

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** que entre si fazem, de um lado, o **SINDICATO DA INDÚSTRIA DO VESTUÁRIO NO ESTADO DE MINAS GERAIS** e, de outro lado, a **FEDERAÇÃO DO TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO DO ESTADO DE MINAS GERAIS**, mediante as cláusulas e condições seguintes:

**PRIMEIRA - CORREÇÃO SALARIAL – PRIMEIRA - CORREÇÃO SALARIAL** - Os salários superiores aos pisos salariais dos empregados integrantes da categoria profissional representada pela Federação dos Trabalhadores convenente, vigentes em 1º de fevereiro de 2015, serão corrigidos a partir de 1º de fevereiro de 2016, obedecendo aos critérios abaixo, ficando compensados todos os aumentos, reajustes ou antecipações, espontâneos ou compulsórios, que tenham sido concedidos a partir de 1º de fevereiro de 2015, salvo os decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, implemento de idade e término de aprendizado:

1 - Para os empregados com salários até R\$ 1.500,00 (hum mil e quinhentos reais): 10% (dez por cento), aplicáveis sobre os salários de fevereiro de 2015.

2 – Para os empregados com salários acima de R\$ 1.500,00 (hum mil e quinhentos reais): 6,5% (seis e meio por cento), aplicáveis sobre os salários de fevereiro de 2015.

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

§ 2º - Os percentuais de correção salarial ora concedidos serão compensáveis a qualquer tempo caso sobrevenha Medida Provisória, determinação legal ou decisão judicial, obrigando ao pagamento de reposição de eventuais perdas e/ou resíduos inflacionários do período de 1º de fevereiro de 2015 a 31 de janeiro de 2016.

§ 3º - Com o cumprimento das obrigações salariais previstas neste acordo considerar-se-ão integralmente satisfeitas as determinações da Lei nº 10.192, de 14/02/2001, ficando expressamente quitadas eventuais perdas salariais que tenham ocorrido até 31 de janeiro de 2016.

**SEGUNDA - ADMISSÕES APÓS A DATA-BASE** - Os empregados admitidos após 1º de fevereiro de 2015, terão os salários reajustados em 1º de fevereiro de 2016 pelo mesmo percentual de correção salarial aplicado aos admitidos anteriormente, desde que não ultrapasse o menor salário da função.

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



MÊS DE ADMISSÃO	REAJUSTE 1º/02/2016 Salários até R\$ 1.500,00 %	FATOR MULTIPLICATIVO	REAJUSTE 1º/02/2016 Salários acima de R\$ 1.500,00 %	FATOR MULTIPLICATIVO
<b>2015</b>				
Fevereiro	<b>10,00</b>	<b>1.1000</b>	<b>6,50</b>	<b>1.0650</b>
Março	<b>9,17</b>	<b>1.0917</b>	<b>5,96</b>	<b>1.0596</b>
Abril	<b>8,33</b>	<b>1.0833</b>	<b>5,42</b>	<b>1.0542</b>
Mai	<b>7,50</b>	<b>1.0750</b>	<b>4,87</b>	<b>1.0487</b>
Junho	<b>6,67</b>	<b>1.0667</b>	<b>4,33</b>	<b>1.0433</b>
Julho	<b>5,83</b>	<b>1.0583</b>	<b>3,79</b>	<b>1.0379</b>
Agosto	<b>5,00</b>	<b>1.0500</b>	<b>3,25</b>	<b>1.0325</b>
Setembro	<b>4,68</b>	<b>1.0468</b>	<b>2,71</b>	<b>1.0271</b>
Outubro	<b>3,33</b>	<b>1.0333</b>	<b>2,17</b>	<b>1.0217</b>
Novembro	<b>2,50</b>	<b>1.0250</b>	<b>1,63</b>	<b>1.0163</b>
Dezembro	<b>1,67</b>	<b>1.0167</b>	<b>1,08</b>	<b>1.0108</b>
<b>2016</b>				
Janeiro	<b>0,83</b>	<b>1.0083</b>	<b>0,54</b>	<b>1.0054</b>

§ 2º - As partes ajustam que após a aplicação dos índices constantes da tabela, em nenhuma hipótese o salário do empregado admitido após 1º de fevereiro de 2016 poderá resultar quantia superior ao menor salário na mesma função.

**TERCEIRA - PISO SALARIAL** - A partir da vigência da presente convenção nenhum empregado da categoria profissional representada pela Federação convenente poderá auferir salário inferior a:

- **Grupo I - R\$ 882,00** (oitocentos e oitenta e dois reais)
- **Grupo II - R\$ 890,00** (oitocentos e noventa reais)
- **Grupo III - R\$ 903,00** (novecentos e três reais)
- **Grupo IV - R\$ 915,00** (novecentos e quinze reais)
- **Grupo V - R\$ 930,00** (novecentos e trinta reais)

### CLASSIFICAÇÃO DE CARGOS

#### **GRUPO I**

Empregados que exerçam funções fora da área de produção

#### **GRUPO II**

Funções Básicas: recortes de tecidos

- . Corte de excessos de linhas - separar e ordenar parte do serviço na máquina.
- . Recortes de aviamentos.

- . Preparações de botões, colchetes, rebites, ilhotes à mão.
- . Preparar a peça pronta passar - Dobrar serviços das fechadeiras.
- . Aplicação de etiquetas de papel na peça.

#### MARCAÇÕES

- . Marcações em geral de costuras, como: botões, casas, passantes, ilhotes, botões de pressão, rebites, bolsos embutidos, golas, colarinhos, alinhar à mão, marcações para etiquetar ou manual.

#### PASSAMENTO DE AVIAMENTOS

- . Passar bolsos, parte de camisas, passar qualquer detalhe para facilitar montagem do trabalho da costureira, ou seja, fazer uma pré preparação da montagem.

#### PRÉ-ARREIMATE

- . Colher serviço de maquinário, fazer abotoamento, recortar e virar detalhe, experimentar golas, colarinhos, palhetas.

#### ALFINETAÇÃO

- . Unir ou dobrar as partes e alfinetar para facilitar a montagem para a costureira.

#### ETIQUETAÇÃO

- . Marcação por etiquetas de papel ou manual das peças (parte) para identificação em geral: número, defeitos, etc.

#### VIRADEIRA

- . Viradeira de golas, bolsos, tampas e similares.

#### ENFESTADOR (A)

- . Estender o tecido sobre a mesa de corte.
- . Estender a folha de risco sobre o enfeito.
- . Prender o enfeito na mesa.
- . Auxiliar a retirada de retalhos e partes.
- . Transportar as partes para a mesa de separação.
- . Recolher e classificar os retalhos.
- . Registrar o consumo.
- . Transportar o tecido entre o corte/ almoxarifado.

#### SEPARAÇÃO

- . Marcação por etiqueta de papel ou manual das partes para identificação.
- . Separar as partes por tonalidades.

#### REVISORA INTERMEDIARIA

- . Conferir o corte entre o executado e o ordenado.
- . Harmonizar os lotes por tonalidades.
- . Classificar por modelos e outras características.
- . Informar a necessidade de reposição de partes defeituosas.



- . Informar as irregularidades ao cortador (chefia)
- . Fechar os lotes e os colocar à disposição da contramestra, juntando a ordem de serviço.
- . Revisão das partes no meio da produção para a correção de defeitos.

#### ATENDENTE OU VOLANTE OU DISTRIBUIDORA

- . Recolher os serviços executados.
- . Redistribuir os serviços dentro do fluxo de produção.
- . Anotar produção.
- . Suprir os aviamentos necessários à execução dos serviços à máquina.
- . Atender à operadora, quantos aos aviamentos que se fizerem necessários e ou emergências.

#### PASSADEIRAS

- . Confecciona e recorta as tiras para montagem de passantes no cós da calça.
- . Emendar as tiras do cós para confecção dos rolos.

### GRUPO III - SERVIÇOS AUXILIARES DE COSTURA

#### PREGADORES DE ETIQUETAS

- . Costurar etiquetas às peças nas mais diversas fases de produção.

#### ESPELHADOR OU PREGADOR DE VISTAS

- . Pregar vistas na costura reta ou máquina especializada.

#### EMBAINHADEIRA

- . Fazer bainhas em geral com ou sem aparelhos apropriados.

#### CHULIADORA

- . Executar todo e qualquer serviço de chuliamento (nas partes ou nas peças prontas)

#### CASEADEIRA

- . Operar máquina de casear.
- . Fazer caseado

#### TRAVETADEIRA OU MOSQUEADEIRA

- . Operar máquina de mosquear.
- . Fazer moscas

#### PREGADORA DE BOTÕES

- . Operar a máquina de pregar botões.
- . Pregar botões à máquina.



**OPERAÇÕES MÁQUINA BORDAR PROGRAMÁVEL**

- . Armar bastidores.
- . Alimentar as máquinas com bastidores e linhas.
- . Introduzir e retirar fitas de programação.
- . Acompanhar as operações de bordados e retirar e encaminhar serviços prontos.

**REFILADEIRA**

- . Operar máquina de costura reta com navalha onde costura, já refilando a peça própria para colarinhos, golas, lapelas.

**PASSADEIRA OU PRENSISTA**

- . Operador que faz o passamento da roupa pronta no ferro ou na prensa,

**SERVIÇO DE MÁQUINA RETA COM AUXILIO DE APARELHOS**

- . Fazer qualquer tipo de serviço de costura reta com aparelhos especial: nervura, viés, bainha e outros.

**PREGADEIRA DE ELÁSTICO E CÓS COM MÁQUINA ESPECIAL**

- . Pregador elástico, tanto na costura reta quanto no overloque, para depois ser prespontado na máquina especializada,

**SERVIÇOS AUXILIARES DE RETA**

- . Pequenos pespontos (braguilha, pregação parcial de zíper e pregação parcial em geral).

**PRESPONTADEIRA**

- . Executa tarefas de pesponto com alto grau de complexidade nas diversas fases do processo de costura.

**PREGADEIRA DE BOLSOS**

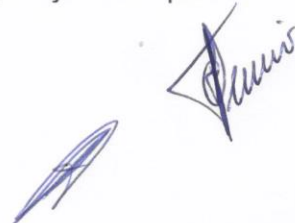
- . Pregadeira de bolsos em geral, tanto na costura reta, como nas duas agulhas, em bolso chapado.

**GRUPO IV - OPERAÇÃO DE COSTURA****AUXILIAR DE CONTRA-MESTRE**

- . Suprir as operações de serviços em geral.
- . Informar à contra mestra qualquer irregularidade na produção.

**PREGADEIRA DE FECHOS**

- . Costurar o zíper, onde ele for exigido, desde que executamos operações completa.



**INTERLOQUISTA OU GALONEIRA**

. Operar máquina de interloque com duas ou três agulhas traçando para detalhes, bainhas e golas com aparelho.

**OVERLOQUISTA**

. Operar máquina de overloque chuleando e fechando a peça.

**BORDADEIRA COM MÁQUINA**

. Executar bordados com máquina Zig-Zag, com bastidores ou não, seguindo um padrão pré-estabelecido (risco, colagem, etc...)

**COSTURA ESPECIAL DE RETA ( BOLSOS EMBUTIDOS, PEÇAS INTEIRAS)**

. Executa todas as operações de costura necessárias à confecção de totalidades da peça e/ou operações pré-determinadas de alto grau de complexidade (bolso embutido, bolso faca, calça social).

**PREGADEIRA DE GOLAS E COLARINHO**

. Pregadeira de golas e colarinho em geral.

**PREGADEIRA DE PUNHO**

. Pregadeira de punhos e outras costuras delicadas que requer especialidades.

**PREGADEIRA DE VIVOS**

. Que aplica vivos, viés, renda, tiras bordadas, fitas e passamaria em geral.

**GRUPO V - FECHADEIRA EM MÁQUINA DE BRAÇO**

. Fechadeira em máquina de braço com duas ou três agulhas.

§ 1º - Os salários previstos nesta cláusula não se aplicam aos que trabalhem por peça ou tarefa.

§ 2º - Os pisos salariais previstos nesta cláusula serão corrigidos durante a vigência da presente convenção, com o mesmo percentual de antecipação ou reajuste salarial que for concedido à categoria profissional.

§ 3º - Havendo absorção dos pisos salariais da categoria pelo Salário Mínimo, as partes voltarão a reunir-se para discutir a questão.

§ 4º - Na admissão, deverão constar na Carteira de Trabalho do empregado a definição do Grupo e o salário contratual.

**QUARTA - HORAS EXTRAS** - As horas extraordinárias serão remuneradas na forma a seguir:

- a. As horas extraordinárias trabalhadas até o limite de duas horas diárias serão remuneradas com o adicional de 55% (cinquenta e cinco por cento) sobre o valor da hora normal.
- b. Observadas as hipóteses previstas no artigo 61 da CLT, as horas extraordinárias trabalhadas além do limite de duas horas diárias serão remuneradas com o adicional de 70% (setenta por cento) sobre o valor da hora normal.
- c. As horas extraordinárias trabalhadas nos dias de repouso remunerado, feriados, domingos e dias previamente compensados serão remuneradas com o adicional de 100% (cem por cento), independente da remuneração normal, exceto se for concedido outro dia de folga.

**QUINTA - SALÁRIO DE SUBSTITUIÇÃO** - Fica assegurado ao empregado substituto, nas substituições superiores a 30 (trinta) dias consecutivos, mesmo quando eventuais, exceto em caso de férias, o direito de receber salário igual ao do empregado substituído.

**SEXTA - COMPLEMENTOS DE AUXÍLIO DOENÇA** - As empresas concederão ao empregado em gozo de benefício previdenciário, entre o 16º e 60º dia de afastamento, uma complementação de salário em valor equivalente à diferença entre o efetivamente pago pela Previdência Social e o salário nominal do empregado, respeitando-se sempre para efeito da complementação, o limite máximo da contribuição previdenciária do empregado beneficiado.

**SÉTIMA - LICENÇA PARA CASAMENTO** - A licença para casamento prevista no item II do art. 473 da CLT deverá ser de 03 (três) dias úteis consecutivos.

**OITAVA - INÍCIO DE FÉRIAS** - As férias do empregado não poderão ter início no dia de seu repouso remunerado, feriados, domingos e dias previamente compensados.

**NONA - GRATIFICAÇÃO RETORNO DE FÉRIAS** - A todos os empregados da categoria profissional será concedida, quando do retorno de férias, uma gratificação de acordo com os seguintes critérios:

- a. a importância correspondente a 50% do salário mínimo vigente na data do pagamento ao empregado que durante o período aquisitivo não tenha faltado nem uma vez ao trabalho, com exceção das ausências previstas no artigo 473 da CLT;
- b. importância correspondente a 25% do salário mínimo vigente na data do pagamento, ao empregado que durante o respectivo período aquisitivo tenha cometido até 03 (três) faltas ao trabalho, justificadas ou não, com exceção das ausências previstas no artigo 473 da CLT;
- c. o empregado que, além das ausências previstas no citado artigo 473 da CLT tenha faltado durante o período aquisitivo por mais de 03 (três) vezes, justificadas ou não, perderá o direito à gratificação.

§ 1º - Para os efeitos desta cláusula, considera-se como falta mesmo aquelas abonadas ou justificadas por atestados médicos.



§ 2º - No caso de concessão de férias em dois períodos, a gratificação quando devida, será dividida e paga, também, em duas etapas.

**DÉCIMA - GESTANTE - GARANTIA DE EMPREGO** - As empresas dão garantia de emprego ou de salários à empregada gestante pelo período de 30 (trinta) dias, após a data de cessação da licença compulsória previdenciária.

**Parágrafo único** - Os benefícios desta cláusula não se aplicam às empregadas que tenham sido contratadas a termo, e nas hipóteses de pedido de demissão, ou dispensa por justa causa.

**DÉCIMA PRIMEIRA - GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA** - O empregado que contar com mais de 02 (dois) anos contínuos de serviços prestados à mesma empresa e que comprovadamente estiver a 12 (doze) meses para aquisição do direito à aposentadoria integral, prevista nos arts. 52 a 58 da Lei 8.213/91, não poderá ser dispensado até que complete o tempo necessário à obtenção de sua aposentadoria.

§ 1º - A garantia prevista na cláusula somente ocorrerá quando o empregado estiver a 12 (doze) meses para aposentar-se e, completado o tempo necessário à aposentadoria, cessa para a empresa, a obrigação prevista na cláusula, mesmo que o empregado não se aposente, por sua vontade ou por culpa do Instituto Previdenciário.

§ 2º - Os benefícios previstos nesta cláusula somente serão devidos, igualmente, caso o empregado, no ato de sua dispensa, informe à empresa, por escrito, encontrar-se no período de pré-aposentadoria, previsto no § primeiro anterior.

§ 3º - Caso a empresa resolva dispensar o empregado dentro da hipótese prevista nesta cláusula, poderá fazê-lo, mas ficará obrigada a reembolsá-lo mensalmente pelo mesmo valor que ele pagar junto à Previdência Social, durante o período que faltar para completar o tempo de contribuição referido no "caput" e que permanecer como contribuinte autônomo ou voluntário e que será, portanto, conforme previsto, no máximo de 12 (doze) meses.

§ 4º - Obtendo o empregado novo emprego, cessa para a empresa a obrigação prevista no parágrafo anterior.

§ 5º - Para efeito do reembolso, competirá ao empregado comprovar, mensalmente, perante a empresa, o pagamento que houver feito aos cofres da Previdência.

**DÉCIMA SEGUNDA - LANCHE** - As empresas obrigam-se a fornecer lanche gratuito aos seus empregados, convocados para prestação de serviço além da jornada legal, desde que a prestação ocorra por período não inferior a 01 (uma) hora.

**DÉCIMA TERCEIRA - EMPREGADO ESTUDANTE** - O empregado estudante matriculado em curso regular previsto em lei, desde que faça comunicação prévia à empresa, através de declaração fornecida pelo estabelecimento de ensino em que estiver matriculado, não poderá prestar serviços além da jornada legal.





**Parágrafo único** - As empresas abonarão faltas de empregado estudante, sem prejuízo do salário, que resultarem da prestação de provas realizadas em escolas reconhecidas, desde que o horário da prova coincida com o do trabalho, e seja feita perante a empresa, a comprovação do comparecimento.

**DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO FUNERAL** - A empresa, por ocasião do falecimento de empregado, ficará obrigada a pagar, juntamente com o saldo de salários e/ou outras verbas rescisórias, um salário nominal do empregado, a título de Auxílio Funeral.

**Parágrafo único** - Ficam excluídas das disposições desta cláusula as empresas que mantenham seguro de vida gratuito para seus empregados.

**DÉCIMA QUINTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO** - As empresas representadas pelas Entidades Econômicas se comprometem a fornecer a seus empregados comprovante de seus salários, com a discriminação dos valores e respectivos descontos, através de envelope ou de qualquer outro documento que contenha a identificação da empresa.

**DÉCIMA SÉXTA - UNIFORMES** - Ficam as empresas obrigadas a fornecer, gratuitamente, aos seus empregados, uniforme de trabalho quando o uso deste for por elas exigido.

**DÉCIMA SÉTIMA - TAREFEIROS** - Para os empregados que percebam salário à base de tarefa com valor fixo, a correção salarial incidirá sobre o preço tarefa ou peça, nos termos da Cláusula Primeira e seus parágrafos.

**DÉCIMA OITAVA - CARTA DE DISPENSA** - Desde que solicitadas pelo empregado, as empresas deverão indicar, por escrito, mediante recibo, os motivos da dispensa por justa causa.

**DÉCIMA NONA - FORNECIMENTO DE ATESTADO DE SALÁRIOS** - Desde que solicitadas, as empresas fornecerão "AAS" (Atestado de Afastamento e Salários).

**VIGÉSIMA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS** - Para justificação da ausência ao serviço, até quinze dias, por motivo de doença, as empresas aceitarão como válidos os atestados médicos e odontológicos fornecidos pelo SUS.

**Parágrafo único** - A justificativa mencionada não se aplica às empresas que mantenham serviço médico-odontológico próprios.

**VIGÉSIMA PRIMEIRA - READMISSÃO DE EMPREGADO** - Sempre que possível, as empresas procurarão readmitir empregados que tenham sido despedidos em momentos de crise de mercado.

**VIGÉSIMA SEGUNDA - CRECHE** - Recomenda-se às empresas em que trabalharem pelo menos trinta mulheres, com mais de dezesseis anos de idade e manutenção de local apropriado, onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período da amamentação.

**VIGÉSIMA TERCEIRA - REFEITÓRIO/VESTIÁRIO** - As empresas com mais de 30 (trinta) empregados manterão, para uso dos mesmos, refeitório e vestiário com armário de aço.

**VIGÉSIMA QUARTA - TELEFONE** - As empresas facilitarão aos seus empregados a comunicação telefônica, em caso de urgência.

**VIGÉSIMA QUINTA - CIPA** - Recomenda-se às empresas que observem a atual legislação sobre comissão Interna de prevenção de Acidentes - CIPA (Norma Regulamentadora nº 5, aprovada pela portaria SSST nº 8, de 23/02/99) ou outra que vier substituí-la.

**VIGÉSIMA SEXTA - ABONO DE FALTAS** - As empresas se obrigam abonar, sem prejuízo do salário 01 (um) dia de falta em razão de internação hospitalar de seu filho (a), esposa (o), ou companheira (o), ou dependente reconhecido pela Previdência Social, desde que o empregado beneficiário apresente comprovação escrita do fato autorizativo.

**VIGÉSIMA SÉTIMA – MÉDICO COORDENADOR/NR7** – As empresas com mais de 25 (vinte e cinco) empregados e até 50 (cinquenta) empregados, enquadrados no grau de risco 1 ou 2, segundo o Quadro I da NR-4, estão desobrigadas de indicar médico coordenador, nos termos da NR-7, que trata do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional.

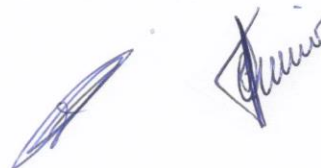
**VIGÉSIMA OITAVA - BANCO DE HORAS** – Nos termos do parágrafo 2º do art. 59 da CLT, fica autorizada a adoção pelas empresas do regime de compensação de jornada denominada Banco de Horas, constituído da redução de jornada de trabalho em ocasiões de baixa na produção, sem redução de salário, por compensação das horas trabalhadas em outras ocasiões de alta produção sem o pagamento de horas extras.

§ 1º - Fica estabelecido que a operação compensatória poderá ocorrer em qualquer ordem, ou seja, diminuição do trabalho, seguida da compensação respectiva ou aumento da jornada seguida da respectiva compensação, dentro do prazo de 12 (doze) meses.

§ 2º - O sistema de flexibilização não prejudicará o direito dos empregados quanto ao intervalo de alimentação, período de descanso entre duas jornadas diárias de trabalho e repouso semanal;

§ 3º - O sistema de flexibilização deverá obedecer aos dispositivos legais referentes às normas de medicina e segurança do trabalho.

§ 4º - As empresas que resolverem adotar esta sistemática deverão comunicar, por escrito, à Federação dos Trabalhadores com antecedência mínima de 15 (quinze) dias da implantação, sob pena de invalidade do Banco de Horas. As empresas que já estiverem praticando o Banco de Horas desde 1º/02/2016 deverão fazer a referida comunicação no prazo de até 30 (trinta) dias após a assinatura da presente convenção coletiva.



§ 5º - O sistema de compensação ora pactuado, somente poderá ser adotado mediante consulta aos empregados, através de escrutínio secreto promovido pela empresa, cujo resultado, se positivo, deverá ser informado à Federação juntamente com a comunicação da adoção do Banco de Horas previsto no §15º desta cláusula.

§ 6º - A empresa fornecerá aos empregados, extrato mensal, informando-lhes o saldo existente no Banco de Horas;

§ 7º - Considera-se débito as horas a favor da empresa e crédito as horas a favor do empregado.

§ 8º - Os dias ou horas que o empregado trabalhar além da jornada normal diária, serão compensados na oportunidade em que a empresa determinar, sem direito a qualquer tipo de remuneração, na proporção de 01 (uma) hora de trabalho por 01 (uma) hora de descanso;

§ 9º - Os dias ou horas que o empregado for dispensado da jornada normal de trabalho, serão compensados na oportunidade em que a empresa determinar, sem direito a qualquer tipo de remuneração, na proporção de 01 (uma) hora de trabalho por 01 (uma) hora de descanso;

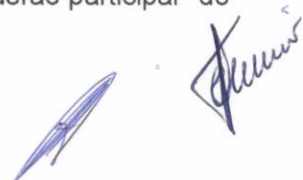
§10º Após o término do banco de horas, as empresas terão até 30 (trinta dias) para efetuar a compensação final das horas. Caso não se faça a compensação dentro do prazo de 30 (trinta dias), havendo horas de crédito em favor do empregado, essas deverão ser pagas como hora extra; havendo débito as horas não serão cobradas.

§11º - Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, sem que a compensação tenha ocorrido, o acerto será feito juntamente com as demais parcelas rescisórias e da seguinte forma:

- a) Caso haja horas de débito do empregado para com a empresa, estas poderão ser descontadas dos seus valores rescisórios, exceto na hipótese de dispensa por iniciativa da empresa, sem justa causa, quando as horas de débito não poderão ser descontadas;
- b) Caso haja horas de crédito do empregado, em qualquer hipótese de demissão, essas serão pagas considerando os percentuais de hora extra constantes desta convenção.

§ 12º - Dentro do sistema de Banco de Horas, não poderá ser solicitado o trabalho em domingos, feriados e dias previamente compensados (pontes), não enquadrando-se entre esses últimos os sábados compensados durante a semana.

§ 13º - Os empregados que estejam devidamente matriculados em instituições de ensino, em qualquer grau de escolaridade, não poderão participar do banco de horas, exceto nos períodos de férias.



§ 14º - O SINDVEST se obriga a divulgar junto às empresas de seu cadastro, abrangidas pela presente convenção coletiva, a condição prevista no § 4º desta cláusula.

§ 15º - A Federação dos Trabalhadores, quando receber a comunicação das empresas acerca da adoção do Banco de Horas, juntamente com a informação do resultado da votação dos empregados, conforme previsto no §5º desta cláusula, responderá às mesmas confirmando o recebimento.

## VIGÉSIMA NONA – PREMIO DE ASSIDUIDADE

Durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, as empresas concederão, mensalmente, aos seus empregados da área da produção, um prêmio assiduidade, correspondente a 3% (três por cento) sobre o salário base do empregado, desde que ele durante o respectivo mês, não tenha faltado nenhuma vez ao serviço, justificadamente ou não.

§ 1º - Os empregados, das demais áreas da empresa, desde que tenham sua frequência controlada por cartão de ponto ou sistema equivalente, também farão jus ao prêmio assiduidade, porém no percentual de 2% (dois por cento), observada todas as demais condições previstas para o pessoal da produção.

§ 2º - Não serão consideradas, como ausências, para os efeitos desta cláusula aquelas previstas no art. 473 da CLT.

§ 3º - O prêmio, ora instituído, não se acumulará com outros da mesma natureza, que estejam sendo ou venham a ser concedidos, por quaisquer empresas, prevalecendo o aqui acordado.

§ 4º - Caso o empregado, no respectivo mês, tenha até 01 (uma) falta, desde que justificada por atestado médico, o prêmio a que se refere esta cláusula será pago, observadas as demais condições constantes da cláusula, porém da forma reduzida, nos seguintes valores: 1,5% (um vírgula cinco por cento) para o pessoal da produção e 1% (um por cento) para o pessoal das demais áreas da empresa a que se refere o parágrafo primeiro da presente cláusula.

§ 5º - Para os efeitos desta cláusula, atrasos ao serviço, justificados ou não, desde que limitados a um total de 15' (quinze minutos) no mês não serão considerados como falta. Dessa forma, atrasos superiores a 15' (quinze minutos), acarretarão a perda total do prêmio.

§ 6º O empregado que apresentar, durante o mês, dois atestados médicos de meio expediente ou se somado o equivalente a oito horas, terá o prêmio reduzido na forma prevista no Parágrafo Quarto desta cláusula. Se o número de atestados de meio expediente for superior a 02(dois) ou se somados ultrapassarem 8(oito) horas, o empregado perderá direito ao prêmio.



**TRIGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PROFISSIONAL** - As empresas se obrigam a descontar, como simples intermediárias, de todos os empregados abrangidos pelos efeitos da presente Convenção, sócios e não sócios da **FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO DO ESTADO DE MINAS GERAIS**, a quantia equivalente a 4% (quatro por cento) do salário nominal corrigido do empregado.

§ 1º - Os descontos serão efetivados, em uma única vez, nos salários do mês de abril/2016, sendo que o total arrecadado será depositado na conta 78891 do Banco do Brasil S/A Agencia 1614-4, Belo Horizonte/MG, em nome da **FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DO VESTUÁRIO DO ESTADO DE MINAS GERAIS**, até o dia 12 de maio/2016 em guias fornecidas pela Federação.

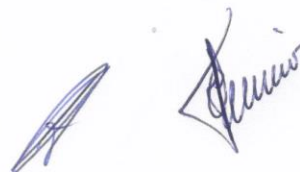
§ 2º - Caso haja oposição por parte dos (as) empregados(as), quanto ao desconto da Contribuição Assistencial, a mesma deverá ser feita perante a Federação dos Trabalhadores nas Indústrias do Vestuário do Estado de Minas Gerais dentro de 12 (doze) dias após a assinatura da presente Convenção, pessoalmente ou por escrito, de próprio punho do trabalhador, via fax ou postal, sendo que as postagens também deverão ser feitas individualmente, não podendo ser postagem em envelope único e de forma coletiva, com várias oposições encaminhadas por um único remetente.

§ 3º - No prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas após o vencimento do período de oposição estipulado, a Federação encaminhará a cada empresa a relação de seus trabalhadores que enviaram cartas de oposição.

§ 4º - As empresas deverão enviar à Federação a relação dos empregados e respectivos valores do desconto até o quinto dia útil do mês subsequente ao do recolhimento.

§ 5º - O Empregado admitido no decorrer do ano de 2016 terá o mesmo desconto em seu salário nominal, incidindo a primeira parcela no mês subsequente ao da contratação, assegurado o direito de oposição nos termos do parágrafo quarto, contados os 10(dez) dias da data de sua admissão.

**TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL - SINDIVEST** - Fica estabelecido que as empresas representadas pelo **SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO NO ESTADO DE MINAS GERAIS - SINDIVEST-MG** se obrigam a recolher aos cofres da entidade patronal, até 31/03/2015, através de boleto bancário (Sicoob Credifiemg) ou depósito na conta n.º 55.241-0, Banco do Brasil S/A, Agência 3014-7, de acordo com as Assembleias Geral Extraordinária realizadas em 11/12/90 e 12/01/2016, uma importância a título



de Contribuição Assistencial Patronal, com vistas ao aprimoramento das suas atividades estatutárias, conforme a tabela seguinte:

N.º DE EMPRESAS	EMPREGADOS NA	VALOR DA CONTRIBUIÇÃO
De 0 a 10		194,00
De 11 a 50		304,00
De 51 a 100		470,00
Acima de 101		718,00

§ 1º - Os associados do Sindinvest/MG, que estiverem com suas contribuições em dia, terão um desconto de 50% (cinquenta por cento) na contribuição Assistencial Patronal.

§ 2º - O pagamento pelas empresas poderá ser efetuado através da boleta bancária que será encaminhada ou poderá ser depositado na conta, Banco do Brasil S/A - Agência Guarani, n.º 2655-7 em nome do SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO NO ESTADO DE MINAS GERAIS - SINDIVEST/MG, encaminhando cópia do comprovante de depósito através do fax: (31) 3295-3202 ou pelo e-mail: [sindvest@fiemg.com.br](mailto:sindvest@fiemg.com.br). Os recolhimentos após 31 (trinta e um) de março de 2016 deverão ser acrescidos da multa de 2% (dois por cento) e juros de 1% ao mês.

§ 3º - Assegura-se à empresa o direito de discordar da contribuição a que se refere esta cláusula, devendo para tanto procurar o Sindicato Patronal ou encaminhar documento firmado pelos diretores da empresa, manifestando a discordância, até o dia 30 (trinta) de março 2016, obtendo a respectiva liberação.

**TRIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL – SINDIVEST** - Conforme o decidido pela Assembleia Geral da entidade patronal, as empresas, associadas ou não, ficam obrigadas a recolher a Contribuição Confederativa Patronal à entidade sindical correspondente, destinada ao custeio do sistema confederativo, nos termos do art. 8º, IV, da Constituição Federal.

§ 1º - Oportunamente, o Sindicato Patronal enviará guias às empresas de sua categoria econômica, com valor, prazo e demais condições para recolhimento.

§ 2º - O atraso no recolhimento implicará no pagamento de multa.

§ 3º - Assegura-se às empresas o direito de discordar da contribuição a que se refere esta cláusula, devendo para tanto procurar pessoalmente o sindicato patronal.

**TRIGÉSIMA TERCEIRA – PERFIL PROFISSIONAL PREVIDENCIÁRIO** – O Perfil Profissiográfico Previdenciário - PPP, quando for o caso, deverá ser entregue ao trabalhador quando da rescisão do contrato de trabalho, nos termos do artigo 58, § 4º, da Lei 8213, de 24/07/91.

**TRIGÉSIMA QUARTA - VIGÊNCIA** - A presente convenção vigorará por 12 (doze) meses, com início em 1º de fevereiro de 2016 e término em 31 de janeiro de 2017.

**Parágrafo Único** - As cláusulas, condições e benefícios desta Convenção Coletiva de Trabalho terão vigência restrita ao período pactuado para sua vigência, perdendo integralmente o seu valor normativo, com o advento do termo final prévia e expressamente fixado.


**TRIGÉSIMA QUINTA - MULTA** – Fica estabelecida a multa de 3% (três por cento) sobre o menor piso salarial fixado nesta Convenção, para o descumprimento das obrigações de fazer constantes deste ajuste, que será paga pela parte inadimplente a favor da parte prejudicada. No caso da parte prejudicada ser a Entidade Sindical Profissional, a multa se destinará à Federação dos Trabalhadores na Indústria do Vestuário do Estado de Minas Gerais.

**TRIGÉSIMA SEXTA - DIFERENÇAS SALARIAIS** – As diferenças salariais advindas da aplicação do presente instrumento deverão ser pagas juntamente com os salários de março/2016.

Assim, estando as partes ajustadas, firmam a presente Convenção para os fins de direito.

Belo Horizonte, 21 de março de 2016.

  
SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO NO ESTADO DE MINAS GERAIS  
**Luciano José de Araújo – Presidente em Exercício**  
CPF: 440.936.166-04

  
FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO DO  
ESTADO DE MINAS GERAIS  
**Cláudio Jesus Ferreira – Presidente**  
CPF: 772.386.726-34