**

A empregada trabalhadora terá durante a jornada de trabalho, 2 (dois) descansos de meia hora cada um para fazer o aleitamento de seu filho até que este complete 6 (seis) meses de idade, sem qualquer prejuízo das horas despendidas para essa necessidade. O prazo de aleitamento poderá ser prorrogado, por solicitação escrita do respectivo médico pediatra. A presente cláusula tem por objetivo a proteção ao aleitamento da criança, e não poderá ser utilizada para outras finalidades.

### **OUTROS AUXÍLIOS**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CONVÊNIOS**

Os empregadores poderão firmar convênios com farmácias e drogarias, supermercados, postos de combustíveis, laboratórios, e, comércio em geral, bem como, com empresas administradoras de cartões para aquisição de medicamentos, cosméticos, gêneros alimentícios, combustíveis, vestuário, comércio em geral, laboratórios, cujas despesas

realizadas pelos empregados, até o limite estabelecido pelo empregador, poderão ser descontadas dos salários dos mesmos, mediante expressa autorização do empregado.

## **APOSENTADORIA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA**

Os empregados que contarem com mais de 05 (cinco) anos ininterruptos de contrato com a empresa, terão garantia de permanência no emprego nos 12 (doze) meses que antecedem a data da aquisição do direito de requerer perante a Previdência Social, a aposentadoria por tempo de serviço. Deixando o empregado de requerer a aposentadoria ou obtida esta em prazo inferior a 12 (doze) meses, o contrato de trabalho pode ser rescindido pelo empregador. Esta estabilidade não se aplica em caso de aposentadoria proporcional.

**Parágrafo único** - A garantia de emprego será dada mediante a apresentação pelo empregado, de documento que ateste o tempo de contribuição que garanta o direito à aposentadoria nos 12 (doze) meses da estabilidade provisória prevista na presente cláusula, devendo o documento ser emitido por funcionário credenciado da Previdência Social.

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - HOMOLOGAÇÃO**

As homologações das rescisões de contrato de trabalho de empregados com mais de 01 (um) ano de serviço deverão ser efetuadas com a assistência do sindicato laboral. Na impossibilidade da homologação ser efetuada perante a entidade sindical, a empresa deverá efetuar a homologação perante o Ministério do Trabalho ou se este não existir na localidade da prestação do serviço deverá ser observada a ordem estabelecida no parágrafo terceiro, do artigo 477 da CLT.

## **AVISO PRÉVIO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AVISO PRÉVIO**

Na contagem do aviso prévio, será excluído o dia da concessão e incluído o dia do vencimento. Os empregados que obtiverem novo emprego deverão ser dispensados do cumprimento do restante do aviso prévio, desde que o empregado apresente declaração em papel timbrado da nova empresa, da admissão. Neste caso, a empresa ficará dispensada do pagamento dos dias do aviso prévio não cumprido.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL DO EMPREGADO DISPENSADO SEM JUSTA CAUSA**

De acordo com o artigo 9º, das Leis nº 6.708/79 e 7.238/84, o empregado que for dispensado “sem justa causa” e cuja rescisão de contrato de trabalho ocorrer no período de trinta dias que antecede a data base da categoria, ou seja, no período de 01 a 30 de junho, terá direito a indenização adicional equivalente a um salário mensal. Com referência ao Aviso Indenizado, se em sua projeção o último dia de aviso recair no período acima mencionado, o empregado terá direito à referida indenização.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - FORNECIMENTO DE FERRAMENTAS E INSTRUMENTOS DE TRABALHO**

As empresas fornecerão sem qualquer ônus aos empregados, as ferramentas e instrumentos de trabalho necessários e utilizados no local de trabalho.

**Parágrafo único** - Nos casos em que ficar comprovada a ocorrência de dano não resultante do desgaste natural ou do extravio das ferramentas e instrumentos de trabalho, poderá o empregador descontar dos salários do empregado, o valor correspondente ao prejuízo causado.

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - BANCO DE HORAS**

As partes ajustam a possibilidade de adoção do Banco de Horas, cujas condições devem ser estabelecidas através de negociação coletiva com obrigatória participação do Sindicato Laboral.

§ 1º - Fica estabelecida, por força da presente convenção, a possibilidade da empresa compensar as horas extras praticadas, nos termos do disposto no § 2º, do artigo 59, da CLT, ou seja, que o excesso de horas de um dia seja compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, a soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de 10 (dez) horas diárias, desde que autorizadas pelo sindicato laboral da categoria.

§ 2º - As empresas poderão liberar os seus empregados em dias úteis intercalados com feriados, em começo e finais de semana, através de compensação anterior ou posterior dos respectivos dias, mediante Acordo Coletivo de Trabalho firmado com o Sindicato profissional, devendo a empresa enviar por escrito e com antecedência de 7 (sete) dias à entidade sindical, a solicitação para acordo de compensação de horas dos dias pontes.

### **CONTROLE DA JORNADA**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DA JORNADA DE TRABALHO (12 X 36)**

É facultado às empresas adotarem a jornada de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso. A jornada 12 X 36 somente será aplicada nos setores de portaria, setor de bordado e no setor de injetora. Para as empresas que mantêm nestes setores horários diversos do 12 X 36, para alterarem dependerão de assembléia com a participação do sindicato laboral.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - VARIAÇÕES DE HORÁRIO NO REGISTRO DE PONTO**



As empresas em geral se obrigam a respeitar o que preconiza o artigo 58, §1º, da CLT: "Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários." (Parágrafo incluído pela Lei nº 10.243, de 9.6.2001).

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - AUTORIZ. PARA O EMPREGADOR ADOPTAR SIST. ALTERNATIVO CONTROLE DE JORN.TRAB.**

Fica a empresa desobrigada de utilizar-se do Registrador Eletrônico de Ponto - REP, previsto no art. 31, na Portaria nº 1.510, de 21 de agosto de 2009, podendo manter-se com os equipamentos atuais que registram a jornada de trabalho de seus empregados, conforme previsto no art. 1º, da Portaria 373, de 25 de fevereiro de 2011.

§ 1º - Os empregados das empresas abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho cumprirão integralmente a jornada de trabalho legal ou contratual em vigência.

§ 2º - As empresas fornecerão aos seus empregados, por ocasião da entrega dos recibos de pagamentos (holerites), cópias dos controles de ponto registrados por seus empregados, para que estes possam fazer a devida conferência, tendo ampla liberdade para questionar eventuais divergências, devendo, no entanto, exercer tal faculdade, no prazo máximo de 5 (cinco) dias úteis após o recebimento do "espelho de ponto". Constatado o erro, a empresa deverá, no prazo de 5 (cinco) dias, proceder o pagamento da diferença apurada.

### **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - LOCAL PARA REFEIÇÃO**

As empresas que não possuem refeitório comprometem-se a oferecer condições para os trabalhadores aquecerem suas refeições e tomarem-nas em condições de higiene e em acomodações satisfatórias, observando-se o que determina a NR-24.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - NORMAS DE HIGIENE, MEDICINA E SEGURANÇA NO TRABALHO**

As empresas deverão manter atualizados: atestado médico admissional, periódico e demissional, com os custos pela mesma, conforme determina a NR-7, da Portaria nº 3.214, de 08 de junho de 1.978.

**a)** As empresas se obrigam a obedecer às normas de utilização de equipamentos de proteção individual (EPI's), de acordo com as especificações contidas na NR-06, da Portaria nº 3.214, de 08 de junho 1.978.

**b)** Nos casos em que ficar comprovada a ocorrência de perda dos EPI's ou dano não resultante do desgaste natural, poderá o empregador descontar dos salários do empregado o valor do prejuízo causado.

### **UNIFORME**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - UNIFORME**

Quando for exigido o uso de uniforme para a realização do trabalho, os empregadores o

fornecerão gratuitamente aos seus empregados. No caso do uniforme da empresa ser camiseta, a empresa fornecerá gratuitamente a seu empregado 2 (duas) camisetas a cada 6 (seis) meses.

**Parágrafo único** - Nos casos em que ficar comprovada a ocorrência de perda do uniforme ou dano não resultante do desgaste natural, poderá o empregador descontar dos salários do empregado o valor do prejuízo causado.

## **CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CIPA**

As empresas, quando obrigadas, deverão providenciar a formação de CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes) nos termos da NR-5, da Portaria 3.214/78.

## **OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - COMUNICAÇÃO COM A FAMÍLIA DO ACIDENTADO**

Recomenda-se às empresas comunicarem aos familiares do acidentado, quando o mesmo tiver de ser levado diretamente do local de trabalho para ser socorrido, indicando-lhes o nome e endereço para onde o empregado foi conduzido.

## **RELAÇÕES SINDICAIS SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - SINDICALIZAÇÃO**

As empresas se comprometem a colocar à disposição da entidade sindical, uma vez por ano, em suas dependências, local e meios para que estes possam proceder a atos de filiação espontânea dos trabalhadores, sendo que a atividade será desenvolvida fora do ambiente de produção e no período de descanso da jornada normal de trabalho.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA**

A Contribuição Confederativa Laboral será de 1,0% (um por cento) sobre o salário base conforme aprovado pela Assembléia Geral Extraordinária da entidade no dia 26/04/2013, que incidirá mensalmente sobre o salário de cada empregado sindicalizado e que a empresa se obriga a descontar a partir do mês de julho e efetuar o recolhimento até o dia 10 (dez) do mês subsequente, na conta nº 21-5, agência 0987, da CEF - Caixa Econômica Federal.

§ 1º - O descumprimento desta cláusula pela empresa, acarretará à mesma, a aplicação de multa de 2% (dois por cento) do valor total devido, acrescido de juros de mora no percentual de 1% (um por cento) ao mês e mais correção monetária calculada pela TR (Taxa Referencial).

§ 2º - As importâncias arrecadadas pelas empresas serão repassadas ao sindicato dos trabalhadores, até o dia 15 (quinze) do mês subsequente ao mês de desconto, na c/c nº 21-5, operação 003, agência 0987 da CEF - Caixa Econômica Federal.

§ 3º - A guia para o recolhimento da referida contribuição será fornecida gratuitamente pelo

sindicato laboral.

**§ 4º** - O empregado que discordar do desconto da Contribuição Confederativa deverá fazê-lo, por escrito ao sindicato laboral em 3 (três) vias, no prazo de 30 (trinta) dias do protocolo da presente Convenção no Ministério do Trabalho ou, a qualquer tempo, através de manifestação escrita e protocolada no Sindicato de sua categoria profissional. Neste caso, os descontos deixarão de ser efetuados a partir do mês subsequente ao da comunicação. O sindicato laboral entregará ao empregado discordante 2 (duas) vias carimbadas e protocoladas, sendo que uma das vias será do empregado e a outra deverá ser entregue pelo mesmo à sua empresa, como comprovante de sua desistência.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL LABORAL**

As empresas se obrigam a descontar em folha de pagamento, no mês de agosto de 2013, à título de Contribuição Assistencial Laboral 1% (um por cento) do salário de cada empregado sindicalizado abrangido por esta Convenção Coletiva de Trabalho, conforme aprovado em Assembléia Geral Extraordinária no dia 26/04/2013 e, efetuar o depósito no dia 10 (dez) do mês subsequente, na c/c nº 21-5, agência 0987, da CEF (Caixa Econômica Federal) - destinada para custeio da organização sindical, em especial de seu aparelhamento para futuras negociações, fiscalização do cumprimento das normas que for estabelecida, representação da categoria, defesa de seus interesses coletivos e direitos individuais.

**§ 1º** - O descumprimento desta cláusula pela empresa acarretará à mesma, a aplicação de multa de 2% (dois por cento) do valor total devido, acrescido de juros de mora no percentual de 1% (um por cento) ao mês e mais correção monetária calculada pela TR (Taxa Referencial).

**§ 2º** - A guia para o recolhimento da referida contribuição será fornecida gratuitamente pelo sindicato laboral.

**§ 3º** - O empregado que discordar do desconto da Contribuição Assistencial deverá fazê-lo, por escrito ao sindicato laboral em 3 (três) vias, no prazo de 30 (trinta) dias do protocolo da presente Convenção Coletiva de Trabalho no Ministério do Trabalho ou, a qualquer tempo, através de manifestação escrita e protocolada no Sindicato de sua categoria profissional. O sindicato laboral entregará ao empregado discordante 2 (duas) vias carimbadas e protocoladas, sendo que uma das vias será do empregado e a outra deverá ser entregue pelo mesmo à sua empresa, como comprovante de sua desistência.

#### **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

##### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - QUADRO DE AVISOS**

As empresas após tomarem ciência, permitirão que sejam colocados em seus estabelecimentos, em lugar visível, no quadro de avisos, se houver, comunicados de interesse dos empregados ou da categoria, vedados os de conteúdo político-partidário ou ofensivo, para conhecimento dos mesmos.

##### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - CÓPIAS DE DOCUMENTOS**

As empresas enviarão trimestralmente à entidade profissional, até o dia 15 (quinze), relação contendo o nome, a data de admissão, o número do PIS, o número da CTPS de todos os empregados sindicalizados, bem como, cópias das guias de recolhimento da contribuição

sindical e confederativa e assistencial.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - REUNIÕES DE AVALIAÇÃO E ACOMPANHAMENTO**

As partes de comum acordo comprometem a se reunirem sempre que surgirem divergências na aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho, devendo a parte suscitante da divergência, solicitar a designação de data, horário e local para a realização da reunião.

### **DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - NOVAS EMPRESAS**

As empresas da indústria de calçados que vierem a se instalar nas cidades localizadas em Paranaíba, Aparecida do Tabuado, Selvíria, Cassilândia, Inocência, Costa Rica, Chapadão do Sul, Três Lagoas e Brasilândia-MS, estarão obrigadas a cumprirem todas as cláusulas da presente Convenção Coletiva de Trabalho, no que lhe couber.

### **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - NOTIFICAÇÃO PELO DESCUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO**

No caso de descumprimento de qualquer cláusula da presente Convenção, o Sindicato Laboral notificará a empresa infratora por AR ou através de outro meio idôneo, para que, no prazo de 30 (trinta) dias cumpra a avença. Esgotado esse prazo e persistindo a falta, fica reconhecida a legitimidade “ad causam” e “ad processum” da categoria profissional perante a justiça competente, como substituto processual para ajuizamento de ações de cumprimento de cláusulas desta Convenção Coletiva, independente de outorga de procurações e relações nominais dos trabalhadores substituídos.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - FORO COMPETENTE**

Quaisquer dúvidas, controvérsias ou divergências surgidas em torno das cláusulas ora convencionadas serão intentadas no foro do Registro do empregado.

**JOAO BATISTA DE CAMARGO FILHO**  
**PRESIDENTE**  
**SINDICATO DAS INDUSTRIAS DE CALCADOS DO ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL-SINDICAL**

**JOSSIANE DOS SANTOS RIBEIRO**  
**PRESIDENTE**  
**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE CALCADOS DE PARANAIBA E REGIAO**