

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2022/2023

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: GO000253/2022
DATA DE REGISTRO NO MTE: 16/05/2022
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR018555/2022
NÚMERO DO PROCESSO: 19980.102887/2022-25
DATA DO PROTOCOLO: 11/05/2022

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

SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DE CALÇADOS NO ESTADO DE GOIÁS, CNPJ n. 01.658.152/0001-49, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). VILSON DE LIMA PAES;

E

DURVALINA DE SOUZA, CNPJ n. 10.291.036/0001-25, neste ato representado(a) por seu Gerente, Sr(a). TEREZINHA DE SOUZA; celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de abril de 2022 a 31 de março de 2023 e a data-base da categoria em 01º de abril.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores nas Indústrias de Calçados**, com abrangência territorial em **Goiânia/GO**.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - DO PISO SALARIAL

O piso mínimo salarial fica estabelecido em R\$ 1.280,00 (um mil duzentos e oitenta reais) a partir de 01 de ABRIL de 2022.

§1º O trabalhador que não tem experiência na categoria poderá ganhar o salário mínimo do Governo Federal em um período de 12 (doze meses). Ficando o empregador e o trabalhador abrangido por esse parágrafo a livre negociação de melhorias de salários nesse período.

§2º Estão excluídos desta garantia os aprendizes, na forma da lei.

§3º Os salários normativos desta cláusula aplicam-se aos trabalhadores com jornada de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais ou 220 (duzentos e vinte) horas mensais.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - DO REAJUSTE SALARIAL

Os salários beneficiários por este acordo coletivo serão reajustados, em primeiro de abril de 2022, com 12,15% (doze vírgula quinze por cento), sobre os salários vigentes em 31 de março de 2021.

§Único: Poderá o empregador descontar as antecipações salariais.

Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo

CLÁUSULA QUINTA - TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL

As partes estabelecem que poderá a empresas e seus empregados, mediante termo anual escrito, fazer a quitação anual das verbas pagas ao empregado, conforme previsto no Artigo 507-B, da Consolidação das Leis do Trabalho.

§1º O termo discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificados.

§2º A homologação do termo de quitação anual será realizada com a assistência do Sindicato dos trabalhadores mediante agendamento prévio e pagamento de uma taxa de homologação de R\$ 30,00 (trinta) reais.

§3º As verbas discriminadas no termo de quitação anual terão plena, geral e irrevogável quitação das partes para qualquer efeito legal.

§4º A empresa interessada no termo de Quitação Anual deverá encaminhar a documentação necessária para o Sindicato laboral no prazo de 10 (dez) dias uteis de antecedência.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional de Tempo de Serviço

CLÁUSULA SEXTA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

Somente os trabalhadores que concordarem com o descote da Contribuição Assistencial/Negocil, terão direito ao pagamento de 1% (um por cento) sobre o seu salário a cada ano de trabalho completado na mesma empresa, a título de adicional por tempo de serviço.

§Único: Fica estabelecido um teto máximo de 10% (dez por cento) do adicional por tempo de serviço.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA SÉTIMA - DO CAFÉ DA MANHÃ E DO LANCHE A TARDE

Os empregadores fornecerão aos seus empregados, diariamente, um café da manhã ou um lanche com cardápio e horário a critério do empregador, ficando ajustado que tal benefício não incorpora ao rendimento mensal dos trabalhadores.

§Único: O tempo dispensado ao lanche ou desjejum, no início da jornada de trabalho, não será caracterizado tempo a disposição do empregador

CLÁUSULA OITAVA - DO AUXILIO ALIMENTAÇÃO

Somente os trabalhadores que concordarem com o descote da **Contribuição Assistencial/Negocil** ao sindicato laboral terão direito ao pagamento de 1% (um por cento) sobre o seu salário a cada ano de trabalho completado na mesma empresa, a título de adicional por tempo de serviço.

§1º Os empregadores poderão descontar até R\$ 5,00 (cinco) reais do auxílio alimentação.

§2º Para ter direito a esse benefício os empregados deverão cumprir os seguintes requisitos, ausência de faltas injustificadas durante o mês, ter uma experiência mínima de 06(seis) meses na categoria, a somatoria dos atrasos durante o mês não ultrapassar um dia de serviço, salvo os atrasos prevista em lei.

§3º Os empregadores que fornecerem alimentação com um desconto no máximo de R\$ 10,00 (dez) reais ao mês, dos seus empregados ficam desobrigados do pagamento do auxílio-alimentação.

§4º O auxílio alimentação possui natureza indenizatória, ou seja, não incorpora na remuneração do empregado.

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA NONA - DO AUXILIO FUNERAL

Em caso de morte do empregado, a empresa concederá a título de ajuda funerária, à pessoa de direito da família do falecido, mediante atestado de óbito, um salário mínimo e meio.

§1º Para as empresas que possuem seguro de vida em grupo, pré com concordância dos empregados, é lícito que cobrem de seus empregados percentuais de suas cotas-partes e aplicação do valor do auxílio conforme apólice de seguros da empresa, ficando desobrigada do pagamento do auxílio constante no caput.

§2º Os valores pagos com despesas funerárias poderão o empregador descontar.

§3º Caberá exclusivamente aos dependentes ou familiares de falecida acionar a seguradora após a ocorrência do sinistro para receber as orientações necessárias e a relação de funerárias conveniadas.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA DÉCIMA - DAS HOMOLOGAÇÕES

As rescisões contratuais de empregados dispensados poderão ser homologadas pelo Sindicato Laboral ou pela Comissão de Conciliação Prévia quando constituída pelas entidades sindicais acordantes.

§1º Os sindicatos, obreiro e patronal, sugerem e recomendam a homologação perante o sindicato com intuito de trazer maior segurança jurídica às partes.

§2º A assistência/homologada da rescisão de contrato de trabalho / TRCT será feita no Sindicato Laboral.

§3º As empresas ficam autorizadas a efetuar o pagamento dos acertos rescisórios com depósito na conta corrente do trabalhador e/ou cheque, de emissão própria, que não poderá ser cruzado e desde que aceite pelo empregado.

§4º O valor a título de custeio para cada homologação é de R\$ 55,00 (cinquenta e cinco reais) que será vertido para o sindicato laboral.

§5º A entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes bem como o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverão ser efetuados até dez dias contados a partir do término do contrato, nos termos do § 6 do Artigo 477 da CLT.

§6º Para homologação de rescisão de contrato de trabalho no sindicato laboral é obrigatório a apresentação dos seguintes documentos:

- a. carta de preposto, conforme Súmula 377 do TST, individual e firmada pelo representante legal da empresa;
- b. aviso prévio ou carta de dispensa
- c. atestado de exame demissional do Empregado - ASO;
- d. comprovante de pagamento de salário dos 12 (doze) últimos meses;
- e. TRCT (Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho) em 05 (cinco) vias; 6
- f. CTPS com anotações atualizadas;
- g. GRRF- Guia de Recolhimento Rescisório do FGTS (multa) acompanhada de Demonstrativo do Trabalhador;
- h. extrato atualizado de ocorrências do FGTS;
- i. chave de identificação para saque do FGTS;
- j. guia de seguro desemprego;
- k. ficha ou livro de registro de empregados, atualizado.

Aviso Prévio

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DO AVISO PRÉVIO

O aviso prévio fica estabelecido que em caso de Dispensa Sem Justa Causa o empregado deverá cumprir no máximo 30 (trinta) dias, sendo que os demais dias adquiridos pela proporcionalidade do aviso decorrente do seu tempo de serviço deverão ser indenizados pela empresa.

Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

Normas Disciplinares

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DO USO DO TELEFONE CELULAR

Por motivo de segurança e para evitar acidente, fica proibido o uso do aparelho celular particular no ambiente de trabalho durante o expediente.

§Único: Apenas nos períodos de intervalo para alimentação e repouso, ou em casos excepcionais ou urgentes, fica permitido o uso do telefone celular, desde que utilizados em local autorizado e indicado previamente pela empresa como seguro para esse uso, sob pena de suspensão.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Prorrogação/Redução de Jornada

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DA JORNADA DE TRABALHO

Fica estabelecida a carga horária de Segunda a Sexta-feira, perfazendo 44 (quarenta e quatro) horas semanais, ficando sua aplicação diária a critério da empresa em acordo com seus empregados, respeitando os limites de descanso e de alimentação, exceto às empresas que trabalham por turnos.

§Único: O que ultrapassar o limite acima será considerado como hora extra e será pago com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) em relação à hora normal, e 100% (cem por cento) às trabalhadas em dias de domingo e feriado.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - PRORROGAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

Pela presente CCT, ajusta-se a possibilidade de prorrogação da jornada de trabalho, quer sejam remuneradas com acréscimo de 50% (cinquenta por cento), quer sejam compensadas pela diminuição em outro dia, assim cumprindo o estabelecido no art. 59, caput e §§ 1º e 2º, da CL.

Compensação de Jornada

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DOS FERIADOS

O feriado que cair na terça ou quinta fica o empregado e empregador livre para negociar a compensação da segunda ou sexta feira, efetuando uma consulta por escrito que prevalecer a decisão de 51% (cinquenta e um por cento) dos seus empregados.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PELA PRESENTE CCT, AJUSTA-SE A POSSIBILIDADE DE PRORROGAÇÃO DA JORNADA DE T

A empresa podera estabelecer programa de compensação de horas/dias úteis intercalados com domingos e feriados legais, ou entre fins de semana, carnaval, Natal e Ano Novo, concedendo aos empregados um período de descanso mais prolongado, nos termos do art. 59, caput e §§, da CLT.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - COMPENSAÇÃO DE JORNADA - BANCO DE HORAS - COMPENSAÇÃO DAS HORAS EXTRAS

A empresa podera ajustar com os empregados a prorrogação ou redução da jornada de trabalho, respeitado o limite de 10 (dez) horas diárias, podendo, ainda, na forma do artigo 61 da CLT, exceder do limite legalmente convencionado (10 horas) na ocorrência de necessidade imperiosa, com a respectiva compensação ou remuneração na forma estabelecida neste acordo.

§1º A empresa instituirá o banco de horas, onde serão anotadas todas as horas faltantes ou excedentes à jornada normal diária,

deverão proceder à respectiva compensação no prazo máximo de 12 (doze) meses. Após este período o saldo do banco de horas deverá ser pago, com acréscimo de 50% sobre o valor da hora normal e 100% nas horas laboradas em domingos e feriados.

§2º No banco de horas serão computados também os atrasos ocorridos no mês, bem como toda e qualquer falta que decorra de situações não previstas no artigo 473 da CLT, podendo as horas ou dias não trabalhados serem compensados ou descontados, abatendo do saldo acumulado no banco de horas, o que não isentará o empregado da sanção disciplinar correspondente.

§3º Caso no final do mês, em razão da redução da jornada, não tenha o empregado atingindo a carga horária mensal, fica assegurado ao empregado o recebimento do salário integral, com lançamento das horas faltantes no banco de horas, na forma de débito.

§4º Para as horas trabalhadas sobre regime de compensação será dispensado o acréscimo de salário, e os domingos e feriados não entram no regime de compensação.

§5º A empresa poderá prorrogar a jornada de trabalho dos empregados que exercem suas atividades em ambientes insalubres sem que seja necessária licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho de acordo com o que preconiza a Lei 13.467/17 no Art. 611-A, inciso XIII.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - INÍCIO DO PERÍODO DE GOZO DE FÉRIAS

O início das férias, coletivas ou individuais, não poderá coincidir com domingo, dia de compensação de repouso semanal e feriado legal ou nos 02 (dois) dias que o antecedem.

§Único: Com a concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Equipamentos de Proteção Individual

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DO EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL (EPI)

Os EPI são de uso obrigatório e serão fornecidos gratuitamente aos empregados, que deverão usá-los sob pena de suspensão, aplicação de multa e dispensa por justa causa, conforme a gravidade da infração.

§1º O empregador deve fornecer gratuitamente o EPI, com certificado de aprovação;

§2º O empregador deve orientar os trabalhadores sobre a colocação da forma correta do EPI fornecido.

§3º O empregado deve seguir as orientações e procedimentos fornecidos pela empresa sobre o uso do EPI.

§4º O Equipamento de proteção individual (EPI) danificado ou extraviado com culpa exclusiva do empregado pode ser cobrado e descontado no salário do empregado.

§5º O empregado deve comunicar imediatamente o empregador acerca do extravio ou estrago de EPI ou insumos.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - DO UNIFORMES

Os uniformes são de uso obrigatório e serão fornecidos gratuitamente aos empregados, que deverão usá-los sob pena de suspensão, aplicação de multa e dispensa por justa causa, conforme a gravidade da infração.

§1º A responsabilidade pela guarda e conservação do uniforme recebido é do empregado, caso haja perda ou desvio, o mesmo terá que ressarcir outra peça nova.

§2º A substituição dos uniformes será feita mediante a entrega do que estiver considerado inservível, no prazo nunca inferior a seis meses de uso da vestimenta a ser substituída.

§3º Obriga-se o empregado a zelar pela conservação do uniforme, usando-o somente quando em serviço, por se tratar de material de propriedade da empresa.

§4º É dever de o empregado devolver o uniforme no ato do seu desligamento da empresa, sob pena de multa de 3% da remuneração do empregado, a ser descontado na rescisão do contrato.

Relações Sindicais

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DA SINDICALIZAÇÃO

Fica assegurado aos representantes do Sindicato Laboral o direito de manterem contato com os empregados das empresas, em data e horário previamente acordados com a direção da empresa, a fim de intensificar a sindicalização, além da concessão de ampla liberdade de divulgação da presente convenção e de outros informativos de interesse da categoria.

Representante Sindical

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DOS MEMBROS DA DIRETORIA

Os empregados membros efetivos da Diretoria do Sindicato são facultados retirar-se do serviço uma vez por mês, 02 (duas) horas antes de encerrar o expediente, sem prejuízo em relação ao seu salário, para dar expediente no Sindicato.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DOS SINDICALIZADOS

As empresas se obrigam a descontar em folha de pagamento dos empregados sindicalizados, desde que por eles devidamente autorizadas, nos termos do artigo 545 da CLT, as mensalidades a favor do Sindicato laboral, quando por este notificada.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - TAXA NEGOCIAL

A taxa negociada está expressamente autorizada pelo artigo 513, alínea "e" da CLT, sendo direcionada a elaboração, conclusão,

custeio e a fiscalização do cumprimento da presente Convenção Coletiva.

§1º A arrecadação advinda da taxa negocial do presente instrumento acordo coletivo subsidiará a negociação do próximo ano e assim por diante, referindo ganhos, conquista e benefícios, em escala crescente para os empregados da categoria.

§2º A falta de arrecadação da taxa negocial determinará a ausência de representação LABORAL nas negociações coletivas do próximo ano.

§3º O empregador descontará nos meses de **MAIO E NOVEMBRO** de 2022, dos seus empregados o percentual de 3,33% (três vírgula trinta e três por cento) sobre os salários base, para crédito do Sindicato Laboral perante a autorização individual, de acordo com a assembleia realizada no dia 22 de abril de 2022 específica com a presença do sindicato na empresa, para que os trabalhadores autorizem ou não o referido desconto.

§4º Fica estabelecido um valor máximo de desconto de R\$ 110,00 (cento e dez reais).

§5º O Sindicato Laboral terá responsabilidade exclusiva em eventual ação judicial que contemple a devolução de tais contribuições, podendo ser denunciado a lide pelas empresas demandadas.

§6º Ocorrendo eventual condenação judicial que obriga a empresa a devolver os valores descontados do empregado reclamante, o Sindicato Laboral devolverá a empresa ou ao funcionário, os valores atualizados na condenação.

§7º O ressarcimento pelo sindicato laboral ao trabalhador deverá ser realizado no prazo estipulado pela sentença.

§8º Caso o sindicato laboral não faça o ressarcimento no prazo legal e a empresa arque com o ônus, esta terá direito a ação de regresso em desfavor do sindicato laboral, devendo este ressarcir com juros, correção monetária e honorários advocatícios no importe de 20% do valor.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DAS AÇÕES DOS SINDICATOS

As ações do sindicato laboral, quando disponibilizadas para as empresas pelo mesmo, deverão ser divulgadas por escrito e afixadas, em mural ou local apropriado, onde os trabalhadores possam ler e tomar conhecimento, inclusive os materiais informativos.

§Único – Fica assegurado aos representantes do Sindicato Laboral o direito de manterem contato com os empregados das empresas, desde que com a pauta, data e horário previamente acordado com a direção da empresa.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DO FORO

E por estarem às partes de pleno acordo, elegem a Justiça do Trabalho para dirimirem quaisquer dúvidas e, assinam o presente Acordo para posterior arquivo e registro, no Ministério da Economia.

Disposições Gerais

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DA MULTA POR DESCUMPRIMENTO

O empregador que violar qualquer dispositivo da presente Convenção ficará sujeito a uma multa equivalente a 5% (cinco por cento)

do piso por trabalhador da categoria vinculado à empresa, em favor do Sindicato que representa o trabalhador ou a categoria prejudicada.

§1º Igual entendimento será aplicado em face das empresas que não cumprirem a Cláusula 20ª, devendo a multa ser revertida ao sindicato patronal. 10

§2º Sua aplicação só se efetivará após notificação do sindicato laboral ao sindicato patronal. Para que o sindicato patronal notifique a empresa, a qual terá o prazo de 30 (trinta) dias para sua regularização.

}

VILSON DE LIMA PAES
Presidente
SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DE CALÇADOS DO ESTADO DE GOIÁS

TEREZINHA DE SOUZA
Gerente
DURVALINA DE SOUZA

ANEXOS
ANEXO I - ATA ACORDO COLETIVO

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - LISTA DE PRESENÇA

[Anexo \(PDF\)](#)

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