

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO EXTRAORDINÁRIA, que entre si ajustam, de um lado, o Sindicato das Indústrias de Vestuário no Estado de Minas Gerais - SINDIVEST/MG, com sede na Rua Juiz de Fora, 284 – Conj. 605 – Barro Preto – Belo Horizonte – CEP: 30180-090 - MG, CNPJ: 17.435.793.0001-74 e, de outro lado, o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Confecções, Calçados e Estamparia de Passos e Região - STICCEP, com base territorial nos municípios de Passos, Alpinópolis, Alterosa, Arceburgo, Bom Jesus da Penha, Capetinga, Capitólio, Carmo do Rio Claro, Cássia, Claraval, Conceição da Aparecida, Delfinópolis, Fortaleza de Minas, Guapé, Guaraniésia, Ibiraci, Itamogi, Itaú de Minas, Jacuí, Juruáia, Monte Santo de Minas, Nova Resende, Piumhi, Pratápolis, São João Batista do Glória, São José da Barra, São Pedro da União, São Roque de Minas, São Sebastião do Paraíso, São Tomás de Aquino e Vargem Bonita, com sede na Rua dos Maias, 332 – Centro – Passos – CEP: 37900-052 – MG, CNPJ: 64.480.585/0001-77, mediante as seguintes cláusulas e condições:

Considerando:

- I – A existência de pandemia da COVID-19, causada pelo novo Coronavírus, conforme reconhecido e declarado pela Organização Mundial de Saúde (OMS);
- II – A Portaria nº 188, de 3 de fevereiro de 2020, do Ministério da Saúde, que declara emergência em saúde pública de importância nacional (ESPIN) em decorrência da infecção humana pelo novo Coronavírus;
- III – A Portaria nº 356, de 11 de março de 2020, do Ministério da Saúde, que dispõe sobre a regulamentação e operacionalização da Lei Federal 13.979, de 6 de fevereiro de 2020;
- IV – O Decreto Estadual NE 113, de 12 de março de 2020, que declara emergência em saúde pública no Estado de Minas Gerais, pelas mesmas razões supra alinhavadas;
- V – O aumento considerável dos casos suspeitos de infecção pelo Coronavírus em Minas Gerais, assim como a confirmação de pessoas infectadas em diversos Municípios Mineiros; e
- VI – A necessidade de adoção de Medidas emergenciais relativas ao setor de Confecções de Minas Gerais, com início imediato e vigência de 90 dias, inicialmente.

## 1 – BANCO DE HORAS

1.1 - Poderá ser adotado pelas empresas e empregados o Banco de Horas, de modo que sejam as horas posteriormente compensadas de acordo com o limite legal, de 2 horas diárias, até que sejam integralmente zerado o saldo negativo.

1.2 - Como já decidido pelo TST, horas trabalhadas aos sábados valem na proporção de um para um.

## 2 – ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS E COLETIVAS

2.1 – Será permitido às empresas conceder férias coletivas e/ou individuais, a partir da presente data, parcial ou integralmente para os funcionários (determinados setores da empresa).

2.2 – Os empregados contratados a menos de 12 (doze) meses gozarão, na oportunidade, férias proporcionais, iniciando-se, então, novo período aquisitivo (CLT, art. 140).

2.3 – No caso de férias coletivas, em virtude da excepcionalidade da situação, a comunicação será feita a SRT na primeira oportunidade após o acordo.

2.4 – Haverá dispensa, portanto, dos prazos dos artigos 135 e 139, parágrafo segundo, da CLT.

2.5 – As verbas relativas deverão ser pagas juntamente com o salário dos meses correspondentes.

2.6 – As verbas relativas ao terço constitucional terão seu vencimento excepcionalmente prorrogado para 31/12/2020.

## 3 – LICENÇA REMUNERADA

3.1 – Com o objetivo de reduzir o número de pessoas transitando na empresa e poupar o staff de empregados, as empresas poderão conceder licença remunerada por mais de 30 dias.

3.2 – Neste caso o empregado não terá direito a férias, mas não perde o direito ao recebimento do terço constitucional relativo a elas.

3.3 – Licenças inferiores a 30 dias não podem ser descontadas das férias do empregado (CLT, art. 133, III).

3.4 – O empregador também pode ajustar, por escrito, que o período de afastamento seja utilizado para compensar eventuais horas extras antes laboradas, ou, alternativamente, que, no seu retorno, sejam cumpridas 2 horas extras por dia, por até 45 dias úteis, para compensar o período de licença.

## 4 - REDUÇÃO DE JORNADA COM REDUÇÃO PROPORCIONAL DE SALÁRIOS

4.1 – O art. 2º da Lei 4.923/65 estabelece que em situações de comprovada emergência, as empresas poderão, em caráter transitório, estabelecer: “redução da jornada normal ou do número de dias do trabalho.

4.2 – A redução de que trata a presente cláusula, por prazo certo, não excederá a 3 (três) meses, prorrogável, nas mesmas condições, se ainda indispensável



4.3 – A redução do salário mensal resultante não pode ser superior a 25% (vinte e cinco por cento) do salário contratual, respeitado o salário-mínimo regional e desde que sejam reduzidas proporcionalmente a remuneração e as gratificações de gerentes e diretores.

4.4 – A redução da jornada, em horas diárias ou em dias da semana, deve respeitar a proporcionalidade do item supra, ou seja, 25% de redução salarial deve ser seguido de 25% de horas trabalhadas a menos, assim sendo para outros percentuais abaixo desse teto.

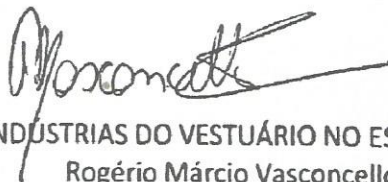
## 5 – VIGÊNCIA E CONDIÇÕES

A presente convenção terá vigência de 90 dias, a partir de 24 de março de 2020.

As partes ajustam que na hipótese de haver superposição de norma Federal que trate do assunto em epígrafe, será realizada nova negociação, em substituição ou em complemento a essa.

Por estarem assim ajustadas e contratadas as partes assinam o presente instrumento em 3(três) vias de igual teor, devendo ser encaminhadas à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego no Estado de Minas Gerais, para registro.

Belo Horizonte-MG, 24 de março de 2020.



SINDICATO DAS INDUSTRIAS DO VESTUÁRIO NO ESTADO DE MINAS GERAIS  
Rogério Márcio Vasconcellos  
CPF: 560.521.036-004



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