CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
2025 / 2026

Convenção Coletiva de Trabalho que entre si fazem, 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: 30180-060 - 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, Guaranésia, Ibiraci, Itamogi, Itaú de Minas, Jacuí, Juruaia, 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 Rio Grande do Sul, 236 – Bela Vista - CEP: 37900-240 – Passos/MG, CNPJ: 64.480.585/0001-77, mediante as seguintes cláusulas e condições:

PRIMEIRA - PISO SALARIAL - A partir da vigência da presente convenção nenhum empregado da categoria profissional representada pelo Sindicato convenente poderá auferir salário inferior a:

- **Grupo I** Auxiliar de Costura - **R$ 1.527,00** (hum mil, quinhentos e vinte e sete reais).
- **Grupo II** Costureira - **R$ 1.554,00** (hum mil, quinhentos e cinquenta e quatro reais).
- **Grupo III** Costureira I - **R$ 1.591,00** (hum mil e quinhentos e noventa e um reais).
- **Grupo IV** Pilotista e Costureira de Peça Inteira - **R$ 1.625,00** (hum mil, seiscentos e vinte e cinco reais).

CLASSIFICAÇÃO DE CARGOS

GRUPO I – AUXILIAR DE COSTURA

Auxiliar de Produção
- Estará enquadrado como Auxiliar de Produção todo aquele empregado admitido para trabalhar até três meses, com experiência anterior comprovada em carteira.

Auxiliar de Escritório
- Auxilia o serviço de escritório no departamento pessoal da empresa.

Revisadeira
- Revisa os serviços prontos para embalagem final.

Serviços Gerais
- Fazer a limpeza da empresa, fazer café, preparar os lanches;
- Executar os serviços internos e externos da empresa, bancos, etc.

Serviços de Arremate:

Arrematadeira
- 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, ilhoses a mão;
- Preparar a peça pronta, passar e dobrar os serviços das fechadeiras;
- Aplicação de etiquetas de papel na peça.

Marcações
- Marcações em geral de costuras, como: botões, casas, passantes, ilhoses, botões de pressão, rebites, bolsos embutidos, golas, colarinhos, alinhavar a mão e marcações para etiquetar manual.

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

Pré arremate
- Recolher serviço no maquinário, fazer abotoamento, recortar e virar detalhes, experimentar golas, colarinhos e palhetas.

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

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

Atendente, 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 as operadoras quando os aviamentos se fizerem necessários ou em emergências.

Passadoras
- Função básica: confecciona e recorta as tiras para montagem de passantes no cós da calça;
- Emendar as tiras do cós para confecção dos rolos.

Auxiliar de Almoxarifado
- Auxilia o Almoxarife no setor do estoque da empresa, peças, tecidos, materiais em geral.

Separação
- Marcação por etiquetas de papel ou manual das partes ou peças para identificação;
- Separar partes por tonalidades.

Revisora Intermediária
- Conferir o corte entre o executado e o ordenado;
- Harmonizar os lotes por tonalidades;
- Classificar por modelos ou 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 contra mestra, juntando a ordem de serviço;
- Revisão das partes no meio da produção para a correção de defeitos.

Enfestador
- Estender o tecido sobre a mesa de corte;
- Estender a folha de risco sobre o enfesto;
- Prender o enfesto a mesa;

- Auxiliar a retirada de retalhos e partes;
- ransportar as partes para a mesa de separação;
- Recolher e classificar os retalhos;
- Registrar o consumo;
- Transportar o tecido entre o corte e almoxarifado;
- Cortar aviamentos.

Porteiro
- Exerce serviços de recepção e portaria.

Cronometrista
- Que cronometra tempos na produção

GRUPO II - COSTUREIRA

Pregadora de etiquetas
- Função básica: Costurar etiquetas às peças nas mais diversas fases da produção.

Espelhador ou pregador de vistas
- Pregar vistas na costura reta ou máquina especializada.

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

Chuliadeira
- Executar todo e qualquer serviço de chuliamento (nas partes ou na peça pronta).

Caseadeira
- Operar máquinas de casear. Fazer caseados.

Travetadeira ou Mosqueadeira
- Operar máquinas de mosquear, fazer moscas.

Pregadora de botões
- Operar máquina de pregar botões / pregar botões à máquina.

Operadoras de máquina de 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 máquinas de costura reta com navalhas, onde já se costura refilando a peça. Própria para colarinhos, golas e lapelas.

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

Pregadeira de elástico e cós com máquina especial
- Pregar elásticos, 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).

Pregadeira de bolsos
- Pregadeira de bolsos em geral, tanto na costura reta como na máquina de duas agulhas, em bolsos chapados.

Operadoras de máquinas automáticas
- Máquinas de corte, costura e passadoria.

Serviços de máquina reta com auxilio de aparelhos
- Fazer qualquer tipo de serviço de costura reta com aparelhos especiais: nervura, viés, bainha e outros.

GRUPO III – COSTUREIRA I

Almoxarife
- Responsável pelo setor do estoque da empresa, peças de tecidos, materiais em geral.

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

Pregadeira de fechos
- Costurar o fecho éclair (zíper), (velcro) onde ele for exigido, desde que executando operação completa e que não seja em máquina automática.

Costuras especiais de reta (bolsos embutidos)
- Operações necessárias à confecção da totalidade da peça, ou operações pré-determinadas de alto grau de complexidade (bolso embutido, bolso faca) e que não seja em máquina automática.

Fechadeiras de máquinas de braço
- Fechadeira de máquinas de braço com duas ou três agulhas, ou seja, engazadeira, esta operação pode ser feita com aparelhos embutindo o tecido ou pode ser a peça fechada na máquina de cinco fios e pespontada com duas ou três agulhas.

Pregadeira de gola e colarinho
- Pregadeira de golas e colarinhos em geral.

Pregadeira de Punhos
- Pregadeira de punhos e outras costuras delicadas que requerem especialidades.

Pregadeira de vivos
- Que aplica vivos, viés, renda, tiras bordadas, fitas e passamanaria em geral.

Overloquista
- Função básica: Operar máquinas de overloque, chuleando e fechando a peça.

Interloquista
- Função básica: operar máquinas de interloque e galoneiras com duas ou três agulhas traçando com detalhes, bainhas e golas com aparelhos.

Bordadeira
- Função básica: executar bordados com máquina zig zag, com bastidores ou não, seguindo um padrão pré-estabelecido (risco, colagem, etc.).

Auxiliar de contramestre

- Funções básicas: suprir as operadoras de serviços em geral
- Informar à contramestre qualquer irregularidade na produção.

Fechadeira de lateral de calça social em máquina reta com aparelho.

GRUPO IV - PILOTISTA E COSTUREIRA DE PEÇA INTEIRA

Pilotistas e Costureira de peça inteira

- Montagem da primeira peça da confecção, a peça piloto
- Costura de peça inteira (calça, paletó, camisas, jaquetas, vestidos de noivas, etc.).

FUNÇÕES ESPECIAIS

- Cortador, riscador, contra mestre, gerente de produção, modelista, estilista, alfaiate, departamento pessoal e mecânico de manutenção de máquinas, regular-se-ão por acordo entre as partes tendo como parâmetro mínimo o **Grupo IV.**

§ 1º- Quaisquer outras funções não previstas nos grupos anteriores, regular-se-ão por acordo entre as partes tendo como parâmetro mínimo o **Grupo I**.

§ 2º - Os salários previstos nesta cláusula não se aplicam aos que trabalharem por peça ou tarefa.

§ 3º - 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.

§ 4º - Havendo absorção dos pisos salariais da categoria pelo Salário Mínimo, as partes voltarão a reunir-se para discutir a questão.

§ 5º - Na admissão, deverão constar na Carteira de Trabalho do empregado a definição do Grupo e o salário contratual.

SEGUNDA - SALÁRIOS DIFERENCIADOS DOS PISOS

Os salários dos empregados da categoria profissional convenente, diferenciados dos pisos salariais fixados na Cláusula Primeira anterior serão reajustados em 1º de fevereiro de 2025 com o percentual de **5%** (cinco por cento). Percentual que incidirá sobre os salários vigentes em 1º de fevereiro de 2024.

§ 1º - Com a aplicação do índice de reajuste previsto no “caput”, ficarão compensados todos os aumentos, reajustes ou antecipações, espontâneos ou compulsórios que tenham sido concedidos até 31 de janeiro de 2025, salvo os decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, implemento de idade e término de aprendizado.

§ 2º - Os empregados admitidos após **1º de fevereiro de 2024**, terão seus salários reajustados em **1º de fevereiro de 2025**, conforme a seguinte tabela:

MÊS DE ADMISSÃO	ÍNDICE DE REAJUSTE % 1º /fevereiro/2025	FATOR MULTIPLICATIVO
Fevereiro/2024	**5,00**	1,0500
Março/2024	**4,58**	1,0458
Abril/2024	**4,17**	1,0417
Maio/2024	**3,75**	1,0375
Junho/2024	**3,33**	1,0333
Julho/2024	**2,92**	1,0292
Agosto/2024	**2,50**	1,0250
Setembro/2024	**2,08**	1,0208
Outubro/2024	**1,67**	1,0167
Novembro/2024	**1,25**	1,0125
Dezembro/2024	**0,83**	1,0083
Janeiro/2025	**0,42**	1,0042

§ 3º - O empregado admitido após 1º de fevereiro de 2024, terá como limite o salário corrigido do empregado exercente da mesma função admitido anteriormente a 1º de fevereiro de 2024.

§ 4º - 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 2025.

TERCEIRA - ERROS NO PAGAMENTO DE SALÁRIOS - Os erros comprovados e incontroversos que por ventura ocorrerem no pagamento dos salários serão corrigidos, com o pagamento das diferenças no prazo máximo de 5 (cinco) dias úteis, a contar da data da informação junto ao Departamento Pessoal da empresa.

§ 1º - Na ocorrência de que o dia destinado ao pagamento dos empregados coincida com sábado, domingo e feriado, as empresas deverão efetuá-los no último dia antecedente, e procedendo da mesma forma em relação aos pagamentos efetuados nos dias de adiantamento salarial.

QUARTA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO - As empresas representadas pela Entidade Econômica se comprometem a fornecer a seus empregados, comprovante de seus salários, com a discriminação dos valores e respectivos descontos, através de holerites/extrato ou de qualquer outro documento que contenha a identificação da empresa.

QUINTA - PAGAMENTO ATRAVÉS DE DEPÓSITO BANCÁRIO - As empresas representadas pelo Sindicato Patronal convenente, que optarem pelo pagamento dos salários através de depósito bancário, o farão apenas em **conta salário,** dentro do horário de expediente bancário, até o 5º (quinto) dia útil do mês subseqüente ao vencido.

Parágrafo Único - Fica expressamente vedado o pagamento de salários por meio de cheques pré-datados, cruzados ou de terceiros.

SEXTA – FÉRIAS COLETIVAS – Quando as férias coletivas abrangerem os dias 25 de dezembro e 1º de janeiro, estes dias não serão computados como férias e, portanto, excluídos da contagem dos dias corridos regulamentares.

§ 1º O início das férias não poderá coincidir com os sábados, domingos, feriados ou dias já compensados.

SÉTIMA - GRATIFICAÇÃO RETORNO DE FÉRIAS – As empresas asseguram a todos os seus empregados, sem prejuízo do abono concedido pelo art. 7º, inc. XVII da Constituição Federal, o pagamento de uma gratificação quando do retorno de férias, no valor de R$ **498,00** (quatrocentos e noventa e oito reais) na data do pagamento dos vencimentos, ao empregado que durante o respectivo período aquisitivo não tenha sido advertido, por escrito, por atraso no trabalho ou não tenha faltado nenhuma vez.

§ 1º - Este valor será corrigido pelo percentual de correção dos salários, sempre que estes forem corrigidos.

§ 2º - As empresas pagarão o prêmio, instituído por esta cláusula, proporcionalmente quando ocorrerem divisão das férias.

§ 3º - As faltas legais previstas no Art. 473 da CLT, as faltas por motivo de acidente de trabalho e as faltas dos dirigentes sindicais desde que com solicitação prévia do sindicato, não poderão ser consideradas para efeito do recebimento deste prêmio.

§ 4º - O abono previsto nesta cláusula não se incorporará ao salário para quaisquer efeitos e não sofrerá incidências trabalhistas e previdenciárias, conforme expressamente previsto no art. 144 da CLT e no art. 28, § 9º, "e", VI da Lei 8.212/91, respectivamente.

OITAVA – LICENÇA PARA CASAMENTO – A licença remunerada para casamento, prevista no item II do Art. 473 da CLT, deverá ser de 03 (três) dias úteis consecutivos.

NONA - HORAS EXTRAS - As horas extras serão remuneradas na forma a seguir:

a) As horas extraordinárias trabalhadas até o limite de duas horas diárias serão remuneradas com o adicional de **60%** (sessenta por cento) sobre o valor da hora normal.

b) 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 semanal remunerado; feriados, domingos e dias previamente compensados, serão remuneradas com o adicional de **100%** (cem por cento), independentemente da remuneração normal, exceto se for concedido outro dia de folga.

Parágrafo Único - As empresas não poderão ultrapassar 10 (dez) horas de trabalho diárias, conforme artigo 59 (cinqüenta e nove) da CLT.

DÉCIMA – ATESTADO MÉDICO - As empresas reconhecerão a validade dos atestados médicos emitidos por profissionais credenciados pelo SUS, respeitado o disposto no art. 60, § 4º da Lei n.º 8.213/91.

§ 1º - O prazo para a entrega dos atestados médicos por parte dos empregados será de:
I - 01 (um) dia, caso eles tenham sido emitidos em dias úteis;
II - 03 (três) dias corridos, caso eles tenham sido emitidos nas sextas-feiras, feriados e ou finais de semanas;
III- Considera-se dia de início da contagem dos prazos indicados nos incisos anteriores, o primeiro dia posterior ao dia da emissão do atestado médico;

IV- Em caso de impossibilidade de entrega do atestado médico, o empregado deverá comunicar a empresa sobre o ocorrido por outros meios eficazes;

§ 2º – Em caso de perícia previdenciária, o empregado terá prazo de 1 dia para comunicar à empresa empregadora o seu resultado, após o seu efetivo conhecimento.

§ 3º Nos casos em que o trabalhador comparecer ao serviço médico de urgência /pronto atendimento do **SUS – Sistema Único de Saúde** 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.

DÉCIMA PRIMEIRA – TRANSPORTE DE ACIDENTADOS E DOENTES - Em casos de acidentes, mal súbito ou parto, obriga-se o empregador a transportar o empregado (a) para atendimento em hospital ou pronto socorro, responsabilizando-se ainda pelo transporte até sua casa nos casos em que o médico ateste a impossibilidade de volta ao trabalho.

DÉCIMA SEGUNDA - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO DOENÇA - As empresas concederão ao empregado, quando em gozo de benefício previdenciário, entre o 16º (décimo sexto) e o 120º (centésimo vigésimo) dia de afastamento; uma complementação de salário em valor igual à diferença entre o efetivamente recebido pela Previdência Social e seu respectivo salário nominal, respeitando-se sempre, para efeito dessa complementação o limite máximo de contribuição previdenciária.

DÉCIMA TERCEIRA - AUXÍLIO FUNERAL - No caso de falecimento de empregado, a empresa pagará a título de Auxílio Funeral, uma única vez, juntamente com o saldo de salários e outras verbas trabalhistas remanescentes a quantia correspondente ao valor do piso de enquadramento, vigente à data do falecimento.

DÉCIMA QUARTA - 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 em primeira chamada 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 QUINTA - QUADRO DE AVISOS - As empresas reservarão local interno e apropriado para a fixação de avisos do **STICCEP**, limitados os avisos, porém, aos interesses da categoria, sendo vedada, por conseguinte, além do que é expressamente defeso por lei, a utilização de expressões desrespeitosas em relação aos empregados ou a categoria econômica. Tais afixações deverão ser prévia e formalmente autorizadas pelas empresas.

DÉCIMA SEXTA - PIS - As empresas deverão providenciar o pagamento do PIS nas suas próprias dependências, quando conveniadas com a Caixa Econômica Federal. Se não o fizer deverão conceder de 01 (uma) a 04 (quatro) horas para o empregado recebê-lo, sendo que estas horas serão posteriormente compensadas.

DÉCIMA SÉTIMA - SINDICALIZAÇÃO - As empresas deverão colocar à disposição do STICCEP, uma vez por semestre local apropriado e meio para fim de sindicalização, sendo o período convencionado de comum acordo entre empregador e a entidade profissional, ficando vedado qualquer outra atividade.

DÉCIMA OITAVA - RECIBOS DE MENSALIDADE DO SINDICATO - STICCEP. - O Sindicato Profissional encaminhará para as empresas, a relação de seus associados empregados e a manterá informada das alterações havidas em seu quadro de associados.

§ 1º - As empresas descontarão em folha de pagamento as mensalidades sindicais desses trabalhadores, desde que por eles expressamente autorizados.

§ 2º - Não será exigido desconto nos casos de desligamento contratual no curso do mês e bem como na ocorrência de suspensão do contrato por benefício previdenciário, independentemente de maior formalidade ou comunicação.

§ 3º - A transferência do respectivo valor ao **STICCEP** será feita até o dia 10 do mês subsequente ao desconto via depósito bancário.

§ 4º - O não cumprimento por parte das empresas do disposto na letra "C" acima, acarretará multa no valor correspondente a 2% (dois por cento) do montante devido, corrigido pelos índices oficiais de variação inflacionária, até a data efetiva do recolhimento, revertida em favor do **STICCEP**.

DECIMA NONA - DIRIGENTES DO SINDICATO - AUSÊNCIAS - Os Dirigentes sindicais, não afastados de suas funções na empresa, poderão ausentar-se do serviço por 3 (três) dias no ano, sem prejuízos nos salários, nas férias, 13º salários e descanso semanal remunerado, desde que avisada a empresa, por escrito, pelo STICCEP com antecedência mínima de quarenta e oito horas, ressalvados as condições mais favoráveis já existentes na empresa, para participarem de congressos e eventos que irão enriquecer seus conhecimentos.

VIGÉSIMA – SUBSTITUIÇÃO TEMPORÁRIA - Sempre que houver determinação de substituição temporária, o empregado substituto, fará jus ao mesmo salário da sua função anterior desde que o período não ultrapasse 60 (sessenta) dias.

VIGÉSIMA PRIMEIRA – NOVA 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, ou ainda na hipótese de nova determinação legal sobre o assunto. A comissão se reunirá sempre que solicitada por uma das partes.

VIGÉSIMA SEGUNDA - ABONO DE FALTAS - As empresas se obrigam a abonar, na vigência desta convenção, sem prejuízo do salário, 03 (três) dias de falta da empregada mãe em razão de internação hospitalar de seu filho (a) menor de 12 (doze) anos, desde que a empregada beneficiária apresente comprovação escrita do fato autorizado.

Parágrafo Único – Em caso de internação de filho menor de 12 (doze) anos assegura-se a mãe licença não remunerada, sem perda do descanso semanal remunerado, de férias e de 13º salário.

VIGÉSIMA TERCEIRA - 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, ao STICCEP com antecedência mínima de 05 dias da implantação, sob pena de invalidade do Banco de Horas. As empresas que já estiverem praticando o Banco de Horas desde **1º/02/2025** deverão fazer a referida comunicação no prazo de até 10 (dez) dias após 5a assinatura da presente convenção coletiva.

§ 5º - O sistema de compensação ora pactuado, somente poderá ser adotado mediante concordância dos empregados nele envolvidos, sendo que o empregado que não concordar estará excluído da compensação.

§ 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 - A comunicação de compensação deverá ser feita pela empresa com no mínimo 24 horas de antecedência.

§ 11º - As horas trabalhadas no sábado serão na proporção de 1 (uma) hora trabalhada por 1:15 (uma hora e quinze minutos) de descanso.

§ 12º - Ocorrendo trabalho aos sábados, dentro da sistemática ora instituída, a jornada não poderá ultrapassar de 6 (seis) horas diárias.

§ 13º - 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.

§ 14º - 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) Em caso de pedido de demissão e dispensa por justa causa, havendo horas de débito do empregado para com a empresa, estas serão descontadas de seus valores rescisórios. Nas hipóteses de dispensa por iniciativa da empresa, sem justa causa, e de aposentadoria, as horas de débito não serão 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.

§ 15º - Dentro do sistema de Banco de Horas, não poderá ser solicitado o trabalho em domingos, feriados e dias previamente compensados (pontes), não se enquadrando entre esses últimos os sábados compensados durante a semana.

§ 16º - 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.

VIGÉSIMA QUARTA - MULTAS - Multa de 2% (dois por cento) sobre o salário normativo vigente corrigido pelos índices oficiais de variação inflacionária, à época da violação, devida por infração e por empregado, pelo descumprimento de qualquer cláusula da presente Convenção Coletiva, revertendo o valor em favor da parte prejudicada.

Parágrafo Único - A presente multa não se aplica em relação às cláusulas para as quais a CLT já estabeleça penalidade ou àquelas que, neste instrumento, já tragam no seu próprio bojo punição pecuniária própria.

VIGÉSIMA QUINTA – LANCHE - As empresas obrigam-se a fornecer, no mínimo, um lanche gratuito a seus empregados composto de pão, manteiga ou margarina, leite ou café para quem preferir, em horário definido pela empresa.

§ 1º - Obrigam-se ainda as empresas a fornecer outro lanche igualmente gratuito, cuja composição fica a critério de cada empresa, a seus empregados convocados para prestação de serviço além da jornada legal, desde que a prestação ocorra por período não inferior a 1 (uma) hora.

§ 2º - As empresas que fornecerem refeição no local de trabalho, ficam dispensadas do fornecimento do lanche.

§ 3º - Quando houver gestante trabalhando na empresa, esta terá direito, a lanche em horários diversos dos demais funcionários, desde que seja apresentado atestado médico, ficando a empresa desobrigada de fornecer este lanche.

VIGÉSSIMA SEXTA - CONVÊNIOS DO STICCEP - As empresas como simples intermediárias descontarão em folha de pagamento e em rescisão de contrato de trabalho de seus funcionários, os débitos em convênios do Sindicato; desde que a soma dos descontos não exceda a 70% (setenta por cento) de seu salário básico, na forma da Orientação Jurisprudencial nº. 18, da Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho e mediante apresentação de ofício juntamente com a autorização do desconto assinada pelo trabalhador. E este desconto será repassado ao STICCEP juntamente com os descontos das contribuições até no terceiro dia após o desconto.

§ 1º – As autorizações dos trabalhadores para os citados descontos são assinadas, e enviadas às empresas no ato da filiação ao STICCEP.

§ 2º – As empresas devem comunicar o STICCEP, com antecedência mínima de 5 dias, sempre que demitir um funcionário associado, para que seja enviado o documento de desconto dos débitos em **tempo hábil.**

VIGÉSIMA SETIMA – FORNECIMENTO DE FERRAMENTAS E INSTRUMENTOS DE TRABALHO - As empresas fornecerão, sem qualquer ônus, aos empregados, as ferramentas e instrumentos de trabalhos necessários e utilizados no local de trabalho, para a prestação dos serviços respectivos.

VIGÉSIMA OITAVA – GARANTIA DE RETORNO DO INSS - As empresas se obrigam a dar garantia de emprego e ou salário, pelo prazo de 60 (sessenta) dias ao empregado que retornar ao serviço após gozo de benefício previdenciário, em decorrência de doença.

VIGÉSIMA NONA - **DIAS "PONTES" -** As empresas poderão liberar o trabalho dos seus empregados em dias úteis através de compensação, anterior ou posterior, dos respectivos dias, de maneira a propiciar folgas prolongadas, bastando para tal, lista de adesão da maioria dos empregados, remetendo cópia para ser protocolada no **STICCEP.**

TRIGÉSIMA - JORNADA DE TRABALHO - COMPENSAÇÃO DE SÁBADOS /FERIADOS - A jornada normal de trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não

excedente de duas, sem qualquer acréscimo salarial, desde que o excesso de horas em um dia seja compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda o horário normal da semana.

Parágrafo Único - As empresas que compensarem o trabalho aos sábados, parcial ou integralmente, prorrogando a jornada de trabalho nos demais dias, não considerarão como horas extraordinárias esta prorrogação se algum feriado recair no sábado, assim como não exigirão que sejam repostas as horas que seriam prorrogadas, quando ocorrer feriado entre segunda e sexta-feira.

TRIGÉSIMA PRIMEIRA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS - Tendo em vista o estabelecido na Medida/ Lei 10.101, de 19.12.00, as empresas que se interessarem, para o ano de 2025, poderão negociar com seus empregados a Participação nos Lucros ou Resultados, cujas condições serão acertadas diretamente entre a empresa e a Comissão de Empregados, observadas as regras básicas previstas na Lei em referência.

TRIGÉSIMA SEGUNDA – "GARANTIA DE EMPREGO OU CONTRIBUIÇÃO NO PERÍODO DE PRÉ-APOSENTADORIA - O empregado que contar com mais de 02 (dois) anos contínuos de serviços prestados a 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 se aposentar e, completado o tempo necessário à aposentadoria.

§ 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 em um dos períodos de pré-aposentadoria, previstos no § 1º anterior.

§ 3º - Caso a empresa resolva dispensar o empregado, dentro de qualquer das hipóteses previstas 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", 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".

TRIGÉSIMA TERCEIRA – AVISO PRÉVIO: Quando o aviso prévio for concedido na sexta-feira e o sábado já tiver sido compensado durante a semana, a contagem do prazo terá início a partir da segunda-feira seguinte.

TRIGÉSIMA QUARTA - 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 à função a ser exercida.

TRIGÉSIMA QUINTA – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PROFISSIONAL - Em conformidade com a Decisão do STF - SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (Tema 935 de Repercussão geral) na ARE 1.018.459 e Artigo 8º, Incisos IV e V da Constituição Federal do

Brasil, Estatuto Social da entidade e deliberação na assembleia geral extraordinária realizada em 13 de dezembro de 2024, da entidade profissional, as empresas descontarão como simples intermediárias, na folha de pagamento os percentuais abaixo discriminados, de todos os empregados, sócios e não sócios, de seus salários nominais, já reajustados, a título de Contribuição Assistencial Profissional, a favor do sindicato profissional, conforme a seguir:

a) O desconto será de 6% (seis por cento) do salário nominal, limitado a R$100,00 (cem reais), em duas parcelas, sendo a primeira no percentual de 3% (três por cento) na folha de maio/25 e a segunda parcela no percentual de 3% (três por cento) na folha de setembro/25, sendo que o total arrecadado será repassado através de deposito bancário, na conta 1665-0 agência 0141 do banco Caixa Econômica Federal, PIX n° 64.480.585/0001-77, boleto emitido pelo sindicato ou diretamente na sede da entidade**.**

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As empresas enviarão ao sindicato, cópias dos recibos de depósito, acompanhado de relação nominal de todos os trabalhadores e o respectivo valor descontado;

PARÁGRAFO SEGUNDO: Os repasses ao sindicato, dos descontos acima discriminados, deverão ser efetuados até o dia 10 do mês subsequente ao desconto.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Multa – Após a data de vencimento dos repasses da Contribuição Assistencial, as empresas arcarão com uma multa diária de 0,5% (zero vírgula cinco por cento), por dia de atraso.

PARÁGRAFO QUARTO: Caso haja oposição por parte dos(as) empregados(as) empregado(a) quanto ao desconto da Contribuição Assistencial, a mesma deverá ser feita pessoalmente por escrito de próprio punho do trabalhador entregue na sede do sindicato ou via postal remetido em nome do trabalhador em envelope individual, dentro de 10(dez) dias úteis a contar da assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho, através do endereço Rua Rio Grande do Sul, 236, Bairro Bela Vista, CEP 37.900.240, Passos/MG. Caberá ao Sindicato encaminhar ao setor competente das empresas a relação nominal dos trabalhadores que apresentarem a oposição dentro do prazo acima citado.

PARÁGRAFO QUINTO: 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.

PARÁGRAFO SEXTO: Fica vedado ao sindicato e seus dirigentes a realização de quaisquer manisfetações, atos, ou condutas similares no sentido de constranger os trabalhadores a apresentarem o seu direito de oposição por escrito**.**

O trabalhador que não exercer o direito de oposição na forma e no prazo previsto não terá direito ao respectivo reembolso da presente contribuição (cota).

TRIGÉSIMA SÉTIMA – 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 30/05/2025, de acordo com a Assembleia Geral Extraordinária realizada em 22/01/2025 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$ 300,00 (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 30/05/2025 deverão ser acrescidos da multa de 2% (dois por cento) e juros de 1% ao mês.

TRIGESIMA OITAVA - VIGÊNCIA E DATA BASE - A presente convenção, terá vigência de 12(doze) meses, com início em 1º de fevereiro de 2025 e término em 31 de janeiro de 2026.

TRIGESIMA NONA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO E AUXÍLIO FUNERAL – Recomenda-se às empresas envidarem esforços na contratação de Seguro de Vida em Grupo em favor dos seus empregados ativos, a fim de atender as necessidades de auxílio funeral e indenização por morte ou invalidez permanente, Modalidade PASI – Plano de Amparo Social Imediato, sendo observado em apólice securitária o custo de R$ 7,00 (sete reais) per capita, contemplando as seguintes coberturas e condições:

I - R$ 15.000,00 (quinze mil reais), em caso de Morte do empregado, independentemente do local ocorrido;

II – Até R$ 15.000,00 (quinze mil reais) em caso de Invalidez Permanente (Total ou Parcial) do empregado, causada por acidente, independentemente do local ocorrido, observado as regulamentações da SUSEP;

III – R$ 15.000,00 (doze mil reais) de indenização em caso de Invalidez Total e Permanente por Doença adquirida no exercício profissional do empregado (PAED), observado as regulamentações da SUSEP;

Parágrafo Único - As coberturas e as indenizações por Morte e/ou por Invalidez, previstas nos incisos I e III do caput desta cláusula, não serão cumuláveis, sendo que o pagamento de uma exclui a outra.

IV - R$ 7.500,00 (sete mil e quinhentos reais), em caso de Morte do Cônjuge do empregado;

V - R$ 3.750,00 (três mil, setecentos e cinquenta reais), em caso de Morte de Filho do empregado;

VI - R$ 3.750,00 (três mil, setecentos e cinquenta reais), ao empregado em caso de nascimento de filho portador de Doença Congênita, desde que seja caracterizada até trigésimo mês após o parto;

VII - Ocorrendo a morte do empregado, os beneficiários receberão, a título de auxílio alimentação, duas cestas básicas de alimentos com 25 kg (vinte e cinco quilos) cada, de uma única vez que deverão ser entregues na residência dos beneficiários, conforme composição constante no quadro abaixo. As cestas não poderão ser substituídas e nem convertidas por dinheiro ou cartão alimentação, no intuito de preservar o propósito real do benefício e garantir o cumprimento da obrigação mínima estipulada;

VIII - Ocorrendo a morte do empregado, o empregador receberá uma indenização de até 10% (dez por cento) do capital básico vigente na data da ocorrência do sinistro, a título de reembolso das despesas efetivadas para o acerto rescisório trabalhista, devidamente comprovado.

IX - Ocorrendo o nascimento de filho(s) da empregada (cobre somente titular do sexo feminino) a beneficiária deverá receber duas Cestas-Natalidade, para cada filho(a), caracterizadas como: um KIT MÃE, e um KIT BEBÊ. Os kits deverão ser entregues diretamente em sua residência, desde que o comunicado seja formalizado para a seguradora em até 90 dias após o parto, e não poderão ser substituídos e nem convertidos em dinheiro ou cartão.

QUADRAGÉSIMA – DIFERENÇAS SALARIAIS - As diferenças salariais advindas da aplicação do presente instrumento poderão ser pagas juntamente com os salários de abril de 2025.

E, para que produza seus efeitos jurídicos, a presente Convenção Coletiva de Trabalho foi lavrada e 2(duas) vias de igual forma e teor, sendo levada a registro junto à Sub - Delegacia Regional do Trabalho em Poços de Caldas.

Passos (MG), 08 de abril de 2025.

gov.br Documento assinado digitalmente
ROGERIO MARCIO VASCONCELLOS
Data: 07/04/2025 17:59:55-0300
Verifique em https://validar.iti.gov.br

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

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE CALÇADOS, CONFECÇÕES E ESTAMPARIA DE PASSOS
Poliane de Jesus Marques – Presidente
CPF: 055.543.956-94