CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, que entre si ajustam, de um lado, o SINDICATO DOS OFICIAIS ALFAIATES, COSTUREIRAS E TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE CONFECÇÕES DE ROUPAS, CAMA, MESA E BANHO DE BELO HORIZONTE E REGIÃO METROPOLITANA, e, de outro lado o SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO NO ESTADO DE MINAS GERAIS, especificamente para as cidades: ***Baldim, Belo Horizonte, Betim, Brumadinho, Caeté, Capim Branco, Confins, Contagem, Esmeraldas, Florestal, Ibirité, Igarapé, Itaguara, Itatiaiuçu, Jaboticatubas, Juatuba, Lagoa Santa, Mário Campos, Mateus Leme, Matozinhos, Nova Lima, Nova União, Pedro Leopoldo, Raposos, Ribeirão das Neves, Rio Acima, Rio Manso, Sabará, Santa Luzia, São Joaquim de Bicas, São José da Lapa, Sarzedo, Taquaraçu de Minas e Vespasiano***, mediante as cláusulas e condições seguintes:

PRIMEIRA - PISOS SALARIAIS

Pela presente convenção fica mantida a mesma Classificação de Cargos do instrumento anterior e ajusta-se também que os valores dos pisos correspondentes aos 5(cinco) grupos serão fixados da seguinte forma:

GRUPOS	PISOS FEVEREIRO/2024
G I	**R$ 1.423,00** (hum mil, quatrocentos e vinte e três reais)
G II	**R$ 1.432,00** (hum mil, quatrocentos e trinta e dois reais)
G III	**R$ 1.440,00** (hum mil, quatrocentos e quarenta reais)
G IV	**R$ 1.465,00** (hum mil, quatrocentos e sessenta e cinco reais)
G V	**R$ 1.513,00** (hum mil, quinhentos e treze reais)

§ 1º - Os valores fixados nesta cláusula serão corrigidos automaticamente pelos mesmos índices de reajustamento ou correção que beneficiem a categoria profissional.

§ 2º - As partes ajustam também as seguintes condições:

I - No período de experiência, durante os primeiros 30 dias, o empregado não fará jus aos pisos ajustados. Aprovado na experiência passará a perceber o salário ou piso salarial correspondente ao cargo ou função que for exercer.

II - **Para as funções não classificadas no Plano de Cargos e Salários, o salário será livremente ajustado entre empregado e empresa.**

III - O empregado, mesmo que classificado em determinada função, não poderá recusar-se a prestar serviços, para atender convocações extraordinárias da empresa, em outras funções percebendo, no entanto, o salário correspondente à função original.

IV - Sempre que o empregado for promovido de um grupo para outro, ficará sujeito a um período experimental máximo de 90(noventa) dias, durante os quais continuará percebendo salários do grupo anterior. Sendo aprovado na nova função terá o correspondente aumento salarial e respectiva anotação na CTPS. Caso não seja aprovado, voltará, ao exercício da função anterior, devendo a empresa pagar ao funcionário a respectiva diferença de salário entre a função anterior e aquela para a qual foi experimentado. Caso o empregado não aceite a promoção após o período experimental, então não terá direito à diferença de salário entre a função anterior e àquela para a qual foi experimentado.

V - O empregado poderá ser designado para substituições eventuais, passando a exercer funções diferentes de seu enquadramento, mas somente auferirá salários correspondentes ao empregado substituído, desde que a substituição seja superior a 30 (trinta) dias.

VI - De comum acordo entre empregado e empregador, o empregado classificado em uma empresa, poderá ser contratado por outra, em função diferente.

CLASSIFICAÇÃO DE CARGOS

GRUPO I

ARREMATE - Funções básicas: recortes de tecidos

- Corte de excessos de linhas - separar e ordenar parte do serviço nas máquinas.
- Recortes de aviamentos.
- Preparações de botões, colchetes, rebites, ilhós 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, ilhós, botões de pressão, rebites, bolsos embutidos, golas, colarinhos, alinhavar à mão, marcações para etiquetar ou manual.

PASSAMENTO DE AVIAMENTOS

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

PRÉ-ARREMATE

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) funções básicas: estender o tecido sobre a mesa de corte.

- Estender a folha de risco sobre o enfesto.
- Prender o enfesto 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 - Função Básica: marcação por etiqueta de papel ou manual das partes para identificação.

- Separar as partes por tonalidades.

REVISORA INTERMEDIARIA - Função básica: 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 - Função: 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 - Função básica: confecciona e recorta as tiras para montagem de passantes no cós da calça.

- Emendar as tiras do cós para confecção dos rolos.

GRUPO II

SERVIÇOS AUXILIARES DE COSTURA

PREGADORES DE ETIQUETAS - Função básica: 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 - Função básica: Executar todo e qualquer serviço de chuliamento (nas partes ou nas peças prontas)

CASEADEIRA - Função básica: Operar máquina de casear.

- Fazer caseados

TRAVETADEIRA OU MOSQUEADEIRA - Função básica: operar máquina de mosquear.

- Fazer moscas

PREGADORA DE BOTÕES - Função básica: operar a máquina de pregar botões.

- Pregar botões à máquina.

OPERAÇÕES MÁQUINA BORDAR PROGRAMÁVEL - Função básica: 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

- Pregar elástico, tanto na costura reta quanto no overloque, para depois ser pespontado na máquina especializada,

SERVIÇOS AUXILIARES DE RETA

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

PESPONTADEIRA - Função básica: 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 III

OPERAÇÃO DE COSTURA

AUXILIAR DE CONTRA - MESTRE - Função Básica: suprir as operações de serviços em geral.

- Informar à contra mestre qualquer irregularidade na produção.

PREGADEIRA DE FECHOS - Função básica: costurar o fecho-eclair (zíper), velcro, onde ele for exigido, desde que executando operação completa.

INTERLOQUISTA OU GALONEIRA

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

OVERLOQUISTA - Função básica: Operar máquina de overloque chuleando e fechando a peça.

BORDADEIRA COM MÁQUINA - Função básica: executar bordados com máquina zig-zag, com bastidores ou não, seguindo um padrão preestabelecido (risco, colagem, etc.)

COSTURA ESPECIAL DE RETA (BOLSOS EMBUTIDOS, PEÇAS INTEIRAS)

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

FECHADEIRA DE MÁQUINA DE BRAÇO

- Fechadeira de máquina de braço com duas ou três agulhas, ou seja, enganzadeira, esta operação pode ser feita com aparelho embutido o tecido, ou pode ser agulhas.

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 passamanaria em geral.

GRUPO IV

Pilotista

- Costureira que faz a peça piloto.

GRUPO V

- Operadora de máquina de braço e máquina de cós.

Riscador, contra mestre, alfaiate e quaisquer outras funções não previstas nos cinco grupos anteriores, regular-se-ão por acordo entre as partes.

SEGUNDA – SALÁRIOS DIFERENCIADOS DOS PISOS

Os salários dos empregados da categoria profissional convenente, diferenciados dos pisos salariais fixados na Cláusula Primeira anterior e até R$ 1.800,00 (um mil e oitocentos reais) serão reajustados em 1º de fevereiro de 2024 com o percentual de 4% (quatro por cento). Os salários acima de R$ 1.800,01 (hum mil e oitocentos reais e um centavo) serão corrigidos com o percentual de 3,82 (três virgula oitenta e dois por cento), percentuais que incidirão sobre os salários vigentes em 1º de fevereiro de 2023.

Parágrafo Único: As empresas poderão compensar todos os aumentos, reajustes ou antecipações salariais, espontâneas ou compulsórias, que tenham sido concedidas após 1º **de fevereiro de 2023**, exceto as resultantes de promoção, transferências, equiparação salarial, implemento de idade e término de aprendizagem.

TERCEIRA - PROPORCIONALIDADE

Os empregados admitidos após **1º de fevereiro de 2023**, terão seus salários reajustados em **1º de fevereiro de 2024**, conforme a seguinte tabela:

MÊS DE ADMISSÃO	ÍNDICE DE REAJUSTE 1º /fevereiro/2024 **Até R$ 1.800,00**	FATOR MULTIPLICATIVO	ÍNDICE DE REAJUSTE 1º /fevereiro/2024 **Acima R$ 1.800,01**	FATOR MULTIPLICATIVO
Fevereiro/2023	4,00	1,0400	3,82	1,0382
Março/2023	3,67	1,0367	3,50	1,0350
Abril/2023	3,33	1,0333	3,18	1,0318
Maio/2023	3,00	1,0300	2,87	1,0287
Junho/2023	2,67	1,0267	2,55	1,0255
Julho/2023	2,33	1,0233	2,23	1,0223
Agosto/2023	2,00	1,0200	1,91	1,0191
Setembro/2023	1,67	1,0167	1,59	1,0159
Outubro/2023	1,33	1,0133	1,27	1,0127
Novembro/2023	1,00	1,0100	0,96	1,0096
Dezembro/2023	0,67	1,0067	0,64	1,0064
Janeiro/2024	0,33	1,0033	0,32	1,0032

§ 1º - Os percentuais constantes desta tabela incidirão sobre os respectivos salários de admissão, ficando compensados todos e quaisquer aumentos, reajustes ou antecipações salariais que tenham sido concedidas após a admissão.

§ 2º - Para fazer jus ao percentual do mês, o empregado deverá ter sido admitido até o respectivo dia 15(quinze), sendo que as demissões posteriores ao dia 15 provocam reajustamento pelo índice do mês imediatamente seguinte.

§ 3º - Com a aplicação dos critérios desta cláusula, o empregado mais novo não poderá, todavia, ficar com salário superior ao empregado mais antigo na empresa, na mesma função, servindo, portanto, este parágrafo como limitador do índice de reajuste do empregado mais novo.

QUARTA - ALTERAÇÃO DA POLÍTICA SALARIAL

Caso venham a ocorrer alterações na atual legislação salarial, as partes se comprometem a voltar à mesa de negociações, objetivando adaptar os termos da presente convenção à nova situação legal que vier a ser implantada.

QUINTA - PRÊMIO 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 **5%(cinco)** sobre o salário base do empregado, desde que ele durante o respectivo mês, não tenha faltado nenhuma vez ao serviço, justificadamente ou não, **assim considerado as ausências superiores a 15(quinze) minutos no mês, tanto no início, no decurso ou no fim da jornada.**

§ 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 3,5% (três inteiros e cinco centésimos 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 e a prevista no § 1º cláusula 9ª desta Convenção Coletiva de Trabalho.

§ 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: 3,5% (três inteiros e cinco centésimos por cento) para o pessoal da produção e 2% (dois por cento) para o pessoal das demais áreas da empresa a que se refere o parágrafo primeiro da presente cláusula.

§ 5º 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.

SEXTA - HORAS EXTRAS

As horas extras serão remuneradas com o adicional de 75% (setenta e cinco por cento) sobre as duas primeiras horas e com adicional de 100% (cem por cento) sobre as que excederem duas por dia, não se considerando como extra o trabalho prestado dentro do horário para compensação do sábado não trabalhado.

§ 1º - Nas empresas que adotem sistema de compensação de sábado não trabalhado, coincidindo ocorrência de dia feriado no sábado, na respectiva semana o empregado, terá redução nos demais dias de 48' (quarenta e oito minutos) em sua jornada ou receberá como hora extra, a critério do empregador.

§ 2º - Se o feriado ocorrer durante a semana, o empregado deverá trabalhar, na respectiva semana, nos demais dias, ou 12' (doze minutos) a mais ou 48' (quarenta e oito minutos) em um só dia, também a critério do empregador.

§ 3º - Horas extras trabalhadas nos sábados compensados serão remuneradas com adicional de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal, sendo que para os sábados somente será aplicado o percentual acima se o empregador adotar o regime de compensação de horas, moldes do parágrafo 1º e este tiver sido compensado durante a semana.

SÉTIMA - LIBERAÇÃO EMPREGADA AMAMENTAÇÃO

As empresas se comprometem a liberar a empregada mãe que estiver amamentando, 01 (uma) hora antes do encerramento do expediente, reunindo-se assim as duas meias horas a que tem direito (art. 396 da CLT) nos turnos da manhã e da tarde, liberação essa durante os 06 (seis) meses que se seguirem ao parto.

OITAVA - USO DO CELULAR

É vedado o uso de celular pelos empregados durante o expediente, salvo norma interna da empresa.

§ 1º - Entende-se pela utilização do celular qualquer forma de manuseio do aparelho, seja para ligações telefônicas, mensagens, acesso à internet ou a qualquer tipo de aplicativo.
§ 2º - A violação à norma acima configura a hipótese da alínea H do Artigo 482 da CLT.

§ 3º - As empresas e/ou empregadores se obrigam a transmitir ao empregado imediatamente os recados urgentes ou graves e, no próximo intervalo, os recados comuns.

NONA - ATESTADOS MÉDICOS

Para justificação de ausência ao serviço, por motivo de doença, as empresas aceitarão como válidos os atestados fornecidos pelo serviço médico do Sindicato Profissional, desde que este mantenha convênio em vigor com INSS, a não ser para empresas que possuem serviço médico próprio ou contratado.

§ 1º - Será concedido à empregada, comprovadamente, grávida, durante o período de gestação, 4 (quatro) horas por mês para que possa submeter-se ao controle pré-natal, cujo atendimento deverá ser comprovado por atestado médico.

§ 2º - Nos casos em que o trabalhador comparecer ao médico do Sindicato ou do INSS e este constatar a inexistência de doença que o impossibilite para o trabalho, fornecerá ao mesmo uma declaração de comparecimento para os fins de justificar a ausência e abonar o tempo gasto no trajeto e consulta.

§ 3º - O prazo máximo para apresentação do atestado médico será de 48 (quarenta e oito) horas após a data da emissão do mesmo. Admitindo-se meios digitais para seu envio. A via original deverá ser apresentada no primeiro dia de retorno do empregado ao trabalho, sob pena de nulidade.

DÉCIMA - DIA DO ALFAIATE E DA COSTUREIRA

As partes convenentes estabelecem como "Dia do Alfaiate e Costureira", considerado como feriado para toda a categoria profissional, a 2ª feira de Carnaval **(03/03/2025), feriado esse que não haverá compensação.**
§ 1º - As empresas deverão dar folga, também, na 3ª feira de Carnaval **(04/03/2025) e,** se quiserem, também na 4ª feira de cinzas **(05/03/2025),** dia todo ou parte do dia.

Essas folgas, todavia, deverão ser compensadas até o dia **31/01/2025, contando que a compensação seja comunicada ao empregado** *e ao* **sindicato profissional com pelo menos 7(sete) dias de antecedência, ou seja, até o dia 25/01/2025, pessoalmente ou através de e-mail, fax ou correio convencional.**

DÉCIMA PRIMEIRA - MULTA

Fica estipulada uma multa correspondente a 1 (um) piso salarial do Grupo I (um) a ser paga pela parte que descumprir qualquer cláusula da presente convenção, que contenha obrigação de fazer em favor da parte prejudicada, **exceto quanto aquelas para as quais já estiver prevista sanção específica na legislação.**

DÉCIMA SEGUNDA– LANCHES

Os empregadores obrigam-se a fornecer a seus empregados 02 (dois) lanches diários, um pela manhã e outro à tarde, consistindo de café ou chá, ou suco e pão com manteiga (ou margarina) e leite.

§ 1º O valor do lanche previsto nesta cláusula não é parte integrante da remuneração do trabalhador e nem a ela se incorpora, não podendo, contudo, ser suprimido.
§ 2º O tempo consumido pelo empregado para se alimentar do lanche fornecido pelo empregador, conforme previsto nesta cláusula, não poderá ser acrescido no final da jornada de trabalho, nos termos da Súmula 118 do TST.

DÉCIMA TERCEIRA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

Os empregadores obrigam-se a fornecer a todos os seus empregados o comprovante de pagamento de salários/holerite por meio físico ou eletrônico, até a data de pagamento dos salários.

DÉCIMA QUARTA - TRIÊNIO

Os empregadores concederão ao empregado que permanecer na mesma empresa e na vigência do mesmo contrato de trabalho, a cada período de 03(três) anos, um adicional de 5%(cinco por cento), a título de triênio.

§ 1º - O percentual incidirá sobre o salário vigente a época em que o empregado fizer jus ao triênio sem consideração de vantagens pessoais.

§ 2º - Para efeito de contagem de tempo de serviço, será considerado como marco inicial a data de 1º de janeiro de 1980.

§ **3º** - Os adicionais instituídos na presente cláusula passam a ter um teto máximo de três triênios, ou seja, percentual máximo de 15% (quinze por cento), respeitando-se, todavia, os direitos adquiridos.

§ **4º** - Serão também respeitados os triênios que venham a ser adquiridos até 1º de agosto de 2001, mesmo que supere o teto de 15% (quinze por cento), ficando assim ajustado um período de transição de forma a efetivamente prevalecer o teto ora fixado somente após 1º de agosto de 2001.

DECIMA QUINTA - AVISOS DO SINDICATO

Fica assegurado ao Sindicato Profissional o direito de afixar e divulgar nos relógios de ponto ou outros locais apropriados, no recinto de trabalho das empresas, o texto de convocações oficiais dos Sindicatos para Assembleia e Reuniões de interesse da categoria.

DÉCIMA SEXTA - LIBERAÇÃO DIRETORES DO SINDICATO

As empresas da categoria econômica convenente se obrigam, mediante prévia solicitação escrita do Sindicato Profissional, a liberar por 5(cinco) dias anuais, no máximo, seus empregados que façam parte da diretoria do Sindicato Profissional, para participação em encontros ou congressos de trabalhadores, assembleias gerais da categoria e reuniões de negociações coletivas, sem prejuízo dos respectivos salários, gratificações e prêmios. O abono será feito mediante regular e adequada comprovação, limitado a 1(um) empregado por empresa.

DÉCIMA SÉTIMA - ARMÁRIOS INDIVIDUAIS

As empresas ficam obrigadas a instalar no recinto do trabalho, armários individuais com chaves para uso de seus empregados, ficando os mesmos responsáveis por danos materiais causados quanto às chaves e fechaduras.

Parágrafo Único - Ocorrendo dano na chave ou na fechadura, salvo decorrente do uso normal, o valor gasto pela empresa com a reposição ou conserto, poderá ser descontado do salário do empregado.

DÉCIMA OITAVA - GRATIFICAÇÃO RETORNO DE FÉRIAS

A todo empregado da categoria profissional convenente será concedida, quando do retorno das férias, uma gratificação correspondente a 50% (cinquenta por cento) do salário mínimo vigente na data do pagamento, desde que, no respectivo período aquisitivo, não tenha faltado nenhuma vez ao trabalho, com exceção das ausências previstas no art. 473 da CLT.

§ 1º O referido direito é limitado a concessão de um benefício por ano, por período aquisitivo.

§ 2º No caso de férias fracionadas, o presente benefício será pago no momento do retorno do último período gozado.

§ 3º No caso de férias coletivas, o presente benefício será calculado individualmente e proporcional ao período trabalhado.

§ 4º Ao empregado que, no respectivo período aquisitivo, tiver cometido até uma falta, justificada por atestado médico, a gratificação será devida no percentual de 25%(vinte e cinco por cento) do salário mínimo.

DÉCIMA NONA - RECEBIMENTO DO PIS

No dia em que for receber o PIS, o empregado terá direito de ausentar-se, sem prejuízo do salário, por 2:30(duas horas e trinta minutos), logo após o horário do almoço, excluindo as empresas que mantém convênio com a CAIXA ECONÔMICA FEDERAL.

VIGÉSIMA - LICENÇA CASAMENTO

A licença em virtude de casamento, de que trata o art. 473, II da CLT, será concedida e gozada em 03(três) dias úteis consecutivos.

VIGÉSIMA PRIMEIRA - PRORROGAÇÃO JORNADA ESTUDANTE

Fica vedada a prorrogação da jornada de trabalho do empregado estudante, por meio de horas extras, caso o mesmo apresente comprovação documental da condição de estudante, e ainda, se manifeste formalmente e por escrito no sentido de não desejar se sujeitar a eventuais prorrogações de jornada.

VIGÉSIMA SEGUNDA - INTERNAÇÃO DE FILHO MENOR

Na vigência da presente convenção as empresas abonarão, com pagamento do respectivo salário, até 1(uma) falta da empregada que, comprovadamente tiver de internar filho menor de 16(dezesseis) anos.

VIGÉSIMA TERCEIRA - GRATIFICAÇÃO AO APOSENTADO

Ao empregado que se aposentar por invalidez, a empresa empregadora lhe pagará uma gratificação especial, correspondente a 01(um) salário mínimo vigente na data da aposentadoria caso o empregado tenha mais de 01(um) e menos de 05(cinco) anos de serviços prestados à empresa elevando-se essa gratificação para 02(dois) salários mínimos, caso o tempo de serviço seja superior a 05(cinco) anos.

VIGESIMA QUARTA - REMOÇÃO DO ACIDENTADO

Quando necessário, as empresas promoverão remoção para pronto atendimento do empregado que se acidentar no local de trabalho.

VIGESIMA QUINTA - VISITA DE DIRETORES

As empresas receberão diretores do Sindicato, para tratar de assuntos de interesse dos empregados desde que pré-avisados com antecedência de 48 horas.

VIGÉSIMA SEXTA - ALTERAÇÃO DE ENDEREÇO

As empresas ficam obrigadas a comunicar ao Sindicato Profissional e ao Sindicato Patronal alterações de seus endereços, bem como paralisação de suas atividades.

VIGÉSIMA SÉTIMA - DURAÇÃO DE TESTE

As empresas poderão submeter a testes operacionais os candidatos a emprego por um período de até 04(quatro) horas, devendo remunerar o tempo que exceder a esse limite, com base no salário correspondente ao Grupo I.

VIGÉSIMA OITAVA - ADIANTAMENTO SALARIAL

O empregado que não faltar ao serviço, no período compreendido entre o dia 20 (vinte) do mês anterior até o dia 19 (dezenove) do mês em curso terá direito a um adiantamento salarial correspondente a 40% (quarenta por cento) por conta do seu salário mensal.
§ 1º - O adiantamento deverá ser feito até o dia 20 (vinte) do mês em curso.

§ 2º - Para efeito do disposto nesta cláusula, as empresas poderão considerar todas e quaisquer faltas, justificadas ou não.

§ 3º - O empregado que não quiser se beneficiar com o adiantamento salarial, poderá manifestar-se, por escrito, perante sua empregadora e dele ficará excluído.

VIGÉSIMA NONA - SEGURO DE VIDA

As empresas farão em favor de seus empregados um seguro de vida e acidente em grupo, observadas as coberturas mínimas, a serem garantidas pela Seguradora.

Evento	Morte por Qualquer causa 100% Titular	Invalidez por acidente (Total ou Parcial) Até 100% Titular	PAED - Pgto. Antecipado Especial por Consequência de Doença Profissional. (Total 100%) Titular	Morte por qualquer causa 50% Cônjuge	Morte por qualquer causa 25% Filhos*	Invalidez causada por doença congênita 25% Filhos**
Valor da Indenização	**15.000,00**	**15.000,00**	**15.000,00**	**7.500,00**	**3.750,00**	**3.750,00**

Benefícios Complementares (cobertura desejável, não obrigatória)	
Alimentação	Ocorrendo a morte do empregado por qualquer causa, os beneficiários do seguro receberão, a título de doação, duas cestas – básicas de 25 KG cada, de comprovada Qualidade.
Auxilio Funeral	Ocorrendo a morte do empregado por acidente, no exercício de sua profissão, as despesas com funerais serão reembolsadas até o limite de **R$ 3.000,00** (três mil reais), desde que devidamente comprovadas.
Reembolso à Empresa por Rescisão Trabalhista	Ocorrendo a morte do empregado, por qualquer causa, a empresa ou empregador receberá uma indenização de até 10% (dez por cento) do capital básico vigente a título de reembolso das despesas efetivadas para acerto rescisório trabalhista, devidamente comprovadas.
Cesta Natalidade	Ocorrendo o nascimento de filho (os) da funcionária (cobre somente titular do sexo feminino) a mesma receberá, a título de doação, DUAS CESTAS-NATALIDADE, caracterizadas como um KIT MÃE e um KIT BEBÊ, com conteúdos específicos para atender as primeiras necessidades básicas da beneficiária e seu bebê, desde que o comunicado seja formalizado pela empresa até 30 dias após o parto da funcionária contemplada.

* Filhos de até 18(dezoito) anos, limitado a quatro.

** A invalidez deverá ser caracterizada em até seis meses após o parto.

As indenizações, independente da cobertura, deverão ser processadas e pagas aos beneficiários do seguro, no prazo não superior a 24 horas após a entrega da documentação completa exigida pela Seguradora.

§ 1º - Para satisfazer todas as coberturas acima e seus respectivos capitais segurados mínimos, tomando-se como base o mês de fevereiro de 2024, o custo será de R$7,00 (sete reais) mensal, como limite máximo.

§ 2º - O custo acima será de inteira responsabilidade da empresa.

§ 3º - A partir do valor mínimo estipulado e das demais condições constantes no "caput" desta cláusula, ficam as empresas livres para pactuarem com os seus empregados outros valores, critérios e condições para a concessão do seguro e escolher a seguradora que melhor lhes convier.

§ 4º - Em caso de desligamento do empregado, por qualquer motivo, cessa imediatamente a obrigação contida nesta cláusula.

§ 5º - Em caso da seguradora recusar o pagamento do prêmio, o beneficiário terá o prazo de 60(sessenta) dias para reclamação, ficando a empresa responsável pelo pagamento da indenização em 3(três) parcelas iguais, mensais e sucessivas, vencendo a primeira 15(quinze) dias após a reivindicação do benefício.

TRIGÉSIMA - BANCO DE HORAS

Fica convencionado que, conforme nova redação do parágrafo 2º do art. 59 da CLT, não haverá acréscimo de salário, desde que o excesso de horas trabalhadas em um dia seja compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de 1 (um) ano a soma das jornadas semanais previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de 10(dez) horas diárias.

§ 1º - Considera-se débito as horas a favor da empresa e crédito as horas a favor do empregado.

§ 2º - O sistema de compensação ora pactuado, somente poderá ser adotado mediante concordância dos empregados nele envolvidos.

§ 3º - Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, sem que a compensação tenha ocorrido, o acerto será feito da seguinte forma:

a) Caso haja horas de débito do empregado para com a empresa, estas serão descontadas de seus valores rescisórios, tomando-se por base a hora normal trabalhada.

b) Caso haja horas de crédito do empregado, estas serão pagas considerando o percentual de hora extra constante da Cláusula Sexta desta Convenção.

§ 4º - A implementação do "Banco de Horas" previsto no Caput fica condicionada a observância da legislação aplicável, notadamente no que se refere à segurança e medicina do trabalho.

§ 5º - As horas extras prestadas dentro do regime do "Banco de Horas" objeto desta cláusula, para que possam ser compensadas, deverão obrigatoriamente ser registradas em cartões de ponto ou outro sistema similar de controle de ponto.

§ 6º - As compensações deverão ser avisadas aos empregados com antecedência mínima de 03(três) dias úteis e para essa finalidade o sábado não será considerado como dia útil.

§ 7º - As empresas deverão informar, por escrito (via postal com AR), ao Sindicato Profissional, banco de horas que venham a ser por elas instituídos.

§ 8º- As empresas que adotam o regime de BANCO DE HORAS, havendo horas de crédito do empregado e sendo possível, poderão usá-las para COMPENSAR a 3ª feira de Carnaval e, se quiserem, também a 4ª feira de cinzas, dia todo ou parte do dia.

§ 9º- A empresas disponibilizarão relatório mensal para que o trabalhador possa ter ciência de suas horas acumuladas.

TRIGÉSIMA PRIMEIRA - SUSPENSÃO DE CONTRATOS / REDUÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO

As empresas que necessitarem adotar a suspensão de contratos ou redução de jornada poderão fazê-lo mediante acordo coletivo de trabalho com o Sindicato Profissional, nos termos da legislação pertinente.

TRIGÉSIMA SEGUNDA - DIFERENÇAS SALARIAIS

As diferenças salariais resultantes da aplicação desta Convenção deverão ser pagas juntamente com os salários de **março/24.**

TRIGÉSIMA TERCEIRA - GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA

O empregado que contar com mais de 10 (dez) 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 reembolsa-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.

§ 6º - Durante o período de estabilidade, caso o empregado venha a receber duas advertências com motivo comprovado, perderá direito à garantia prevista na cláusula.

TRIGÉSIMA QUARTA – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL NEGOCIAL

Conforme a decisão do **STF – SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (TEMA 935 DE REPERCUSSÃO GERAL)** na **ARE 1.018.459**, fica instituída e considera-se válida a Contribuição Assistencial Negocial, com amparo do Art. 513, Alínea "e", da CLT, nos termos dos Arts. 611 e seguintes da CLT, para custeio do Sindicato Profissional, e, em decorrência da negociação coletiva trabalhista, a ser descontada pelas Empresas nos contra-cheques de todos os trabalhadores associados ou não ao sindicato profissional, no mês imediatamente da data de assinatura desta Convenção Coletiva de Trabalho. Ressalvado o direito de

oposição individual e escrita de próprio punho, do trabalhador não filiado ao Sindicato Profissional, na forma dos parágrafos seguintes:

§1º - O valor do desconto previsto da Contribuição Assistencial Negocial será de 0,99% (zero vírgula noventa e nove por cento) do salário de cada trabalhador nos meses de Março/2024, Abr/2024, Mai/2024, Jun/2024, Jul/2024, Ago/2024, Set/2024, Out/2024, Nov/2024, Dez/2024, Jan/2025 e Fev/2025.

As Empresas, como simples intermediárias, e por decisão da Assembléia Geral da Categoria, descontarão as importâncias a que se refere no parágrafo anterior que deverá ser pago ao SOAC-BH e Região, no prazo de 05 (cinco) dias após o pagamento da folha em que foi efetuado o desconto, na conta abaixo indicada do respectivo Sindicato Profissional / SOAC-BH e REGIÃO: CAIXA ECONÔMICA FEDERAL / CONTA: 0500054-6 / AG: 0085 / OP: 003, BELO HORIZONTE-MG, ou diretamente na sede do Sindicato / SOAC-BH E REGIÃO. O atraso no recolhimento implicará no pagamento de Multa de 10% (dez por cento), Juros de 1% (um por cento) ao mês e correção monetária.

§2º - Ao empregado não associado que manifestar a sua expressa oposição ao desconto, fica assegurado, no prazo preclusivo de 10 (dez) dias contados da data de assinatura da presente CCT-2024/2025, ou seja, até 04/04/2024.

§3º - A oposição ao desconto poderá ser feita através de formulário próprio a ser fornecido pelo Sindicato no site www.direitodeoposicao.com.br, cujo preenchimento deverá se dar nos têrmos alí determinados e encaminhado a entidade via correios através de carta registrada (AR), ou também através de correspondência (carta) individual, de próprio punho, com identificação pessoal, profissional e assinatura legível, encaminhada pelos correios com AR (Aviso de Recebimento). Não se aplicando a um grupo de trabalhadores ou de determinada Empresa, e não haverá a entrega presencial da carta na sede do Sindicato.

OBS.: Não poderão serem encaminhadas diversas correspondências (cartas) em um determinado envelope, cada uma deverá ser enviada individualmente por AR.

Presume-se autorizado o desconto em folha de todos os trabalhadores que não apresentarem carta de oposição, conforme acima informado, ou que não siga as diretrizes determinadas no site para retirada do formulário.

O trabalhador que manifestar a sua expressa oposição deverá entregar ao departamento pessoal do Empregador cópia da carta registrada até o prazo final de se opor.

§4º - As Empresas fornecerão ao Sindicato Profissional no prazo de 15 (quinze) dias após o recolhimento, listagem contendo nome, função, e o valor sobre o qual incidiu o desconto e respectivo valor descontado de seus empregados abrangidos pelo presente desconto.

§5º - Fica vedado à Empresa empregadora a realização de quaisquer manifestações, atos, campanhas ou condutas similares no sentido de incentivar ou instigar os trabalhadores a apresentarem o seu direito de oposição por escrito.

§6º - Fica vedado ao Sindicato e seus dirigentes a realização de quaisquer manifestações, atos ou condutas similares no sentido de constranger os trabalhadores a apresentarem o seu direito de oposição por escrito.

§7º - O trabalhador que não exercer o direito de oposição na forma e no prazo previstos nos Parágrafos Segundo e Terceiro, não terá direito ao respectivo reembolso da presente contribuição (Contribuição Assistencial Negocial).

§8º - Endereço para a correspondência: SINDICATO DOS OF. ALFAIATES, COSTUREIRAS E TRAB. NAS IND. DE CONFEC. DE ROUPAS, CAMA, MESA E BANHO DE BELO HORIZONTE E REGIÃO METROPOLITANA – Rua Caetés, 530 – 11 andar – sala 1109 – centro – Belo Horizonte-MG – Cep: 30.120-908

§9º - Caso haja ação judicial com decisão final que implique obrigação de devolver os valores descontados dos empregados, o sindicato, efetivo beneficiário dos repasses, assume a obrigação de restituição diretamente aos empregados, dos valores que lhe foram atribuídos, sendo que, caso o ônus recaia sobre a empresa, ela poderá cobrar do Sindicato ou promover a compensação com outros valores que devam ser a ele repassados, inclusive relativos a contribuições associativas, devendo a empresa notificar o sindicato acerca de ação com o referido objeto eventualmente ajuizada, para intervir na relação processual caso tenha interesse..

TRIGÉSIMA QUINTA – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL – SINDIVEST/MG-

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 30/05/2024, de acordo com a Assembleia Geral Extraordinária realizada em 28/02/2024 e em conformidade com o artigo 513, letra "e", e no artigo 545 da CLT uma importância a título de Contribuição Assistencial Patronal, com vistas ao aprimoramento das suas atividades estatutárias, no valor de R$ 200,00 (duzentos reais).

§ 1º - Os associados do SINDIVEST/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 de boleto bancário que será encaminhado ou poderá ser feito por meio de depósito bancário no Banco SICOOB CREDIFIEMG - Agência 3330, C/C 58-2, em nome do SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO NO ESTADO DE MINAS GERAIS - SINDIVEST/MG, CNPJ: 17.435.793/0001-74, devendo ser encaminhada cópia do comprovante de depósito pelo e-mail: sindvest@fiemg.com.br.

§ 3º - Os recolhimentos após 30/05/2024 deverão ser acrescidos da multa de 10% (dez por cento) e juros de 1% ao mês.

TRIGÉSIMA SEXTA - COMISSÃO DE NEGOCIAÇÃO

As partes ajustam a manutenção da Comissão de Negociação, constituída de representantes do Sindicato dos Empregados e do Sindicato Patronal que terá por objetivo específico, na vigência da presente Convenção, o exame e a solução de quaisquer questões relacionadas às contribuições instituídas pelo Sindicato profissional, caso a Lei 13.467/2017 perder a validade ou seja publicada nova determinação legal sobre o assunto.
A comissão se reunirá sempre que solicitada por uma das partes.

TRIGÉSIMA SETIMA - VIGÊNCIA

A presente convenção terá vigência de 12(doze) meses, com início **em 1º de fevereiro de 2024 e término em 31 de janeiro de 2025.**

As partes ajustam que na hipótese de a convenção não ser renovada antes de seu término, todas suas cláusulas e condições ficarão automaticamente prorrogadas por mais 60 (sessenta) dias, prazo no qual a renovação deverá ser negociada e concluída, sob pena de esgotamento total da vigência.

Por estarem assim ajustadas e contratadas as partes assinam o presente instrumento em 2(duas) vias de igual teor, devendo ser encaminhadas à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego no Estado de Minas Gerais, para registro.

Belo Horizonte,26 de março de 2024.

SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO NO ESTADO DE MINAS GERAIS
Rogério Márcio Vasconcellos
CPF: 560.521.036-04

SINDICATO DOS OFICIAIS ALFAITES, COSTUREIRAS E TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE CONFECÇÕES DE ROUPAS, CAMA, MESA E BANHO DE BELO HORIZONTE E REGIÃO METROPOLITANA
Marlon Belarmino de Souza
CPF: 445.496.796-20