CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: CE000869/2022
DATA DE REGISTRO NO MTE: 20/09/2022
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR048696/2022
NÚMERO DO PROCESSO: 13624.104074/2022-42
DATA DO PROTOCOLO: 20/09/2022

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

SINDICATO TRABS IND CALC BOLCA LUVAS MSP TRAB EST CEARA, CNPJ n. 07.341.464/0001-00, neste ato representado(a) por seu e por seu ;

E

SINDICATO DA INDUSTRIA DE CALCADO DE FORTALEZA - CE, CNPJ n. 07.341.134/0001-15, neste ato representado(a) por seu ;

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 setembro de 2022 a 31 de agosto de 2023 e a data-base da categoria em 01º de setembro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores na Indústria de Calçados, Bolsas, Luvas e Material de Segurança e Proteção do Trabalho; EXCETO a categoria profissional dos Trabalhadores nas Indústrias de Confecção de Roupa Masculina, Feminina, Infanto-Juvenil, profissional, Unissex, Calçados, Luvas, Bolsas, Pentes, Botões e de Material de Segurança e Proteção ao Trabalho no município de Pacatuba - CE**, com abrangência territorial em **Fortaleza/CE**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

Aos empregados admitidos após a data base e aos que vierem a ser admitidos durante a vigência da presente convenção, fica assegurado um salário de ingresso de R$ 1.274,00 (hum mil e duzentos e setenta e quatro reais) mensais, salário este que formará base para eventual procedimento coletivo futuro revisional.

Parágrafo Primeiro – Aos empregados que contarem ou completarem 90 (noventa) dias de contrato de trabalho na mesma empresa, fica assegurado um salário normativo de efetivação de R$ 1.316,00 (hum mil e trezentos e dezesseis reais) mensais, salário este que formará base para eventual procedimento coletivo futuro revisional.

Parágrafo Segundo – Quando da alteração do salário mínimo nacional prevista para 1° de janeiro de 2023, durante a vigência da presente convenção, os valores dos salários de ingresso e de efetivação, serão

acrescidos com uma antecipação compensável de R$ 10,00 (dez reais) e R$ 30,00 (trinta reais), respectivamente, acima do salário mínimo nacional, visando manter o poder de compra dos trabalhadores.

Parágrafo Terceiro –Os novos salários normativos serão vinculados à presente convenção coletiva de trabalho, possuindo natureza, vigência e eficácia iguais.

Parágrafo Quarto – Os salários modificados nos termos da presente não poderão acarretar que um empregado mais novo em uma função passe a ganhar mais do que um mais antigo exercente da mesma função.

Parágrafo Quinto- A modificação prevista nesta cláusula refere-se, exclusivamente, às disposições nelas contidas, não possibilitando ou induzindo à novas negociações.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Em 1º de setembro de 2022, as **empresas** concederão a seus empregados, a título de reajuste e reposição salarial, um reajuste no percentual de 8,83% (oito vírgula oitenta e três por cento), percentual incidente sobre os salários de 01 de setembro de 2021.

Parágrafo primeiro - Percebendo o **empregado** o salário por produção, o percentual da presente cláusula incidirá sobre o valor das peças, na mesma proporção e forma do "caput" desta cláusula.

Parágrafo segundo - A forma de reajuste pactuada faculta a compensação de todos os reajustes, adiantamentos e antecipações de salários, compulsórios ou espontâneos, concedidos pelas empresas de 01 de setembro de 2021 a 31 de agosto de 2022.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

Parágrafo quarto - O percentual de reajuste da presente cláusula opera como repositor de eventuais perdas salariais do período de 01 de setembro de 2021 a 31 de agosto de 2022, qualquer que seja a origem ou provocação da perda salarial pelo que, a este título, nada poderá ser exigido das empresas, no futuro.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

CLÁUSULA QUINTA - CONTRACHEQUE

As **empresas** se obrigarão a fornecer aos **empregados**, por ocasião do pagamento dos salários, documento que especifique e discrimine as importâncias pagas, bem como os descontos efetuados.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

CLÁUSULA SEXTA - TRIÊNIO

A título de "triênio", as **empresas** concederão a seus **empregados** o percentual de 1% (um por cento), para cada 03 (três) anos de serviço na empresa, até o limite de 06 (seis) anos, este incidente sobre o salário básico do empregado beneficiário. Na contagem dos 03 (três) anos previstos nesta cláusula, considerar-se-á o tempo de serviço do empregado na empresa, atualmente, sem se considerar, no entanto, o tempo de serviço de contratos de trabalho anteriores ou rescindidos, qualquer que seja o motivo. Para efeito de concessão do triênio, considerar-se-á a data da admissão do empregado na empresa, e não a data de celebração da presente convenção.

PRÊMIOS

CLÁUSULA SÉTIMA - PRÊMIOS

Consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro a empregado ou a grupo de empregados, podendo tais concessões ser concedidas mensalmente e não havendo que se falar em integração ao salário, nem se constituindo tais liberalidades base de incidência de encargo trabalhista e previdenciário.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA OITAVA - AUXÍLIO FUNERAL

No caso de falecimento do **empregado**, a **empresa** ex-empregadora pagará aos dependentes habilitados, um auxílio funeral, sem natureza salarial, equivalente a 02 (dois) salários normativos, em caso de morte natural ou acidental, e a 04 (quatro) salários normativos, em caso de morte por acidente de trabalho. Este benefício deverá ser pago de acordo com a categoria em que o **empregado** esteja enquadrado e será repassado juntamente com os saldos rescisórios do **empregado** falecido.

Parágrafo único - Excluem-se desta cláusula as **empresas** que mantenham para seus **empregados** apólices individuais ou coletivas de seguro de vida, em condições mais vantajosas.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA NONA - AUXÍLIO CRECHE (REEMBOLSO CRECHE)

Fica assegurado à trabalhadora à partir do retorno desta da licença maternidade, um REEMBOLSO CRECHE, até que o filho complete 01 (um) ano de idade, no valor de R$ 185,42 (cento e oitenta e cinco reais e quarenta e dois centavos) mensais, sem que este referido valor tenha natureza salarial, na forma do disposto na Portaria Mtb n°3296, de 03 de setembro de 1986 e do Parecer Mtb de n° 196/86, quitando juntamente com a remuneração mensal da empregada beneficiária, contanto que a criança nasça com vida.

Parágrafo primeiro – Para que faça jus ao recebimento do reembolso previsto nesta cláusula, deverá a trabalhadora comprovar o uso da quantia para despesas com os filhos beneficiários, sendo admitida para esse fim gastos com saúde, alimentação, educação, assim como despesas com o pagamento de pessoas contratadas pela trabalhadora para ficar com os filhos desta durante o expediente, podendo ser feita tal comprovação através de notas fiscais de venda ou prestação de serviços, ou de recibos.

Parágrafo segundo – A não comprovação dos gastos indicados no parágrafo anterior até o dia 20 do mês subseqüente ao do reembolso concedido, resultará na suspensão do beneficio até o saneamento por parte da trabalhadora da incorreção.

Parágrafo terceiro – Aludido pagamento de auxilio pecuniário, não terá reflexos para efeito de férias, 13° salário, aviso-prévio, nem incidência para fins de INSS, FGTS ou imposto de renda.

Parágrafo quarto – A referida cláusula tornará sem efeito, caso a empresa firme convênio com creche, na forma da lei, ou instale creche própria, ressalvando entretanto o pagamento do auxilio pecuniário no mês em curso ao da instalação da creche própria ou assistência de convênio.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA DÉCIMA - MATERIAL ESCOLAR

As **empresas** poderão firmar convênios com livrarias, editoras ou órgãos oficiais, para compra de material escolar para seus **empregados** ou filhos destes, regularmente inscritos até a 3ª (terceira) série do ensino médio. As condições obtidas nesses convênios serão repassadas aos **empregados** que se inscreverem para este benefício e o valor da compra será descontado do empregado em folha de pagamento, estando, no entanto, limitado referido valor de compra a 30% (trinta por cento) do valor total de 01 (um) salário mensal do empregado.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - BENEFÍCIOS – NÃO INTEGRAÇÃO

Fica estabelecido que eventuais benefícios concedidos pelas empresas a seus empregados, a exemplo de cesta básica de alimentos, refeições subsidiadas pelo empregador e outros benefícios de qualquer natureza não terão caráter remuneratório, não se integrando ao salário para quaisquer efeitos, isto como condição de concessão, desde que firmado em Acordo Coletivo de Trabalho com o Sindicato Profissional.

APOSENTADORIA

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - INDENIZAÇÃO DO APOSENTADO

O **empregado** que se aposentar contando, pelo menos, 15 (quinze) anos de serviço na mesma **empresa**, dela receberá no ato de seu efetivo desligamento, uma indenização por aposentadoria, em valor igual a de 01 (um) mês de salário por ele percebido à época, como reconhecimento da empresa por sua dedicação e colaboração.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA

O **empregado** que for demitido, sem justa causa, contando com mais de 05 (cinco) anos de trabalho contínuo na mesma **empresa**, e que estiver a cinco meses, ou menos, da aquisição do direito à aposentadoria integral, terá direito às suas contribuições previdenciárias pagas pela empresa demissora, até a implementação da aposentadoria, como segurado dobrista. Para este fim, deverá o trabalhador habilitar-se junto à Previdência Social e entregar o respectivo carnê de contribuição à empresa, na época do correspondente pagamento, que será efetuado como prêmio, não possuindo qualquer natureza salarial.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - READMISSÃO/EXPERIÊNCIA

Os empregados que forem demitidos ou pedirem demissão, sendo readmitidos na mesma empresa antes de completarem 01 (um) ano de afastamento, contado do término do eventual aviso prévio, nas mesmas funções, para uso do mesmo tipo de equipamento, o serão já com o salário mínimo normativo de R$ 1.316,00 (hum mil e trezentos e dezesseis reais), ou pelo valor vigente na época da nova admissão.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

O pagamento do valor das parcelas ou verbas rescisórias poderá ser efetuado por crédito em conta bancária, aberta em nome do empregado demitido, cabendo à empresa apresentar, neste caso, ao **Sindicato Profissional**, o comprovante bancário respectivo, quando a rescisão estiver, por lei, sujeita à homologação sindical.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - CARTA DE REFERÊNCIA

As **empresas** concederão carta de referência aos **empregados** demitidos sem justa causa, quando por estes solicitada.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - HOMOLOGAÇÃO RESCISÕES CONTRATUAIS

As empresas homologarão as rescisões contratuais de seus empregados com mais de 01 (um) ano ininterrupto de vínculo contratual no Sindicato Profissional ora signatário do presente instrumento, momento em que restarão quitados de forma total todos os títulos constantes da rescisão contratual homologada,

para nada mais poder o empregado postular em juízo, salvo se apontada alguma irregularidade pelo Sindicato e não regularizada pela empresa, momento em que o Sindicato poderá registrar ressalva.

SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

As empresas poderão suspender o contrato de trabalho e/ou reduzir a jornada de trabalho e o salário na forma do previsto na Lei nº 14.020, de 06 de julho de 2020, abrangidos todos os trabalhadores, independente do salário percebido, pelo período de 90 (noventa) dias, a contar da data da ciência do trabalhador, podendo ser renovado na forma que for estabelecido por ato do Poder Executivo, prorrogações/renovações que deverão ser comunicadas por qualquer meio aos trabalhadores (whatsapp, email, sms, redes sociais, site das empresas, murais físico e digitais, terminais onde são consultados os contracheques pelos trabalhadores), sendo que a soma não deve ultrapassar o permitido legalmente, com a preservação do valor do salário-hora de trabalho, devendo ser comunicado o Sindeicato Profissional no prazo de 48 (quarenta e oito) horas após a suspensão do contrato de trabalho e/ou redução da jornada de trabalho e salário.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - COTAS PARA DEFICIENTES E PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Será considerado pessoa portadora de deficiência para fins de atendimento da quota estabelecida pelo art. 93 da Lei n. 8213/91, aquele empregado que possui limitação ou incapacidade para o desempenho normal de atividades, em qualquer nível, atestado por documento emitido por profissional de saúde.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES

FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS DE TRABALHO

CLÁUSULA VIGÉSIMA - UNIFORMES E EQUIPAMENTOS

As **empresas** que exigirem o uso de uniforme dentro de seu estabelecimento, fornecerão, gratuitamente, aos **empregados** 02 (dois) uniformes por ano, sendo obrigatória a devolução dos usados nas substituições ou na rescisão do contrato de trabalho por qualquer motivo. Os **empregados** obrigam-se ao uso, manutenção e limpeza adequados dos equipamentos, máquinas e uniformes que receberem para o desempenho de suas funções, bem como a indenizar as **empresas** por extravio ou dano. Rescindido ou extinto o contrato de trabalho, deverá o **empregado** devolver os equipamentos e/ou uniformes de seu uso, que continuarão de propriedade da **empresa** empregadora.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - BEBEDOUROS

As **empresas** ficam obrigadas a fornecer aos seus **empregados** água potável, em condições higiênicas, sendo proibido o uso de recipientes coletivos. Nas **empresas** em que houver rede de abastecimento de água deverão existir bebedouros de jato inclinado e guarda protetora, proibida sua instalação em pias ou lavatórios, e na proporção de 1 (um) bebedouro por grupo de até 50 (cinqüenta) **empregados**.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - LIBERDADE DO TRABALHADOR

O uso e a freqüência dos **empregados** aos sanitários da **empresa**, não será passível de controle, seja de

que espécie for.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DETECTOR DE METAIS

Para melhorar os níveis de segurança das pessoas e do patrimônio, as empresas poderão adotar em seus controles de acesso, detectores de metal, bem como quaisquer outros meios assemelhados e que venham a ser desenvolvidos com o objetivo de detectar objetos estranhos ao ambiente fabril, desde que tais ações sejam praticadas por pessoas capacitadas para tanto.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CÂMERAS DE VIGILÂNCIA

Os ambientes poderão ser monitorados através do uso de câmeras de vigilância, utilizadas para fins de acompanhamento dos processos produtivos, estudo da segurança e saúde no trabalho e da melhoria dos processos produtivos no trabalho, ficando proibida a divulgação de imagens registradas, com exceção das hipóteses de apresentação em juízo ou em procedimentos investigatórios junto a órgãos públicos.

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DIREITO DA TRABALHADORA GESTANTE

Será assegurado às mulheres, durante o período de gestação, transferência de função, sem prejuízo do salário e dos demais direitos, sempre que as condições de saúde o exigirem, a critério do serviço médico da empresa, com a garantia do retorno à função anterior, logo após o término da licença maternidade.

Parágrafo único - As **empresas** que não possuírem médico especializado próprio, ou conveniado, para fazer exame pré-natal, liberarão as mulheres grávidas para a realização de exame pré-natal um dia por mês, sem prejuízo do salário.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - PRAZO PARA DEVOLUÇÃO DA CTPS

As empresas terão o prazo de até 5 (cinco) dias úteis para fazer as anotações e devolver a CTPS de seus empregados.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ARQUIVO DIGITAL E OUTRAS DISPOSIÇÕES

Quando houver obrigatoriedade de guarda de documentos para verificação futura, relacionados à auditorias internas e/ou externas e à fiscalização do trabalho, as empresas poderão arquivar tais documentos em formato digital, considerando, entre outros fatores, a economicidade e a responsabilidade ambiental.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - SALÁRIO FAMÍLIA - DA COMPROVAÇÃO

Considerando a presunção de veracidade da declaração do colaborador, e considerando a responsabilidade ambiental das partes que subscrevem esta Convenção Coletiva de Trabalho, o trabalhador que se enquadre nos requisitos para ser beneficiário do salário família, em vez de apresentar à empresa — no mês de

novembro o Cartão de Vacina; e nos meses de maio e novembro a declaração de matrícula e frequência escolar da criança —, poderá entregar, formalmente e por escrito, nos meses de maio e novembro de cada ano, uma declaração de que a criança está com as suas vacinas em dia, devidamente matriculada e frequentando regularmente a escola, restando, desta forma, suprida a obrigação legal de apresentação da documentação antes referida.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - APLICAÇÃO DAS DIRETRIZES DA LGPD – LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS.

A partir da entrada em vigor da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD – lei nº 13.709/2018, BR) e nos limites previstos no art. 611-A da CLT, as partes comprometem-se a respeitar todas as disposições da LGPD no tratamento de dados pessoais, em especial os princípios da finalidade, adequação, necessidade e transparência previstos na referida lei.

Parágrafo primeiro - No contexto de suas atividades, a empresa trata dados pessoais, inclusive dados pessoais sensíveis, de empregados(as) e seus dependentes para concessão de benefícios, gratificações, incentivos, adicionais, assistências, auxílios, procedimentos administrativos, movimentações, promoção, desempenho das funções legais da empresa no contexto das relações sindicais aplicáveis e demais atividades. O(a) empregado(a) reconhece que o tratamento de seus dados pessoais é essencial a realização destas atividades, autorizando desde já seu tratamento nos limites legais, e que a ausência ou incorreção de seus dados poderá impossibilitar a concessão de alguns benefícios e cumprimento de obrigações legais.

Parágrafo segundo - Com relação aos benefícios concedidos e dependentes menores de 12 (doze) anos de idade, o(a) empregado(a) entende que o consentimento de um dos pais ou do responsável legal é essencial para possibilitar o tratamento de dados pessoais da criança e, consequentemente, a concessão do benefício.

Parágrafo terceiro - Em razão da relação sindical, a empresa quando solicitada deverá transferir os seguintes dados pessoais do(a) empregado(a) ao sindicato: dados relativos as contribuições aos sindicatos dos(as) empregados(as), relação nominal dos descontos aplicados, nome, matrícula, local de trabalho e valor descontado, bem como quando do exercício em atividades na modalidade de teletrabalho, o e-mail corporativo para fins de acesso a sua base. Fica autorizado pelos(as) trabalhadores(as) a transferência, à empresa, de dados pessoais fornecidos aos sindicatos, quando houver necessidade. Tanto o sindicato como a empresa tratarão os dados pessoais única e exclusivamente para a realização de suas atividades, respeitando as respectivas posições.

Parágrafo quarto - O sindicato tratará os dados pessoais recebidos da empresa única e exclusivamente para realização de suas atividades na posição de controlador, limitando as finalidades de tratamento aquelas estritamente necessárias ao cumprimento de suas atribuições legais, bem como aquelas decorrentes deste Acordo e se compromete a faze-lo respeitando todos os requisitos e obrigações dispostos na legislação em vigor, em especial, na LGPD.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS
DURAÇÃO E HORÁRIO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ESCALA DE TRABALHO

Fica estabelecido que a EMPRESA poderá adotar para os seus EMPREGADOS jornada de trabalho obedecendo ao regime de 12x36, ou seja, 12 (doze) horas de trabalho, por 36 (trinta e seis) horas de descanso, com a concessão de 1 (uma) hora de intervalo intrajornada, não compreendido na jornada.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Em face da adoção da jornada de 12x36, desde que cumprida a jornada pactuada, com direito a 1 (uma) hora diária para descanso e alimentação, não serão tidas como horas extras as excedentes a 8ª diária e 44ª Semanal.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Na eventual hipótese de não concessão do intervalo intrajornada, a EMPRESA deverá

pagar, como parcela indenizatória, o tempo suprimido no valor da hora normal de trabalho acrescida de 50% (cinquenta por cento).

PARÁGRAFO TERCEIRO - A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput desta cláusula abrange os pagamentos devidos pelo descanso em feriados e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o parágrafo 5° do art. 73 da CLT.

PARÁGRAFO QUARTO – A Empresa poderá, ainda, contratar empregados para laborar na portaria em horário comercial e feristas, ficando autorizado a possibilidade de modificação do horário de tais pessoas para jornadas 12X36 e retorno ao horário normal, a qualquer tempo, mediante aviso com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, com retorno ao seu horário normal, desde que exista previsão no contrato individual de trabalho neste sentido, não havendo que falar em turno ininterrupto de revezamento e, por conseguinte, em jornada de seis horas.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - COMPENSAÇÃO DE DIAS

Poderão as **empresas** liberar os **empregados** aos sábados e em dias úteis intercalados com feriados e fins de semana, através da compensação anterior ou posterior dos respectivos dias, desde que aceita a liberação e a forma de compensação por no mínimo 51% (cinquenta e um por cento) de seus **empregados**, inclusive mulheres e menores, inclusa nesta cláusula os períodos comemorativos, tendo como exemplo a Sexta-Feira Santa, o dia de Tiradentes e outros, desde que a **empresa** não trabalhe nesses referidos dias.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - COMPENSAÇÃO DE HORAS

As **empresas**, respeitando o limite legal de 44 horas de trabalho por semana, poderão ultrapassar a duração normal diária até o máximo legal permitido visando a compensação das horas não trabalhadas em algum dia da semana, inclusive aos sábados, sem que este acréscimo de horas seja considerado como horas extraordinárias para efeito de remuneração, garantindo-se sempre o repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos, desde que preenchidos os requisitos legais, independentemente de ocorrerem feriados na semana, ressalvada a hipótese de quando se tratar de **empregado** menor, na existência de atestado médico.

Parágrafo único: Ficam excluídos desta cláusula os trabalhadores que exercerem carga horária semanal de 36 horas.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DESLOCAMENTO DE FERIADOS

Visando assegurar melhor qualidade de vida ao trabalhador e um período de descanso maior, fica acordado que quando da ocorrência de feriados e/ou dias santificados que recaiam na terça, quarta, quinta e/ou sexta-feiras, esses poderão ser deslocados para segunda, sexta ou sábados da mesma semana, de acordo com o horário de trabalho normal de cada turno da empresa e a critério desta, desde que aceito o deslocamento do feriado por no mínimo 51% (cinquenta e um por cento) de seus **empregados**, a fim de aumentar o período de descanso dos empregados, sem que tal compensação acarrete qualquer acréscimo salarial.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - SISTEMAS ALTERNATIVOS DE CONTROLE DE HORÁRIO

Os empregadores poderão, na forma do permissivo estabelecido na Portaria n° 373, de 25 de fevereiro de 2011, do Ministério do Trabalho e Emprego, ou substituta legal, e sem a obrigação de firmar Acordos Coletivos de Trabalho, adotar sistemas alternativos de controle de horários de seus empregados, na forma de registradores eletrônicos de horários que não devem admitir:

a) restrições à marcação do ponto;
b) marcação automática de ponto;
c) exigência de autorização previa para marcação de sobrejornada;
d) a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

Parágrafo primeiro: Para fins de fiscalização, os sistemas alternativos eletrônicos deverão:

a) estar disponíveis no local de trabalho;
b) permitir a identificação de empregador e empregado; e
c) possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.

Parágrafo segundo: Ficam dispensadas as demais obrigações constantes da Portaria n° 1.510, de 21 de agosto de 2009, mormente o mecanismo impressor em bobina de papel.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CONTROLE DE JORNADA COORDENADORES E SUPERVISORES

Os coordenadores e supervisores ficam dispensados do registro de ponto e resta reconhecido pela presente norma que os mesmos estão enquadrados na previsão do inciso II do art. 62 da Consolidação das Leis do Trabalho, desde que os salários dos mesmos seja superior a 4 (quatro) vezes o salário de ingresso estabelecido na cláusula terceira da presente convenção coletiva de trabalho.

FALTAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ABONO DE FALTAS DO ESTUDANTE

Ao trabalhador estudante será assegurado o abono de sua ausência ao trabalho, durante a efetiva prestação de exames ou provas curriculares do sistema de ensino legalmente reconhecido, aqui incluídos os exames supletivos, desde que a empresa seja pré-avisada, por escrito, com a antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas, e subordinado à comprovação posterior, por escrito, no mesmo prazo.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - PAGAMENTO DO PIS

As **empresas** que não mantiverem convênio bancário para pagamento do PIS na empresa, concederão a seus **empregados** folga remunerada equivalente ao horário de funcionamento do banco pagador, especificamente para o pagamento do PIS, em um único dia, sendo obrigatória a comprovação do recebimento da verba social indicada, no dia posterior imediato.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ABONO DE FALTAS DOS PAIS

As **empresas** abonarão as faltas dos **empregados** pais ou responsáveis legais por crianças com idade igual ou inferior a 12 (doze) anos, deficientes ou inválidas, nos casos de consulta médica de emergência, mediante comprovação médica competente, respeitadas as prioridades previstas na legislação para atestados médicos.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - HOSPITALIZAÇÃO DE DEPENDENTES MENORES

Não serão consideradas faltas injustificadas para efeitos de férias e nem tampouco será passível de desconto quando o Empregado se afastar do trabalho para acompanhar filho seu com idade igual ou inferior a 12 (doze) anos, em caso de internação hospitalar, devendo o Empregado apresentar atestado/comprovante do hospital.

Parágrafo único - As empresas poderão compensar as horas destinadas ao acompanhamento previsto no caput da presente cláusula em banco de horas legal ou negociado através de acordo coletivo de trabalho, no período de até 12 (doze) meses após a dispensa.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - PRAZO PARA COMPROVAÇÃO DE MOTIVOS

A comprovação de motivos justificadores da ausência ao serviço deverá ser efetuado, no máximo, até 48 (quarenta e oito) horas da data da concessão do atestado, sob pena de não ser posteriormente aceita a justificativa. Em casos em que haja dificuldade de locomoção por razão comprovadamente justificável, a entrega poderá ser feita por algum parente do empregado no prazo supracitado, inclusive admitida a hipótese de envio do atestado por meios eletrônicos (email, whatsapp etc), devendo o atestado original ser entregue quando do final do atestado.

Parágrafo único - Fica facultado às empresas fornecer um canal digital para que os trabalhadores possam realizar o envio virtual do atestado médico, devendo tal atestado ser entregue de forma presencial quando do final do atestado.

SOBREAVISO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - UTILIZAÇÃO DE APARELHOS ELETRÔNICOS/TELEFÔNICOS

Não se caracteriza regime de sobre-aviso, a utilização de aparelhos eletrônicos ou celular fornecidos ou não pela Empresa, a exemplo de recebimento ou envio de email empresa/empregado ou vice-versa, mensagens de texto, chamadas telefônicas pré-combinadas ou quaisquer outras atividades em que o empregado não esteja obrigado a cumprir, sob pena de medida punitiva.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - TOLERÂNCIA DO PONTO

Quando o **empregado** apresentar-se atrasado ao serviço no respectivo turno e for admitido para trabalhar, não poderá haver prejuízo do repouso semanal remunerado correspondente, bem como não caberá às **empresas** o pagamento de horas extras correspondentes a 10 (dez) minutos antes e/ou após o expediente, que serão dispendidos, unicamente, para o registro do ponto.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DIA DO SAPATEIRO

Excepcionalmente, a exclusivo e único critério de cada empresa, o Dia do Sapateiro será considerado até 31 de dezembro de 2022, devendo as empresas conceder aos seus empregados abono de um dia de salário por empregado, sem natureza salarial, ou um dia de folga remunerada até a data limite acima especificada, em homenagem ao “Dia do Sapateiro” (25 de outubro), sendo que as comemorações correspondentes serão realizadas em qualquer sábado até o dia 31 de dezembro de 2022. O dia da concessão da folga, em sendo o caso, será livremente escolhido pela **empresa**, não podendo recair em dia de sábado, nas empresas em que tal dia for normalmente trabalhado, domingo ou feriado, salvo acordo coletivo de trabalho firmado de forma diferente.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - TEMPO GASTO EM VIAGENS

O tempo gasto em viagens do local ou para o local de terminação e início dos serviços não será computado como de trabalho efetivo, não havendo que se falar em remuneração do tempo de deslocamento, sem prejuízo do seu salário normal.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - INTERVALO PARA REPOUSO OU ALIMENTAÇÃO

Em conformidade com o art. 74, §2º da CLT, fica autorizada, desde já, a pré-assinalação dos horários de intervalo

para repouso e alimentação.

Parágrafo único - Em caso de jornada inferior a 8 (oito) horas darias, as empresas poderão instituir a refeição antes do inicio da jornada e indenizar o intervalo em 50% do valor da hora suprida.

FÉRIAS E LICENÇAS
DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - FÉRIAS ANTECIPAÇÃO

As empresas poderão conceder férias antecipadas a seus Empregados quando não tenham completado o período aquisitivo, mediante o pagamento legal, não havendo dedução do valor do salário dos dias gozados na hipótese de demissão do empregado pela empresa antes de completado o período aquisitivo.

LICENÇA MATERNIDADE

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - ÉPOCA DA CONCESSÃO DAS FÉRIAS DA GESTANTE

Visando a atender interesse da trabalhadora gestante, mediante solicitação da mesma e concordância da empresa, não haverá a incidência da multa prevista no art. 137 da CLT quando as férias forem concedidas após o prazo estabelecido no art. 134 do mesmo diploma legal, desde que as férias sejam concedidas após a licença maternidade.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - AVISO DE FÉRIAS

A concessão das férias será participada, por escrito, ao empregado, com antecedência de, no mínimo, 10 (dez) dias, podendo o aviso ser feito por qualquer meio que o empregado tenha ciência (whatsapp, mensagem de texto, email etc) e devendo, para que se observe os 10 (dez) dias, ter a necessária confirmação de recebimento do aviso pelo empregado.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR
EXAMES MÉDICOS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - EXAMES MÉDICOS DEMISSIONAIS - VALIDADE

As Empresas ficam dispensadas da realização de exame médico demissional, desde que a realização do último exame médico ocupacional tenha ocorrido há menos de 180 (Cento e Oitenta) dias da data de desligamento do Empregado, de conformidade com a Portaria nº 8, da Secretaria de Segurança e saúde no Trabalho, publicada no DOU de 08 de maio de 1996, ficando ressalvado que, na hipótese de questionamento pelo trabalhador de sua condição física, deverá ser realizado o exame médico demissional, mesmo que dentro desse prazo de 180 (cento e oitenta) dias.

CAMPANHAS EDUCATIVAS SOBRE SAÚDE

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - EMPREGADA EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

As empresas promoverão palestras sobre a violência doméstica em suas SIPAT´S e outros eventos que eventualmente venham a realizar, como forma de abordar o assunto e prestar esclarecimentos sobre o tema aos seus trabalhadores.

RELAÇÕES SINDICAIS

SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - CAMPANHA DE SINDICALIZAÇÃO

Fica acordado entre as partes que as empresas garantirão ao sindicato da categoria profissional o direito de realizar campanha de sindicalização nas empresas, cinco vezes por ano e sem qualquer interrupção da produção, com a presença de dois diretores, preferencialmente empregados da empresa em que se realizará a campanha, em local e horário previamente acertado entre o Sindicato e a direção das Empresas, devendo o sindicato comunicar as empresas por escrito e com antecedência de no mínimo trinta dias, indicando os nomes dos dirigentes que efetivarão os trabalhos.

Parágrafo único – A pedido do Sindicato Profissional, o número de cinco vezes por ano poderá ser flexibilizado, mediante concordância expressa da empresa.

GARANTIAS A DIRETORES SINDICAIS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - ABONO DE FALTA DE DIRIGENTE SINDICAL

Fica garantido aos dirigentes sindicais eleitos na forma da lei, até o limite de 02 (dois) Diretores por empresa, sem contar com os diretores afastados, a liberação de 02 (dois) dias por mês para participação em reuniões ordinárias da Diretoria do Sindicato Profissional, desde que sejam as empresas pré-avisadas com antecedência de 72 (setenta e duas) horas, com apresentação posterior do comprovante de participação na referida reunião.

Parágrafo único - Fica garantido, ainda, aos trabalhadores dirigentes sindicais que não estejam liberados pelas empresas, o abono de faltas de dirigentes sindicais eleitos na forma da lei, até o limite de 6 (seis) faltas ao ano, desde que sejam as empresas pré-avisadas com antecedência de 72 (setenta e duas) horas, com apresentação posterior do comprovante de participação na referida reunião.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - MENSALIDADE SINDICAL

Uma vez autorizados pelos **empregados**, individualmente, por escrito e contendo o valor a ser descontado, as **empresas** ficam obrigadas a proceder o desconto em folha, das mensalidades sindicais, devendo o **Sindicato Profissional**, apresentar-se à sede da empresa, a partir do quinto dia posterior ao desconto, para o recebimento do valor, podendo a empresa efetuar depósito do valor correspondente na conta da Entidade Sindical Profissional, com comprovação posterior perante a mesma.

Parágrafo único - O recebimento de que trata o "c*aput"* acima será realizado por um Diretor do Sindicato, que deverá se apresentar à tesouraria da empresa portando suas credenciais de diretor e o recibo correspondente, facultando-se à empresa o depósito na conta corrente do Sindicato.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

Por determinação da Assembléia Geral Extraordinária dos Trabalhadores, as **empresas** descontarão de seus **empregados**, sindicalizados ou não, o valor equivalente a 5% (cinco por cento) dos salários dos empregados sindicalizados e não sindicalizados, sendo 2% (dois por cento) no mês de setembro de 2022, 1% (um por cento) no mês de outubro de 2022 e 2% (dois por cento) no mês de novembro de 2022. Estes valores serão repassados ao Sindicato Profissional até o dia 10 do mês seguinte, devendo o referido Sindicato apresentar-se a sede das Empresas para proceder o recebimento. Este recebimento será realizado por um Diretor do Sindicato Profissional, que deverá se apresentar à tesouraria da Empresa, portando suas credencias de Diretor e o recibo correspondente, podendo a empresa efetuar depósito do valor correspondente na conta da Entidade Sindical Profissional, com comprovação posterior perante a mesma.

Parágrafo primeiro - O desconto previsto no "c*aput"* da presente cláusula incidirá sobre o salário base recebido pelo **empregado** e o limite máximo de incidência será de 06 (seis) vezes o valor do salário de ingresso da categoria.

Parágrafo segundo – Será facultado ao empregado não sindicalizado o direito de se opor pessoalmente e individualmente ao desconto e, consequentemente, o ressarcimento do valor descontado junto ao Sindicato Profissional, no prazo de 10 (dez) dias, a contar da data do recebimento, pelo Sindicato, das contribuições pagas.

Parágrafo terceiro – Este valor será destinado a fazer face as despesas das campanhas salariais, ordinária e extraordinária, e respectivo dissídio coletivo da Categoria.

Parágrafo quarto – No dia do pagamento, as Empresas entregarão ao Sindicato Profissional, relação nominal dos empregados com os respectivos descontos efetuados para controle do cumprimento da presente cláusula.

Parágrafo quinto – Sempre por conta e risco do Sindicato Profissional, nos meses em que incidir o desconto previsto no "*caput"* desta cláusula, a mensalidade sindical mencionada na cláusula vigésima terceira não será descontada pela empresa.

Parágrafo sexto - O Sindicato Profissional se responsabiliza por quaisquer ações, judiciais ou administrativas, que envolvam o desconto previsto na presente cláusula, devendo restituir de forma imediata e sem a necessidade de qualquer procedimento, aos cofres das Empresas eventuais valores que as mesmas forem obrigadas a devolver aos seus empregados e ex-empregados, podendo até mesmo reter de repasses futuros, o valor que eventualmente a Empresa tenha sido obrigada a devolver por decisão judicial ou administrativa, pelo que fica, desde já, a Empresa autorizada pelo Sindicato Profissional signatário da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - RATEIO DAS DESPESAS DECORRENTES DO PROCESSO

Em vista das despesas suportadas pelo Sindicato da Indústria de Calçados de Fortaleza no processo de negociação desta Convenção, as indústrias calçadistas recolherão, em favor do mesmo Sindicato, os valores abaixo especificados, a título de contribuição assistencial para custeio de despesas decorrentes desta negociação, com recolhimento em 04 (quatro) parcelas, sendo a primeira até o dia 10 de novembro de 2022 e as demais nos mesmos dias dos meses de fevereiro, abril e junho de 2023, conforme guias que serão encaminhadas pelo Sindicato da Indústria de Calçados de Fortaleza.

Número de empregados nas Indústrias em 01/09/2021	**Valor da Contribuição**	**Data de pagamento 1a parcela**
Até 14 (quatorze) empregados	**R$ 669,52**	**10/11/2022**
Acima de 14 (quatorze) empregados	**R$ 48,54 por empregado**	**10/11/2022**

Parágrafo primeiro - Incidirá multa de 10% (dez por cento) acrescida de juros e correção monetária na forma da Legislação Trabalhista para a hipótese de inadimplemento.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL

As empresas associadas ao Sindicato da Indústria de Calçados de Fortaleza, recolherão aos cofres do mesmo Sindicato Econômico o valor de R$ 392,11 (trezentos e noventa e dois reais e onze centavos), a titulo de Contribuição Confederativa, a ser paga até o dia 10 de outubro de 2022, com repasse de 1/3 (um terço) da referida contribuição em favor da Federação das Indústrias do Estado do Ceará - FIEC.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - QUADRO DE AVISOS

As **empresas** concederão espaço em local por elas determinado para a colocação de quadro de avisos, para a afixação de comunicados oficiais do **Sindicato dos Trabalhadores**, assinados pela Coordenação Geral ou Diretoria Colegiada deste, sendo vedada a divulgação de informes de conteúdo político partidário ou ofensivo a quem quer que seja e por qualquer forma.

DISPOSIÇÕES GERAIS
MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - DIVERGÊNCIAS

Quaisquer divergências na aplicação das normas da presente Convenção deverão ser resolvidas em reunião convocada pela parte interessada, mediante prévia comunicação à parte adversa com 10 (dez) dias de antecedência. Permanecendo a divergência quanto à aplicabilidade, de dispositivo desta Convenção, a parte poderá recorrer à Justiça do Trabalho.

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - EFICÁCIA

As normas constantes da presente convenção coletiva de trabalho têm, conforme já estabelecido, eficácia contida no tempo, sendo que qualquer prorrogação ou continuidade necessitará de outro instrumento que suceda a presente, o que poderá ser no todo, em parte, novo, com ou sem acréscimos, redução ou igualdade de disposições, observando as disposições convencionadas anteriormente.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - EFICÁCIA DA CONVENÇÃO

A eficácia da presente Convenção Coletiva de Trabalho fica condicionada ao prévio depósito de uma via no órgão Regional do Ministério do Trabalho e Emprego, o que as partes comprometem-se a fazê-lo no prazo legal.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - COMINAÇÕES

Na vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho as cominações para eventuais infrações serão as aqui estipuladas e/ou que tenham previsão legal.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - FORMA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho, instruída com os documentos necessários é formalizada em 3 (três) vias de igual teor e forma e uma só finalidade.

JEAN CARLOS MARQUES COELHO
MEMBRO DE DIRETORIA COLEGIADA
SINDICATO TRABS IND CALC BOLCA LUVAS MSP TRAB EST CEARA

RENATA NOGUEIRA DA SILVA
MEMBRO DE DIRETORIA COLEGIADA
SINDICATO TRABS IND CALC BOLCA LUVAS MSP TRAB EST CEARA

JAIME BELLICANTA
PRESIDENTE
SINDICATO DA INDUSTRIA DE CALCADO DE FORTALEZA - CE

ANEXOS
ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA PROFISSIONAL

Anexo (PDF)

ANEXO II - ATA ASSEMBLEIA PATRONAL

Anexo (PDF)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério da Economia na Internet, no endereço http://www.mte.gov.br.