

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025****FETIVEST-MG – FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DO VESTUÁRIO DO ESTADO DE MINAS GERAIS E SINDVESTSUL- SINDICATO INTERMUNICIPAL DAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO DO SUL DE MINAS**

Convenção Coletiva de Trabalho que celebram de um lado **FETIVEST-MG – FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DO VESTUÁRIO DO ESTADO DE MINAS**

**GERAIS**, CNPJ nº 17.448.994/0001-06, Rua Curitiba, 862 – Sala 507 – Centro de Belo Horizonte/MG neste ato representado por seu presidente, Sr. ROGÉRIO JORGE DE AQUINO E SILVA, portador do CPF nº 408.010.046-91 e o **SINDVESTSUL - SINDICATO INTERMUNICIPAL DAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO DO SUL DE MINAS**, situado à Rua Adolfo Olinto, nº 316, Centro – Pouso Alegre/MG, CNPJ nº 25.633.074/0001-96, neste ato representado por seu presidente, Sr. João Tadeu Dorta Machado, portador do CPF nº 214.233.696-53 e RG. M-20.462.159/SSP-SP, mediante as cláusulas e condições a seguir descritas:

**CLÁUSULA PRIMEIRA – VIGÊNCIA E DATA-BASE**

O prazo de vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho é de 01 (um) ano, iniciando-se em 01 de julho de 2024 e findando-se em 30 de junho de 2025. Fica mantida a data-base da categoria em 01 de julho.

**CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA**

Alfenas, Andradas, Areado, Bandeira do Sul, Botelhos, Brasópolis, Cabo Verde, Caldas, Cambuquira, Campanha, Campestre, Carmo de Minas, Carvalhópolis, Conceição das Pedras, Conceição do Rio Verde, Cordislândia, Cristina, Delfim Moreira, Divisa Nova, Dom Viçoso, Elói Mendes, Fama, Guaxupé, Itajubá, Jesuânia, Machado, Maria da Fé, Marmelópolis, Monsenhor Paulo, Monte Belo, Muzambinho, Olímpio Noronha, Paraguaçu, Pouso Alto, Pedralva, Piranguinho, Piranguçu, Poços de Caldas, São Gonçalo do Sapucaí, São Sebastião do Rio Verde, São José do Alegre, Serrania, Soledade de Minas, Turvolândia, Virgínia e Wenceslau Brás.

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrange todos os integrantes da categoria dos trabalhadores da base territorial dos sindicatos profissionais.

Pertencem a essa cobertura acima descrita, os mensalistas, horistas, quinzenalistas, tarefeiros e todos os empregados das empresas convencionadas, sejam eles sócios ou não, e as empresas filiadas ou não, pertencentes à base territorial do **SINDVESTSUL** – Sindicato Intermunicipal das Indústrias do Vestuário do Sul de Minas, bem como os empregados representados pelos sindicatos profissionais.

**CLÁUSULA TERCEIRA – PISO SALARIAL DE INGRESSO**

Fica estabelecido que o Piso Salarial da categoria profissional, a partir de 01/07/2023, para todos os trabalhadores que ingressarem na categoria profissional, terão os seguintes valores:

- A) Mão de obra não qualificada (aprendizes e funcionários não qualificados): R\$ 1.540,00 (Um mil, quinhentos e quarenta reais), mensais;
- B) Corte, Manipulação, Acabamento, Aparador, Colador e Conferente. R\$ 1.568,00 (Um mil, quinhentos e sessenta e oito reais), mensais;
- C) Mão de Obra Qualificada (Costureiras, Passadores de malha retilínea, Overloquistas, Tecelões de retilínea e Serigrafistas: R\$ 1.609,00 (Um mil, seiscentos e nove reais), mensais;

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025****FETIVEST-MG – FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DO VESTUÁRIO DO ESTADO DE MINAS GERAIS E SINDVESTSUL- SINDICATO INTERMUNICIPAL DAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO DO SUL DE MINAS**

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Os salários previstos nesta cláusula não se aplicam aos que trabalham por peça ou tarefa, que terão seus valores determinados de comum acordo com seus contratantes, respeitando-se os pisos salariais previstos.

**CLÁUSULA QUARTA – REAJUSTE SALARIAL**

Para os empregados com salários superiores ao piso estabelecido na cláusula terceira, a partir de 01 de julho de 2024, as empresas se obrigam a reajustar os salários de seus empregados, no percentual de 3,70% (três virgula setenta por cento), referente à ao INPC/IBGE acumulado de 01/07/23 a 30/06/24 e mais 2,00% (dois por cento) a título de aumento real, percentual este a ser aplicado sobre o salário já reajustado pelo INPC, **cujo total acumulará em 5,77%** (cinco virgula setenta e sete por cento). Para efeito considera-se a seguinte formula:  **$S C = (S A \times 1,0370) \times 1,0200$** , onde **S C (salário corrigido e S A (salário atual)**

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Não serão descontados para efeito do cálculo previsto no “caput”, os aumentos por promoção, classificação, espontâneos, transferências, equiparação salarial, implemento de idade e término de aprendizado.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** As empresas se obrigam a pagar as diferenças salariais (saldo de salário nominal, horas extra, férias mais 1/3, rescisões contratuais, etc.) referente ao mês de julho/24, na folha de pagamentos de agosto de 24 em havendo tempo hábil, ou na folha de pagamentos do mês setembro/24 referente a julho e agosto de 24, sem quaisquer ônus adicionais.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** O percentual acima convencionado, não se aplica a cargos de diretoria e gerência nas empresas com mais de 300 (trezentos) funcionários, os quais terão política salarial própria.

**CLÁUSULA QUINTA - DIA DO TRABALHADOR NA INDÚSTRIA DO VESTUÁRIO** - O Dia do Trabalhador na Indústria do Vestuário será comemorado **dia 3 de fevereiro de 2025 (Segunda-Feira de Carnaval)**, e considerado **FERIADO PARA CATEGORIA INORGANIZADA REPRESENTADA PELA FETIVEST/MG**.

**CLÁUSULA SEXTA – PAGAMENTOS DE SALÁRIOS**

Os pagamentos dos salários aos empregados da categoria profissional deverão ser no mínimo de 40% (quarenta por cento) do salário nominal até o dia 20 (vinte) de cada mês e o saldo remanescente até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente, dentro da jornada de trabalho, sendo facultado ao empregado receber o valor integral até o 5º dia útil, opção que deverá ser feita por escrito.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Na ocorrência de que o dia destinado ao pagamento dos empregados coincida com os finais de semana e feriados, as empresas deverão efetuar-los no último dia antecedente, e, procedendo da mesma forma em relação aos pagamentos efetuados nos dias de adiantamento salarial;

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** No caso de descumprimento da presente cláusula, será aplicado o Precedente Normativo n.º 072, do TST: Atraso no pagamento de salários: estabelece-se multa de 10% (dez por cento) sobre o saldo salarial, na hipótese do atraso no pagamento de salário até 20 (vinte) dias, e de 5% (cinco por cento) por dia no período subsequente.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** As empresas se comprometem a fornecer aos seus empregados, comprovante de seus salários e demais vencimentos, com a discriminação de seus valores e

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025****FETIVEST-MG – FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DO VESTUÁRIO DO ESTADO DE MINAS GERAIS E SINDVESTSUL- SINDICATO INTERMUNICIPAL DAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO DO SUL DE MINAS**

respectivos descontos, através de envelopes ou qualquer outro documento que contenha a identificação da empresa.

**PARÁGRAFO QUARTO:** As empresas que optarem por fazer o pagamento dos salários de seus empregados através de depósitos em contas bancárias, seja em conta salário ou em conta corrente, arcarão com as despesas decorrentes de tarifas e manutenção de cadastro.

**CLÁUSULA SÉTIMA – RELAÇÃO DE SALÁRIOS PAGOS**

Quando solicitado pelo empregado, as empresas ficam obrigadas a fornecer em formulário próprio do INSS, a relação de salários pagos mensalmente, a partir de julho de 1994, bem como os valores e datas do recolhimento das contribuições previdenciárias.

**CLÁUSULA OITAVA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

O trabalhador que substituir outro de salário maior, por qualquer motivo, e desde que não exceda trinta dias, receberá salário igual ao do substituído, à título de abono, sem incorporação.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Terminada a substituição, deixará de existir a obrigatoriedade do pagamento referente ao abono, não implicando em redução salarial;

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Na hipótese de ultrapassar 30 (trinta) dias de substituição (excetuando-se o período de férias e licença maternidade), a diferença salarial referente à substituição, se incorporará ao salário.

**CLÁUSULA NOVA – HORAS EXTRAS**

No caso de atividade essencial ou de urgências de horas suplementares, fica convencionado entre as partes o valor adicional de 70% (setenta por cento), sobre o valor da hora normal, limitado a jornada diária, a 10 (dez) horas, enquanto que as horas trabalhadas nos dias de repouso semanal, feriados, domingos e dias previamente compensados terão adicional de 100% (cem por cento).

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** As empresas que mantiverem 01 (um) lanche dentro da jornada de trabalho e 01 (um) lanche fora da jornada de trabalho e fornecerem refeições diariamente aos empregados, os percentuais de horas extras serão com o adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal, limitado a jornada diária, a 10 (dez) horas, inclusive nos casos quando o sábado for considerado jornada normal. As horas em domingos, feriados e dias previamente compensados terão adicional de 100% (cem por cento), exceto sábados quando for considerado dia normal de jornada de trabalho, até o limite legal de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, podendo descontar dos funcionários o valor limite, de acordo com o PAT, variável de R\$ 0,20 (vinte centavos) por mês.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** As empresas fornecerão gratuitamente aos convocados a prestarem horas extras, desde que superior a 01 (uma) hora, um lanche, transporte ou passe oficial, bem como quando as mesmas forem aos domingos, feriados e dias compensados.

**CLÁUSULA DÉCIMA – TRABALHO NOTURNO.**

O trabalho noturno será remunerado com o adicional de 20% (vinte por cento) sobre o salário base nominal do empregado, no período compreendido entre 22h00 (vinte e duas horas) às 06h00 (seis

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025****FETIVEST-MG – FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DO VESTUÁRIO DO ESTADO DE MINAS GERAIS E SINDVESTSUL- SINDICATO INTERMUNICIPAL DAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO DO SUL DE MINAS**

horas do dia seguinte, sem prejuízo da hora reduzida de 52'30" (cinquenta e dois minutos e trinta segundos).

**CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - TRANSPORTE**

O custo do transporte empresa residência e vice-versa será descontado mensalmente do salário nominal dos empregados, o valor de até 1% (um por cento), limitado ao valor máximo do passe oficial.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Fica a critério das empresas, a adoção de fretamento, veículo próprio ou utilização de passe oficial, porém obedecido o valor máximo estabelecido na cláusula acima para efeito de desconto dos seus empregados, sendo que os empregados que fazem jornada com horários especiais (ex. vigias), terão direito ao passe oficial quando seu horário não coincidir com o transporte de fretamento ou próprio da empresa.

**CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – SEGURO DE VIDA (MORTE, INVALIDEZ E AUXILIO FUNERAL)**

As empresas, com número de funcionários superior a 10 (dez) se obrigam, em favor dos seus empregados, independentemente da forma de contratação e a seu exclusivo critério de escolha da Cia Seguradora e Corretor, contratar Seguro de Vida e Acidentes Pessoais em Grupo, observadas as seguintes coberturas mínimas de capital segurado por funcionário:

**I – Morte Natural ou Acidental: R\$ 6.000,00** (seis mil reais), em caso de morte do(a) empregado(a), independentemente do local ocorrido;

**II – Invalidez Permanente Total ou Parcial por Acidente: R\$ 6.000,00** (seis mil reais), em caso de Invalidez Permanente (Total ou Parcial) do(a) empregado(a), causada por acidente, independentemente do local ocorrido.

**III – Auxilio Funeral: R\$ 2.160,00**, para reembolso de despesas de sepultamento.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** As empresas com número de empregados superior a 10 (dez) arcarão com 90% (noventa por cento) do valor do prêmio do seguro contratado, respeitando o limite máximo de desconto de R\$ 0,50 (cinquenta centavos) por empregado.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** As empresas que se enquadrem na obrigação da contratação do respectivo seguro, terão que implantá-la de imediato.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Os empregados contribuirão com 10% (dez por cento) do prêmio mensal do Seguro, não podendo essa contribuição ultrapassar o valor de R\$ 0,50 (cinquenta centavos).

**PARÁGRAFO QUARTO:** No caso de falecimento ou invalidez permanente do empregado, as empresas com até 10 (dez) empregados, pagarão aos dependentes um salário nominal do empregado em caráter indenizatório.

**PARÁGRAFO QUINTO:** As empresas enviarão aos sindicatos, cópias das apólices dos seguros, quando solicitado, no prazo máximo de 30 (trinta) dias.

**PARÁGRAFO SEXTO:** As apólices de seguros deverão ser de empresas idôneas e com registro no IRBI.

**CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - CRECHE/DISPENSA PARA AMAMENTAÇÃO**

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** As empresas que possuem mais de 30 (trinta) empregadas mulheres maiores de 16 (dezesseis) anos deverão manter local apropriado para a permanência dos filhos menores, conforme determina o artigo 389 parágrafo 1º da Lei 5.452 CLT, ou, a critério exclusivo das empresas, adotarem o que está disposto na Portaria MTP 671 artigo 121 de 8/11/21.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Tal exigência, ainda a critério exclusivo das empresas, poderá ser suprida

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025****FETIVEST-MG – FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DO VESTUÁRIO DO ESTADO DE MINAS GERAIS E SINDVESTSUL- SINDICATO INTERMUNICIPAL DAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO DO SUL DE MINAS**

por meio de creches mantidas pelas próprias empresas ou mediante convênios com outras entidades públicas ou privadas, em regime comunitário.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Ou poderão ainda, as empresas, optarem, a seu exclusivo critério, pelo reembolso das despesas que a empregada tiver com a creche para seu filho, até completar 6 (seis) meses de idade, até o limite máximo de R\$ 185,00 (cento e oitenta e cinco reais) mensais.

**PARÁGRAFO QUARTO:** As empregadas que estiverem com filhos na idade de amamentar, até 09 (nove) meses, terão 1(uma) hora por dia no período da manhã e uma hora no período da tarde até 08 (oito) meses, e no 9º (nono) mês 30 (trinta) minutos no período da manhã e 30 (trinta) minutos no período da tarde, podendo solicitar um desses horários na hora do almoço e podendo ainda ser prorrogado a critério médico. A alteração dos horários de manhã e tarde poderá ser negociado com as empresas diretamente.

**PARÁGRAFO QUINTO:** As empregadas que trabalharem por turno (fixo ou revezamento), terão os mesmos direitos de amamentação (duas horas durante a jornada).

**PARÁGRAFO SEXTO:** Caso seja aprovado projeto com prazo maior para amamentação, prevalecerá a lei e permanecendo as 02 (duas) de horas de amamentação até 08 (oito) meses, salvo condições melhores.

**CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – ABONO APOSENTADORIA**

Aos empregados que esteja há mais de 05 (cinco) anos na mesma empresa, será concedido o abono de 01 (um) salário nominal a ser pago ao empregado, de uma só vez, no ato da aposentadoria.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Aos empregados que estiver há mais de 02 (dois anos) na empresa e que faltar 12 (doze) meses para completarem o tempo de serviço para aposentadoria integral ou especial, fica assegurada a garantia do emprego durante o período que faltar para adquirir o tempo exigido para o benefício, sendo que o funcionário deverá comunicar a empresa por escrito.

**CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

O contrato de experiência não poderá ser prorrogado por período superior a 90 (noventa) dias.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Em caso de contratação por terceiros prevalece o caput e quando efetivado na empresa, o trabalhador não poderá passar por novo período de experiência.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Em casos de recontração para a mesma função, será dispensado o contrato de experiência, exceto quando se a recontração for após 6 (seis) meses da última dispensa.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Ao assinar o contrato de trabalho, o recém contratado receberá uma cópia do mesmo:

**PARÁGRAFO QUARTO:** Nos casos de admissão de empregados, as empresas darão preferência àqueles que tenham sidos dispensados em razão de crise de mercado.

**CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS**

As empresas aproveitarão na seleção de sua mão-de-obra, portadores de necessidades especiais que tenham qualificação e/ou habilitação para o exercício de determinadas funções.

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025****FETIVEST-MG – FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DO VESTUÁRIO DO ESTADO DE MINAS GERAIS E SINDVESTSUL- SINDICATO INTERMUNICIPAL DAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO DO SUL DE MINAS****CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – PRORROGAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO MEDIANTE COMPENSAÇÃO**

As empresas e empregados, mediante acordo entre as partes, poderão estabelecer a dispensa do trabalho aos sábados durante todo o expediente, ou apenas no período da tarde, aumentando à jornada de trabalho de segunda a sexta-feira, no mesmo número de horas dispensadas no sábado, respeitando o limite de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

**CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – INTERRUPTÃO DO TRABALHO.**

Toda vez que houver interrupção do trabalho, de responsabilidade da empresa, não poderá haver descontos ou compensação posterior, exceto quando a interrupção for por força maior, sem responsabilidade da empresa, as horas paradas fora do ambiente de trabalho serão compensadas.

**CLÁUSULA DÉCIMA NONA - FÉRIAS**

As empresas comunicarão ao empregado o início do gozo de suas férias, com antecedência de 30 (trinta) dias.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O início das férias coincidirá com o primeiro dia útil da semana, exceto nos casos de retorno de afastamento e de licença maternidade, não podendo ocorrer seu início aos sábados, domingos e feriados;

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Se a empresa cancelar as férias por ela comunicadas, deverá ressarcir o empregado das despesas que comprovadamente o mesmo tenha feito para viagens (passagens ou pagamento antecipado de hospedagem);

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** O pagamento das férias será efetuado com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência, do início do seu gozo;

**PARÁGRAFO QUARTO:** As empresas que concederem férias coletivas ou individuais aos empregados, não computarão para a contagem dos dias, o dia 25/12 (Natal) e 01/01 (Ano Novo).

**CLÁUSULA VIGÉSIMA – BEBEDOUROS TÉRMICOS**

As empresas com mais de 25 (vinte e cinco) empregados colocarão bebedouros térmicos com água potável, mediante estudo de quantidades necessárias.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** As empresas com número inferior se comprometem dotar os locais de trabalho de água potável própria ao consumo humano, sendo necessário filtro em torneira ou tália com filtro.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - GESTANTE**

As empresas darão garantia de emprego e salário à gestante, desde o início da gestação até 30 (trinta) dias após a cessação da estabilidade legal, conforme Art. 10, II, “b” do Ato das Disposições Transitórias da Constituição Federal/88.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Será assegurada à gestante, saída antecipada do serviço por 05 (cinco) minutos nos horários de refeição ou descanso, café e no final do expediente, sem prejuízo do salário;

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Quando a função da empregada gestante não for adequada ao seu estado gravídico, a empresa deverá remanejá-la para a função adequada, sem prejuízo do salário e dos direitos advindos no exercício da função, de acordo com a recomendação médica;

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025****FETIVEST-MG – FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DO VESTUÁRIO DO ESTADO DE MINAS GERAIS E SINDVESTSUL- SINDICATO INTERMUNICIPAL DAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO DO SUL DE MINAS**

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Quando a empregada retornar da licença compulsória, não será exigido o cumprimento do Aviso Prévio, nos casos de pedido de demissão, durante os 30 (trinta) primeiros dias. Nos casos de férias, quando do retorno da licença, deve-se respeitar como data de retorno, a data do retorno do gozo de férias;

**PARÁGRAFO QUARTO:** Ocorrendo o nascimento do filho(a) a mãe empregada receberá 1 (uma) CESTA NATALIDADE, caracterizadas como KIT MÃE/KIT BEBÊ com a seguinte composição mínima: 2 (dois) pacotes de absorventes, 2 (dois) pacotes de absorvente para seios, 1(um) pacote de algodão em bolas, 1(um) pacote de hastes flexíveis com ponta de algodão, 2(dois) pacotes de fraldas descartáveis, 2 (dois) pacotes de lenços umedecidos, 1 (uma) pomada para assadura, 1 (um) sabonete neutro, 1(um) talco, 1 (um) xampu, 2 (dois) babadores, 2 (dois) conjuntos de “body” e “mijão”, 2(dois) cueiros flanelados, 2(dois) macacões longo, 1(uma) manta/cobertor, 2(dois) pares de meia, 1(uma) toalha de banho, 2(duas) toalhinhas de boca, 1(uma) mamadeira com bico de silicone, 1(um) termômetro, 1 (uma) bolsa, 1 (um) trocador de tecido, portátil e impermeável e 1 (uma) banheira. A cesta deverá ser entregue diretamente na residência da mãe empregada.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – HORÁRIO DE CAFÉ/FORNECIMENTO DE LANCHES/ ALIMENTAÇÃO**

Os empregados das empresas convencionadas terão no mínimo 15 (quinze) minutos para lanche, devendo o mesmo ser fornecido gratuitamente pela empresa, contendo no mínimo, café, leite e pão com margarina. O lanche e as refeições deverão ser feitos em local apropriado, contendo mesas, cadeiras, aquecedor de marmitta ou fogão.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O horário de café não poderá ser compensado, devendo o mesmo ser computado como horário normal de trabalho.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** As empresas deverão fornecer no mínimo 01 (uma) hora de intervalo intrajornada para alimentação. A redução deste período para 30 (trinta) minutos estará restrita exclusivamente às empresas que fornecerem alimentação a seus trabalhadores e atenderem integralmente as exigências legais concernentes à organização dos refeitórios.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA – EMPREGADO QUE RETORNA DO INSS**

Aos empregados que retornarem ao serviço após o gozo de benefício de Auxílio Doença, fica garantido a estabilidade no emprego ou salário até 30 (trinta) dias após a alta médica, exceto para os casos de acidentes de trabalho, cujo período de estabilidade é de 12 (doze) meses.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – MEDIDAS DE PROTEÇÃO AO TRABALHADOR**

As empresas fornecerão EPI (Equipamento de Proteção Individual) aos empregados, desde que necessário e previstos em normas regulamentadoras.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CIPA**

As empresas se comprometem a comunicar por escrito aos sindicatos profissionais, quando da realização das eleições da CIPA, com antecedência mínima de 45 (quarenta e cinco) dias da data do pleito.

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025****FETIVEST-MG – FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DO VESTUÁRIO DO ESTADO DE MINAS GERAIS E SINDVESTSUL- SINDICATO INTERMUNICIPAL DAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO DO SUL DE MINAS**

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** As empresas aceitarão a inscrição de trabalhadores, fornecendo no ato, comprovante da mesma;

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O resultado das eleições será remetido aos sindicatos profissionais, por escrito, indicando os membros eleitos, titulares e suplentes, no prazo máximo de 15 (quinze) dias após a realização das eleições. As atas de reuniões da CIPA também serão remetidas aos sindicatos profissionais no prazo de 15 (quinze) dias após a realização das mesmas.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA – ASSISTÊNCIA AO EMPREGADO DOENTE**

As empresas garantirão ao empregado que sofrer mal súbito, acidente, ou parto, desde que ocorra no horário de trabalho e necessite de cuidados especiais, o devido atendimento, acionando atendimento socorro médico e acompanhando-o ao hospital. Após o atendimento médico, oferecer o suporte para que o mesmo retorne a empresa ou para sua residência se for o caso.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Em caso de internação de urgência, a empresa deverá comunicar a família do empregado, imediatamente.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA – MENSALIDADE SINDICAL**

As empresas descontarão em folha de pagamento, a mensalidade sindical devida pelos associados aos sindicatos/federação profissionais, remetendo relação nominal dos associados dos quais está sendo efetuado o referido desconto.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** O repasse das mensalidades deverá ser até o dia 07 (sete) de cada mês. Não cumprido o referido prazo, a empresa arcará com uma multa de 0,5% (meio por cento), cumulativa, por dia de atraso.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CARTÃO/LIVRO DE PONTO**

As empresas, independente do número de empregados ou capital social, ficam obrigadas a utilizarem registro de ponto, para controle de frequência e horário de seus empregados, de acordo com a legislação pertinente, inciso 2º do Art. 74 da CLT.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Ficam autorizadas as empresas a utilizarem tecnologia do formato de registro de ponto de relógio REP (A) de acordo com o Art. 77 da Portaria 671

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O REP-A somente poderá ser utilizado durante a vigência da convenção coletiva de trabalho, sendo vedada a ultratividade conforme o § 3º do art. 614 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** O trabalhador deverá ter acesso irrestrito a esse comprovante de registro de ponto, por meio de sistema eletrônico (e-mail) após cada marcação, independentemente de prévia solicitação e autorização.

**PARÁGRAFO QUARTO:** O trabalhador que não possuir sistema eletrônico (e-mail) deverá ter acesso ao documento físico que deverá ser disponibilizado pela empresa até o 5º quinto dia útil do mês subsequente juntamente com suas verbas salariais.

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025****FETIVEST-MG – FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DO VESTUÁRIO DO ESTADO DE MINAS GERAIS E SINDVESTSUL- SINDICATO INTERMUNICIPAL DAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO DO SUL DE MINAS****CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - SINDICALIZAÇÃO E DIVULGAÇÃO**

As empresas permitirão aos sindicatos/federação profissionais que façam campanha de sindicalização, panfletagem, a cada trimestre, nas dependências da empresa, nos horários para descanso e refeição.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** As empresas reservarão local para afixação de avisos para os empregados, em local interno e apropriado para tal, limitado os avisos aos interesses da categoria, sendo vedado, por conseguinte, além do que é expressamente defeso em lei, à utilização de expressões desrespeitosas em relação aos empregadores ou a categoria econômica. Tais afixações deverão ser previamente autorizadas pela empresa, porém, as empresas deverão analisar e afixar os avisos num prazo máximo de 24 horas do momento da solicitação.

É obrigatória a fixação da Convenção Coletiva de Trabalho no quadro de avisos da empresa.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PROFISSIONAL**

Em conformidade com as deliberações da Assembleia Geral Extraordinária da categoria profissional realizada no dia 30/11/2023, com amparo do art. 513, alínea “e” da CLT, as empresas deverão proceder ao desconto no pagamento de todos os trabalhadores associados ou não associados à FETIVEST/MG, referente à Contribuição Assistencial Profissional **10 (dez) parcelas iguais de R\$ 12,00 (dez reais) cada**, dos salários nominais dos meses de **Agosto, Setembro, Outubro, Novembro e Dezembro de 2023, Janeiro, Fevereiro, Março, Abril e Maio de 2025**, ressalvando o direito de oposição individual do trabalhador na forma do parágrafo seguinte.

**§ 1º** - O trabalhador poderá apresentar à Entidade Profissional por escrito e com identificação de assinatura legível, sua expressa oposição, no prazo de **12 (doze) dias** a contar da data de assinatura da presente Convenção Coletiva.

**§ 2º** – A oposição será feita presencialmente ou mediante correspondência de próprio punho, com AR (aviso de recebimento), enviada pelos Correios à FETIVEST/MG no mesmo prazo fixado.

**§ 3º** – As empresas deverão divulgar aos seus trabalhadores os termos desta cláusula no prazo de 2 (dois) dias da assinatura do presente instrumento.

**§ 4º** - Fica vedado à empresa a realização de quaisquer manifestações, atos, campanhas, ou condutas similares no sentido de incentivar ou instigar aos trabalhadores apresentarem o seu direito de oposição por escrito. **Não serão aceitas cartas postadas pela empresa e também mais de uma carta por envelope.**

**§ 5º** - Fica vedado ao Sindicato/Federação e aos seus dirigentes a realização de quaisquer manifestações, atos ou condutas similares no sentido de constranger os trabalhadores a apresentarem seu direito de oposição escrito.

**§ 6º** - O trabalhador que não exercer o direito de oposição na forma e no prazo previsto no Parágrafo Primeiro não terá direito ao respectivo reembolso da presente contribuição. O reembolso será feito no prazo de 45 (quarenta e cinco) dias, na sede do Sindicato, com a apresentação do desconto no contracheque.

**§ 7º** - O repasse será feito através de Boleto Bancário, emitido pela FETIVEST/MG, **com vencimento no 10º dia do mês subseqüente ao recolhimento** ou Depósito Bancário na conta da FETIVEST/MG: **Agência 3089, Conta Corrente 42882-5, SICOOB, Chave PIX 17.448.994/0001-06.**

**§ 8º** - As empresas fornecerão à FETIVEST/MG listagem via e-mail ([fetivestmg@terra.com.br](mailto:fetivestmg@terra.com.br)) contendo nome, o valor sobre o qual incidiu o desconto e respectivo valor descontado de seus empregados abrangidos pela presente CCT.

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025****FETIVEST-MG – FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DO VESTUÁRIO DO ESTADO DE MINAS GERAIS E SINDVESTSUL- SINDICATO INTERMUNICIPAL DAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO DO SUL DE MINAS****CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA – TAXA NEGOCIAL PATRONAL.**

De acordo com o Artigo 26 em conjunto com o Artigo 34 – Letra A e B do Estatuto Social vigente e devidamente registrado, e Artigo 8º e incisos da Constituição Federal e também da C.L.T., e por determinação da Assembleia Geral Extraordinária de 23/06/2024, institui-se a Taxa Negocial no valor de R\$20,00 (vinte reais) por funcionário, devidos por todas as empresas da Base Territorial do SINDVESTSUL, abrangidos pela Convenção Coletiva de Trabalho, vigente de 01 de Julho de 2023 a 30 de Junho de 2025, sendo a data estabelecida de acordo com boleto emitido, com a determinação de data de vencimento enviado pelo SINDVESTSUL às empresas. As empresas que tenham de zero até 09 (nove) empregados, pagarão uma contribuição mínima de R\$ 200,00 (duzentos reais).

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** As empresas efetuarão o pagamento da Taxa Negocial através de boleto bancário remetido pela entidade, em nome do SINDVESTSUL – Sindicato Intermunicipal das Indústrias do Vestuário do Sul de Minas, pagável em qualquer outra Agência Bancária até a data do vencimento.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** De acordo com a Assembleia Geral Extraordinária – AGE de 23/06/2024, ficou determinado que as empresas que contribuírem através da Taxa Negocial, cláusula presente desta Convenção Coletiva de Trabalho, estão isentas do pagamento da mensalidade de Associado do SINDVESTSUL, no período de vigência da Convenção.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Conforme a Assembleia Geral Extraordinária – AGE de 23/06/2024 as empresas que façam negociação direta ou que utilizam a presente Convenção e não recolhem a Taxa Negocial para o SINDVESTSUL, será devido o pagamento de R\$20,00 (vinte reais) por funcionário, mensalmente, depositado em conta a ser informada, em nome do SINDVESTSUL – Sindicato Intermunicipal das Indústrias do Vestuário do Sul de Minas, tendo as suas negociações diretas feitas com os Sindicatos de Trabalhadores da base territorial do SINDVESTSUL.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA– PLEBISCITOS E ELEIÇÕES.**

As empresas facilitarão o acesso e a realização de plebiscitos (que não deverão exceder dois por ano), e eleições dos sindicatos/federação profissionais, nas dependências da empresa e no horário de intervalo e descanso.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA– DIRETORES SINDICAIS**

Por empresa, serão abonadas 05 (cinco) faltas ao ano para cada diretor pertencente a cada um dos sindicatos/federação da categoria profissional que se ausentarem do trabalho para tratar de assuntos do sindicato e da categoria e desde que solicitado pelo mesmo com antecedência mínima de 24 (vinte e quatro) horas, sem prejuízos de salários, férias, DSR e demais direitos.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA – ASSÉDIO MORAL E VIOLÊNCIA**

As empresas se comprometem a fornecer a seus empregados, ao menos 01 (uma) vez ao ano, orientações sobre o combate ao assédio e violência contra a mulher.

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025****FETIVEST-MG – FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DO VESTUÁRIO DO ESTADO DE MINAS GERAIS E SINDVESTSUL- SINDICATO INTERMUNICIPAL DAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO DO SUL DE MINAS****CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA – ABONO DE FALTAS**

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo ao salário:

I – Até 02 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua responsabilidade;

II – Até 03 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento;

III – Por 05 (cinco) dias, em caso de nascimento de filho no decorrer da primeira semana;

IV – Por 01 (um) dia em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;

V – Até 02 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva;

VI – No período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do serviço militar referidas na letra C do art. 65 da Lei nº 4.375, de 17 de agosto de 1964 (Lei do Serviço Militar);

VII – Nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior;

VIII – Pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a júízo;

IX – Pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro;

X – Até 02 (dois) dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante gravidez de sua esposa ou companheira;

XI – 01 (um) dia por trimestre para acompanhar filho até 14 (quatorze) anos em consulta médica;

XII – Até 03 (três) dias, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de realização de exames preventivos de câncer devidamente comprovado.

XIII – Fica assegurada a empregada gestante 01 (uma) falta abonada por mês até o final da gestação para acompanhamento de exames de pré-natal mediante comprovação, (atestado médico ou declaração médica), não implicando em demais faltas que porventura a empregada tenha devido por problemas de saúde no período de gestação, os quais serão à critério médico.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA – COMPENSAÇÃO DE HORAS.**

Quando houver proposta de solicitação de Acordo Coletivo de Trabalho para compensação de horas, dias, “pontes”, troca de feriados, etc., que seja por parte da empresa, a mesma deverá encaminhar a proposta com no mínimo 07 (sete) dias de antecedência.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Caso haja propostas dos trabalhadores para Acordo Coletivo de Trabalho, os mesmos deverão enviar diretamente para o sindicato/federação, com os devidos esclarecimentos (datas, horários, nome da empresa, nome completo do trabalhador, etc.) e com no mínimo 70% (setenta por cento) dos interessados, com antecedência mínima de 10 (dez) dias. O sindicato/federação estará reportando a proposta à empresa. Caso haja aceitação pela empresa e não havendo nenhuma ilegalidade que possa impedir, o sindicato poderá após análise da solicitação dos empregados (as), firmar o respectivo acordo coletivo;

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O sindicato/federação fica com a responsabilidade de fazer a assembleia para a apresentação da proposta, na data, horário e local, conforme sua disponibilidade e quando

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025****FETIVEST-MG – FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DO VESTUÁRIO DO ESTADO DE MINAS GERAIS E SINDVESTSUL- SINDICATO INTERMUNICIPAL DAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO DO SUL DE MINAS**

necessária a realização da mesma.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SETIMA – AVISO PRÉVIO**

O Aviso Prévio a ser cumprido pelo empregado em caso de pedido de demissão está limitado a 30 (trinta) dias.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA- HOMOLOGAÇÕES DE RESCISÕES CONTRATUAIS**

As empresas e ou/trabalhadores (as) que optarem por fazer a homologação/quitação da rescisão do Contrato de Trabalho, seja elas por motivo de demissão, pedido de demissão e pedido de demissão de trabalhador (a) estável, independentemente do tempo do (a) empregado (a) na empresa, será prestado a assistência mediante as seguintes condições:

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** A solicitação da assistência deverá ser realizada com antecedência mínima de 07 (sete dias);

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Caso seja somente uma das partes que solicite a assistência pelo sindicato, a outra parte não poderá se opor;

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** No ato da homologação deverá ser apresentada a seguinte documentação: 5 Vias do TRCT; Aviso Prévio; ASO (atestado de saúde ocupacional); Extrato analítico dos recolhimentos do FGTS (emitido pela conectividade social); GRRFC (guia de recolhimento rescisório do FGTS) no caso de demissão, com demonstrativo para o trabalhador; Chave da conectividade social (no caso de demissão); Comprovante do depósito bancário (com o valor disponível) em nome do trabalhador ou protocolo de remessa de crédito bancário onde consta: data do envio, horário da transmissão e valor apresentado; Comprovantes dos motivos dos descontos (farmácia, convênios, etc.); Extrato de empréstimo consignado (caso haja desconto); Cópia do PPP. (Perfil Profissiográfico Previdenciário);

**PARÁGRAFO QUARTO:** Menores de 18 anos deverão estar acompanhados de seu responsável legal;

**PARÁGRAFO QUINTO:** Em caso de ressalvas nas rescisões contratuais de trabalho, a empresa deverá quitar as diferenças das verbas rescisórias no prazo máximo de 02 (dois) dias;

**PARÁGRAFO SEXTO:** A parte que solicitar a assistência (empresa e/ou trabalhador) pagará ao sindicato uma taxa no valor de R\$ 100,00 (Cem reais);

I – Se a solicitação de assistência for de trabalhador (a) contribuinte e quite com as suas obrigações às entidades profissionais (Contribuição Sindical, Assistencial e negocial), pagarão o valor de R\$ 50,00 (cinquenta reais);

I – Se a solicitação de assistência for de trabalhador (a) filiado ao sindicato, quite com a sua mensalidade sindical, a assistência será gratuita.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA– MULTA**

Fica estabelecida uma multa a ser paga pela empresa ao empregado, no valor de 50% (cinquenta por cento) do 1º piso salarial constante na Cláusula 3ª (terceira) da presente Convenção, vigente à época, por infração de quaisquer das cláusulas da presente convenção, exceto quanto aquelas para as quais tiver sanções específicas.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** No caso de descumprimento de cláusulas relacionadas exclusivamente aos Sindicatos Profissionais e Sindicato Patronal, a multa será devida à entidade prejudicada.

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025****FETIVEST-MG – FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DO VESTUÁRIO DO ESTADO DE MINAS GERAIS E SINDVESTSUL- SINDICATO INTERMUNICIPAL DAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO DO SUL DE MINAS**

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Constatado o descumprimento, a empresa terá o prazo de 10 (dez) dias para resolver o problema (exceto nos casos de atraso de salário, quando deverá prevalecer os prazos constantes da cláusula 5ª (quinta) da presente convenção), após este prazo será aplicada à multa.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA – JUÍZO COMPETENTE**

Será competente a Justiça do Trabalho, a Justiça Civil, ou aquela a quem os fatos estiverem afeitos, para dirimir quaisquer dúvidas relativas à aplicação da presente convenção.

**Belo Horizonte/MG, 29 DE JULHO DE 2024.**

Assinado por:

*João Tadeu Dorta Machado*

C28E7B28D2CB41D...

**SINDVESTSUL - Sindicato Intermunicipal das Indústrias do Vestuário do Sul de Minas****João Tadeu Dorta Machado - Presidente Interino CPF nº 214.233.696-53**

Assinado por:

*Rogério Jorge de Aquino e Silva*

489CD468AC084D3...

**FETIVEST-MG – Federação dos Trabalhadores na Indústria do vestuário do estado de Minas Gerais****Rogério Jorge de Aquino e Silva - Presidente****CPF nº 408.010.046-91**