

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2026

FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DO VESTUARIO DO ESTADO DE MINAS GERAIS, CNPJ: 17448.994/0001-06, neste ato representado por seu Presidente **ROGÉRIO JORGE DE AQUINO E SILVA**; **SINDICATO DAS INDUSTRIAS DO VESTUARIO E DE CALÇADOS DE UBERLANDIA - SINDIVESTU**, CNPJ: 25.647.603/0001-00, neste ato representado por seu Presidente, **ALESSIANE PEIXOTO CABRAL BATONI**; celebram a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de trabalho de de 1º de Janeiro de 2025 a 31 de Dezembro de 2026 e a data base da categoria em 1º de janeiro.

CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a categoria dos Trabalhadores nas Indústrias do Vestuário de Uberlândia, com abrangência territorial em Uberlândia/MG.

SALÁRIOS, REAJUSTE E PAGAMENTOS

CLÁUSULA TERCEIRA – REAJUSTE SALARIAL

01 – REAJUSTE SALARIAL

A partir de 1º de Janeiro de 2025, as empresas representadas pela entidade sindical patronal conveniente, corrigirão os salários de seus empregados representados pela entidade sindical profissional, com o percentual de 5% (cinco por cento) que incidirá sobre os salários vigentes em 1º de Janeiro de 2024.

PARÁGRAFO ÚNICO - Poderão ser compensados todos os aumentos, antecipações ou reajustes salariais espontâneos ou compulsórios, que tenham sido concedidos no período de 1º de Janeiro de 2024 a 31 de Dezembro de 2024, salvo os decorrentes de promoções, transferências, equiparações salariais, implemento de idade e término de aprendizado.

02 – ADMISSÕES A PARTIR DE 01/01/2024

Os empregados admitidos a partir de 1º de janeiro de 2024, terão seus salários corrigidos de acordo com a seguinte tabela:

ANO MÊS	ÍNDICE EM % (5,0%)
JANEIRO/2024	5,0%
FEVEREIRO/2024	4,58%
MARÇO/2024	4,16%
ABRIL/2024	3,75%
MAIO/2024	3,33%
JUNHO/2024	2,91%
JULHO/2024	2,50%
AGOSTO/2024	2,08%
SETEMBRO/2024	1,66%
OUTUBRO/2024	1,25%
NOVEMBRO/2024	0,83%
DEZEMBRO/2024	0,41%

03 – PISOS SALARIAIS

A partir de 1º de janeiro de 2025 fica assegurado aos empregados da categoria profissional conveniente o direito à percepção de um salário mensal não inferior a R\$ 1.530,00 (Hum mil, quinhentos e trinta reais).

§ 1º - Somente farão jus ao salário previsto nesta cláusula os que estão iniciando na função e sem experiência.

Após 6 (seis) meses na função, o piso salarial passará para R\$ 1.550,00 (Hum mil, quinhentos e cinquenta reais).

3.1 - Os profissionais com experiência comprovada, com total domínio da função em diversos tipos de máquinas, o piso salarial será de R\$ 1.655,00 (Um mil seiscentos e cinquenta e cinco reais).

§ 2º - Nenhum empregado poderá ser admitido com salário inferior ao do empregado com menor salário em cargo ou função idênticos exceto se este constar na função, mais de 02 (dois) anos que aquele, considerando as vantagens pessoais.

04 - PAGAMENTO POR PRODUÇÃO, PEÇAS OU TAREFAS

Aos empregados que recebem, por produção, peças ou tarefas, fica assegurada a percepção ao salário integral, quantificado pela média do salário pago na semana anterior. quando por culpa do empregador, for impossível a realização da obrigação, ressalvadas as condições mais favoráveis já estabelecidas pelas partes.

§ 1º - Fica estipulada que para o pagamento de verbas rescisórias, 13º salário e férias, deverá ser considerada a média dos últimos 12 meses de comissão ou produção, conforme estipulado no art 478 § 4º da CLT.

§ 2º - As empresas que remuneram o ganho exclusivo por produção será necessário o demonstrativo diário de produção aos trabalhadores.

05 - VALE E PAGAMENTOS DE SALÁRIOS

Ao empregado mensalista assegura-se o direito a 01(um) adiantamento quinzenal até o equivalente a 40% (quarenta por cento) do salário mensal, mediante recibo.

§ 1º - As empresas fornecerão aos empregados, demonstrativos referentes aos pagamentos salariais, com denominação social e nome da empresa, constando o total das remunerações pagas, seus respectivos descontos discriminados e o valor líquido a receber.

§ 2 - Recomenda-se quanto ao pagamento de salários, que este seja feito através de depósito bancário, em conta salário.

06 - VALE TRANSPORTE EM DINHEIRO

As empresas que assim decidirem, poderão oferecer a seus empregados a substituição do valetransporte, a que se refere a Lei nº 7.418/1985, pelo pagamento em dinheiro, vale-combustível ou instrumento equivalente, referente ao exato valor do benefício a que teriam direito para a utilização efetiva e exclusiva em despesas de deslocamento residência-trabalho e vice-versa.

§ 1º - O empregador participará dos gastos de deslocamento do trabalhador com a ajuda de custo que exceder 6% (seis por cento) do seu salário básico, tal como ocorre com o valetransporte convencional.

§ 2º - A apuração do valor devido se dará pelo número de vales-transportes a que o empregado teria direito no período e nos dias efetivamente trabalhados, bem como os valores correspondentes às linhas de ônibus que utilizaria, ficando a despesa limitada ao valor equivalente ao estritamente necessário para o custeio do deslocamento residência-trabalho e trabalho-residência em transporte coletivo.

§ 3º - A concessão do vale-transporte em dinheiro, vale-combustível ou instrumento equivalente não possui natureza salarial, nem se incorpora à remuneração para quaisquer efeitos, não constituindo base de incidência de contribuição previdenciária ou do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, não se configurando como rendimento tributável do trabalhador.

§ 4º - Além das regras supracitadas, aplicam-se à hipótese prevista nesta cláusula, no que couber, as demais condições estabelecidas na legislação do vale-transporte.

CLÁUSULA QUARTA – HORAS EXTRAS

As empresas se obrigam a remunerar as horas extras trabalhadas com os seguintes acréscimos ou adicionais:

- a) 70% (setenta por cento) sobre o valor da hora normal, para as horas extraordinárias trabalhadas;
- b) 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal, para as horas extraordinárias trabalhadas em domingos e feriados.

§ 1º- Fica proibida a exigência de prestação de serviços extraordinário por empregados estudantes quando prejudicarem o comparecimento tempestivo das aulas.

§ 2º- Na hipótese de ser usado o cartão de ponto específico, para controle da jornada extraordinária, presume-se verdadeira e alegada pelo empregado na inicial da ação, facultando, porém, ao empregador, produzir prova em contrário.

§ 3º- Assegura-se ao empregado o direito ao recebimento de horas extras, quando for compelido a participar de cursos e treinamentos do grupo Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros.

CLÁUSULA QUINTA - DIA DO TRABALHADOR NA INDÚSTRIA DO VESTUÁRIO DE UBERLÂNDIA

O Dia do Trabalhador na Indústria do Vestuário será comemorado SEGUNDA – FEIRA DE CARNAVAL, e considerado feriado para o setor.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

CLÁUSULA SEXTA - SEGURO DE VIDA

Torna-se obrigatório para todas as empresas da categoria, a contratação de seguros de vida em grupo para seus trabalhadores, sem a participação destes no custo de manutenção, com cobertura para morte, havida por acidentes pessoais ou de trabalho, e causas naturais, invalidez permanente ou parcial, e auxílio funeral.

§ 1º - Quando solicitado pelo Sindicato Profissional, as empresas deverão apresentar a apólice do seguro.

§ 2º - O valor limite determinado para indenização dos 04(quatro) itens principais para a cobertura do segurado, deverão ser da seguinte forma:

- a) MT - Morte do titular do seguro – 100% do capital básico segurado – Não inferior a R\$ 12.000,00
- b) IPAT - Invalidez permanente do titular do seguro causada por acidente (total ou parcial) – Até 100% do capital básico segurado – Não inferior a R\$ 12.000,00
- c) RS - Reembolso das despesas com sepultamento em caso de morte do titular – Não inferior a R\$ 2.592,00
- d) PAED - Pagamento antecipado especial por consequência de doença profissional 100% do capital básico seg. para COB. De morte, de forma antecipada, observadas condições gerais – Não inferior a R\$ 12.000,00
- e) Recomenda-se às empresas que forneça orientações aos seus trabalhadores sobre seus direitos com relação ao seguro de vida.

CLÁUSULA SÉTIMA - DO ABONO DE FALTAS ESTUDANTES

Consideram-se, como justificadas, as faltas ao serviço, a entrada com atraso ou a saída antecipada, se necessárias para comparecimento do empregado estudante a provas escolares em curso regular de estabelecimento de ensino oficial ou legalmente reconhecido, desde que feita à comunicação ao empregador com 72 (setenta e duas) horas de antecedência, comprovando-se o comparecimento às provas no prazo de 05 (cinco) dias da realização das mesmas.

CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL NOTURNO

O trabalho em horário noturno, previsto em lei, será remunerado com o adicional de 30% (trinta por cento), em qualquer caso.

CLÁUSULA NONA - ABONO DE FALTAS PARA FUNERAL DE SOGRO E SOGRO

Concede-se 02 (dois) dias de licença ao empregado, no caso de falecimento de sogro e sogra.

CLÁUSULA DÉCIMA - DO ABONO DE FALTAS PARA CONSULTA MÉDICA DOS FILHOS

Concede-se a ausência remunerada ao empregado, 06 (seis) vezes por ano, limitada a 04 horas por atestado para consultas médicas de filho menor e dependente previdenciário até 12 (doze) anos de idade, comprovada por atestado médico, apresentado no primeiro dia subsequente à ausência.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DO DIREITO DE AMAMENTAR

Fica garantido à empregada-mãe, na hipótese de inobservância pelo empregador do disposto nos arts, 389 parágrafo 1º e 2º, c 396 da CLT, o direito de receber os salários normais no período de amamentação do filho, até que complete 04 (quatro) meses de idade, sem prestação de serviços.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - CESTA BÁSICA E ASSIDUIDADE

Durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, as empresas concederão mensalmente, aos seus empregados, uma cesta básica, no valor mínimo de R\$ 130,00 (Cento e trinta reais).

Sugestão de itens cesta básica física:

- 10 kg de arroz. (tipo 1 - Exemplo de marcas: Resende, Cocal, Cocal mirim e Prato Fino)
- 5 kg de açúcar.
- 3 kg de feijão. (tipo 1 - Exemplo de marcas: Resende, Vasconcelos, Ideal e Nanzi)
- 3 litros de óleo.
- 1 kg de sal.
- 1 kg de farinha de trigo.
- 500g de café. (Exemplo de marcas: Udi, Cajubá, Ouro Negro e Três Corações)
- ½ kg de farinha de mandioca
- 1 kg de macarrão.
- ½ kg de fubá
- 1 lata de extrato de 300g. (Exemplo de marcas: Jurema, Elefante e Cajamar)

Todos os produtos deverão obedecer a critérios mínimos quanto à qualidade, não podendo sob nenhuma hipótese ser nivelados pelo mais baixo.

§ 1º- Somente farão jus ao recebimento da cesta básica aqueles empregados que não tiveram, durante o mês anterior ao fornecimento da cesta, faltado ao trabalho, injustificadamente e com

mais de 2 (duas) faltas justificadas, que atinjam 01(um) dia de trabalho.

§ 2º - Os empregados admitidos após o dia primeiro do mês somente farão jus à cesta quando iniciarem seu trabalho até o dia 15 do respectivo mês.

§ 3º - Terão direito ao recebimento da cesta os empregados cujos contratos de trabalho tenham se encerrado após o dia 15 do mês de referência.

§ 4º - O benefício previsto nesta cláusula não se incorporará ao salário para quaisquer efeitos e não sofrerá incidências trabalhistas e previdenciárias.

§ 5º - A cesta básica poderá ser substituída pelo vale alimentação, com valor igual à cesta no mês, quando por consenso ou pela maioria assim o desejarem empregados e empresas. O benefício será concedido mensalmente de apenas uma forma; cesta básica para todos os empregados ou vale alimentação para todos os empregados da empresa.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - CONVÊNIOS PARA ASSOCIADOS

Foi aprovado em Assembleia Geral Extraordinária, que a Federação profissional, poderá negociar para os trabalhadores, com bancos, empresas de cartões de crédito, convênios médicos, dentistas e outros, e o empregador fica obrigado, como simples intermediário, a fazer o desconto em folha e repassar aos convênios, desde que o trabalhador tenha fornecido-lhe autorização por escrito, através da Federação. O desconto em folha não poderá ultrapassar 40% (quarenta por cento) do salário líquido recebido pelo trabalhador.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DO ABONO DOS DIAS À DISPOSIÇÃO FATORES CLIMÁTICOS ADVERSOS E OUTROS

Assegura-se ao empregado, o direito ao recebimento de salários em relação aos dias que embora tenham estado à disposição do empregador, não houve prestação de serviço em virtude de fatores climáticos, de problemas com máquinas ou instrumento de trabalho, falta de energia elétrica, ou unilateral do empregador ou ainda por não ter sido apanhado no local próprio pelo transporte fornecido pelo empregador.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DA ÁGUA POTÁVEL E FORNECIMENTO DE LANCHES

As empresas se obrigam a oferecer a seus empregados, água potável nos locais de trabalho e dois lanche, um em cada período, um pão francês (50 gramas) com manteiga ou margarina, acompanhado de um copo de leite ou café. O período destinado ao café será de 10(dez) minutos cada, que serão computados na jornada de trabalho.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – RECEBIMENTO DO PIS

As empresas que não mantêm sistema de pagamento direto do PIS, deverão conceder a seus empregados 2 (duas) horas durante o expediente normal de trabalho e preferencialmente antes ou depois do intervalo para almoço, para recebimento do PIS, desde que previamente avisadas com antecedência de 24 (vinte e quatro) horas.

CLÁUSULA DÉCIMA SETIMA - CARTA DE APRESENTAÇÃO OU REFERENCIA

O empregador deverá fornecer ao empregado dispensado ou demissionário uma carta de apresentação, quando for solicitada, a qual constará, os cursos por ele concluídos, a função exercida, qualificação profissional, desde que conste de seus requisitos.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CURSOS / TREINAMENTOS

As empresas poderão ministrar cursos ou treinamentos para seus empregados, durante 08 (oito) horas por mês, desde que os empregados sejam previamente avisados com 08 (oito) dias de antecedência de sua realização, sendo que essas horas não serão consideradas como jornada extraordinária, ressalvando-se a direito de negociação individual entre as partes.

PARÁGRAFO ÚNICO: A comunicação de que se trata nesta cláusula poderá ser feita mediante carta ou comunicação fixada no quadro de avisos, com especificação do assunto a ser tratado.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - READMISSÃO DE EMPREGADOS

Não será celebrado contrato de experiência, nos casos de readmissão de empregados para a

mesma função anteriormente exercida na empresa, num prazo máximo de 12 (doze) meses e desde que o empregado tenha cumprido integralmente o contrato de experiência anterior.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - DA PROMOÇÃO PARA CARGO SUPERIOR

Na ocorrência de vagas em seu quadro de pessoal, as empresas darão prioridade, para preenchimento aos empregados que demonstrarem, através de testes de aptidão, condições para aproveitamento do cargo vago. A comunicação da existência de vaga e das condições para seu preenchimento será feita aos empregados, através de avisos afixados nos respectivos quadros.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO

A empresa que desejar trabalhar com o Contrato de Trabalho por prazo determinado, previsto na lei 9601/98, e regulamentado no a t. 443 e § 2º da CLT, deverá fechar acordo escrito com a Federação Profissional para sua implantação.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADE

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – ESTABILIDADE PRÓVISÓRIA – ABORTO NÃO PROVOCADO

Assegura-se a empregada, a estabilidade de 120 (cento e vinte) dias, em caso de aborto não provocado legitimamente.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - GARANTIA DE EMPREGO GESTANTE

Fica assegurada às gestantes garantia de emprego desde a confirmação da gravidez até 30 (trinta) dias após os 5 (cinco) meses do parto, ressalvadas as hipóteses de cometimento de falta grave e término de contrato a prazo.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - EMPREGADO QUE RETORNA DO SERVIÇO MILITAR

Fica assegurado ao empregado que retornar à empresa após a cessação (baixa) de prestação de serviço militar obrigatório a garantia de emprego ou de salário até 30 (trinta) dias após o retorno.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA

O empregado que contar com mais de 5 (cinco) anos contínuos de serviços prestados à mesma empresa e estiver a 12 (doze) meses de aquisição do direito à aposentadoria integral, não poderá ser dispensado até que complete o tempo necessário à obtenção de sua aposentadoria.

§ 1º - 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 em um dos períodos de pré-aposentadoria, previstos no caput desta cláusula.

§ 3º - Caso a empresa resolva dispensar o empregado dentro de quaisquer das hipóteses previstas nesta cláusula, poderá fazê-lo, mas ficará obrigada a reembolsá-lo mensalmente pelo mesmo valor que ele pagar junto à Previdência 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA – GARANTIA DE EMPREGO MÃE ADOTANTE

Concede-se a mãe adotante a garantia de emprego de 02(dois) meses desde que o empregador seja comunicado da adoção, no prazo de 10 (dez) dias, iniciando-se a garantia no prazo de comunicação e formalização do termo de garantia adotado.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SETIMA – DA JORNADA DE TRABALHO

A duração da jornada de trabalho, para os trabalhadores da categoria, será de 44(quarenta e quatro) horas semanais de segunda-feira à sexta-feira,

§ 1º - Exclusivamente para empresas que trabalhem com locação de peças do vestuário, e que utilizam mão-de-obra para confecção e ou ajustes, é assegurada a jornada semanal de 44 horas de segunda à sábado, sendo que na segunda feira pela manhã, serão compensadas as 04 (quatro) horas trabalhadas aos sábados, vigindo a presente cláusula.

§ 2º - Eventuais horas extras prestadas aos sábados, exclusivamente pelo segmentos de locação de peças do vestuário, serão remuneradas com percentual de 100% (cem por cento).

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - JORNADA 12X36

As empresas que assim o desejarem poderão implantar o sistema de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso.

§ 1º - As horas trabalhadas, no limite de 12 (doze), serão consideradas normais, sem qualquer adicional de hora extraordinária.

§ 2º - Os intervalos para repouso e alimentação poderão ser observados ou indenizados, a critério do empregador.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - BANCO DE HORAS

As entidades sindicais convenientes reconhecem a necessidade de flexibilizar a duração do trabalho para atender às peculiaridades do ciclo produtivo das indústrias de vestuário, através de um sistema de débito e crédito de horas, ou seja, do acréscimo de duração normal do trabalho em determinadas épocas do ano, compensado pela diminuição em outras épocas, sem acréscimo salarial, respeitados os termos do parágrafo 2º do art. 59 da CLT e os seguintes critérios:

I - O prazo máximo para a compensação das horas devidas pela empresa ao empregado será de 12 (doze) meses, findos os quais as horas restantes serão pagas como horas extras de 50%.

II - O total de horas a ser compensado não pode acumular mais de 150 (cento e cinquenta) horas.

III - O calendário de trabalho em regime de compensação será informado aos trabalhadores das áreas atingidas, com antecedência mínima de 1 semana.

IV – A jornada de trabalho máxima diária é de 10(dez) horas, com intervalo mínimo de 1(uma) hora para alimentação e o acréscimo máximo de 40(quarenta) horas mensais na jornada regular de 44(quarenta e quatro) horas semanais.

V – As horas devidas pela empresa serão compensadas pelos empregados com igual número de horas.

VI - Não poderão ser incluídas no Banco de Horas as horas trabalhadas em domingos e nos feriados de Sexta-feira da Paixão, 25/12 , 01/01 e Feriado da Categoria, as quais deverão ser pagas como horas extras conforme a Convenção Coletiva em vigor (Cláusula quarta).

VII – Aos empregados que estejam regularmente matriculados em qualquer grau de escolaridade não pode ser exigida escala de trabalho que prejudique a frequência normal às aulas.

VIII – Em caso de rescisão do contrato de trabalho, por iniciativa do empregador, sem que a totalidade das horas tenha sido compensada, as horas devidas pela empresa serão pagas com acréscimo de 50%(cinquenta por cento), e as horas devidas pelo empregado não poderão ser debitadas na verba rescisória.

IX – Em caso de rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do empregado, sem que a totalidade das horas tenha sido compensada, as horas devidas pela empresa serão pagas com acréscimo de 50%(Cinquenta por cento), e as horas devidas pelo empregado poderão ser debitadas da verba rescisória, sem acréscimo de 50%(cinquenta por cento).

X - O acréscimo de 50% (cinquenta por cento) será considerado sobre o salário na data do acerto do Banco de Horas.

XI - As horas trabalhadas em regime de compensação deverão ser registradas no sistema de controle de frequência usado regularmente pela empresa.

XII - Mensalmente a empresa informará aos empregados sua situação no Banco de Horas, através do contracheque ou quadro de avisos.

XIII - A empresa que desejar organizar um Banco de Horas em bases diferentes do estabelecido nesta Convenção deverá solicitar a Federação Profissional a negociação de um Acordo Coletivo específico.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA – REDUÇÃO DO INTERVALO PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO

As empresas que se interessarem poderão reduzir o intervalo para repouso e alimentação dos empregados para 30 (trinta) minutos, possibilitando a antecipação do término de suas jornadas de trabalho.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA – TROCA DE FERIADO

As empresas poderão trocar do dia da folga de um feriado que cai no meio da semana para outro dia de folga no início ou fim da semana, visando maior período de descanso para seus empregados.

§ 1º - O novo dia de folga deverá acontecer na mesma semana, na anterior ou no máximo na imediatamente posterior à data original do feriado.

§ 2º - Na hipótese descrita no “caput” o trabalho executado no dia de feriado será considerado em dia normal de trabalho.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA – PRORROGAÇÃO DE JORNADA EM AMBIENTES INSALUBRES

As empresas ficam expressamente autorizadas, conforme previsto no artigo 611 – A, inciso XIII da CLT, a prorrogar as jornadas de trabalho de seus empregados que laborem em áreas insalubres, dispensada licença prévia das autoridades competentes, assim consideradas as constantes nas normas expedidas pelo MTE – Ministério do Trabalho e Emprego.

PARÁGRAFO ÚNICO - A prorrogação de jornada prevista no “caput” desta cláusula é limitada a 2 (duas) horas por dia, observada as demais regras pertinentes.

FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA – DAS FÉRIAS

A concessão de férias individuais ou coletivas deverão ser comunicada por escrito ao empregado com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, vedada à afixação do início delas em dia imediatamente anterior a folgas semanais, feriados, dias santos ou dia de incorrência de trabalho.

§ 1º - As despesas efetuadas pelo empregado, em função das férias marcadas e canceladas ou alteradas pelo empregador, serão reembolsadas no prazo de 05 (cinco) dias, após a comprovação delas.

§2º - Desde que o empregador não adote o sistema de férias coletivas, o empregado terá direito, na hipótese de casamento, ao gozo de suas férias em período coincidente, exigindo-se, porém, que faça a comunicação por escrito ao empregador com antecedência mínima de 60 (sessenta) dias, comprovando oportunamente o matrimônio.

§ 3º - A data do início das férias não poderá coincidir com sábados, domingos e feriados, dias já compensados ou com dia de repouso semanal remunerado.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DA SAÚDE DO TRABALHADOR - PRIMEIROS SOCORROS

Os empregadores ficam obrigados:

- a) Manter caixa de primeiros socorros, em local acessível aos seus empregados gratuitamente, inclusive absorventes higiênicos, desde que configurada a emergência de seu uso.
- b) Manter o ambiente de trabalho limpo, detetizado, arejado e iluminado adequadamente.

PARÁGRAFO ÚNICO: Recomenda-se que as empresas mantenham locais próprios e adequadas para as refeições.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA – ATESTADO MÉDICOS

Reconhece-se a validade dos atestados médicos, odontológicos e fisioterapêuticos — desde que comprovada à necessidade por recomendação médica oficial ou oficializadas por credenciamento independente de sua procedência, desde que constando a CID - Código Internacional de doença, carimbo e assinatura do médico ou dentista - bem como os demais requisitos legais de validade. O atestado perfeitamente válido não poderá ser recusado pelo Empregador, desde que entregue na empresa até o primeiro dia subsequente ao da consulta, atendimento ou alta médica.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DA GINÁSTICA PREVENTIVA

Recomenda-se às empresas conceder aos empregados, 10 (dez) minutos diários de intervalo, para realização de ginástica preventiva de LER, com orientação de um instrutor capacitado, as quais deverão ser computados na jornada de trabalho.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA – CIPA

De acordo com o art. 163 da CLT e instruções normativas do MTE (Portaria nº 8, de 23 de fevereiro de 1999 e Portaria nº 16 de 16 de maio de 2001), as empresas enquadradas deverão constituir a CIPA — COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES.

RELAÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ACESSO AO LOCAL DE TRABALHO

Assegura-se o direito de visitas dos dirigentes sindicais, ou de membro da Federação devidamente credenciado ao local de trabalho dos empregados da categoria profissional, no máximo uma vez por trimestre, com direito a um retomo, mediante solicitação por escrito, com antecedência mínima de 03(três) dias, mencionando data e horário da visita.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DA COMUNICAÇÃO DE ADMITIDOS E DEMITIDOS

As empresas encaminharão a Federação Profissional, semestralmente, a listagem com os nomes dos empregados admitidos e demitidos com suas respectivas datas.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ACOMPANHAMENTO / FISCALIZAÇÃO DO MINISTÉRIO DO TRABALHO

É assegurado ao dirigente sindical, autorizado pela Presidência da entidade, o direito de acompanhar os fiscais do MTE durante diligências nos estabelecimentos dos empregadores abrangidos por esta convenção.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - QUADRO DE AVISOS

As empresas reservarão local para a afixação de avisos da Federação Profissional, limitados aos interesses da categoria, sendo vedada, por conseguinte, além do que é expressamente defeso por lei, a utilização de expressões desrespeitosas em relação aos empregadores ou à categoria profissional. Tais afixações deverão ser prévia e formalmente autorizadas pelas empresas.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PROFISSIONAL

Em conformidade com as deliberações da Assembleia Geral Extraordinária da categoria profissional realizada no dia 26/11/2024, 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 a Federação, referente à Contribuição Assistencial, no **valor de R\$ 105,00 (Cento e cinco reais), em 6 (Seis) parcelas iguais de R\$ 17,50 (Dezessete reais, cinquenta centavos) cada, dos salários nominais dos meses de JULHO a DEZEMBRO DE 2025**, ressalvando o direito de

oposição individual do trabalhador na forma do parágrafo seguinte:

§ 1º - O trabalhador deverá apresentar à Entidade Profissional por escrito e individualmente com identificação de assinatura legível, sua expressa oposição, no prazo de 10 (Dez) dias uteis a contar da data de assinatura da presente Convenção Coletiva.

§ 2º – A oposição será feita mediante correspondência de próprio punho, com AR (aviso de recebimento), enviada pelos Correios a Federação Profissional, no mesmo prazo fixado, para o seguinte endereço: Rua Curitiba, nº 862, salas 507/509, Centro – CEP 30170-120 – Belo Horizonte/MG.

§ 3º - As cartas deverão ser enviadas de forma individual, ou seja, cada trabalhador enviar a sua. Após o envio, o trabalhador deverá entregar cópia do AR(Aviso de Recebimento) ao RH da sua empresa.

§ 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.

§ 5º - Fica vedado a 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 repasse será feito através de Boleto Bancário, emitido pela Federação Profissional (quando solicitado pela empresa), com vencimento no 10º dia do mês subsequente ao recolhimento ou Depósito Bancário na conta do Federação Profissional: Agência 3089, Conta Corrente 42882-5, SICOOB ou Chave PIX CNPJ: (17.448.994/0001-06)

§ 7º - As empresas fornecerão a Federação Profissional, listagem contendo nome, o valor sobre o qual incidiu o desconto e respectivo valor descontado de seus empregados abrangidos pela presente CCT através do e-mail fetivestmg@terra.com.br.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL (CAP) - EMPRESAS

Em razão dos serviços prestados pelo Sindicato Patronal Convenente na negociação coletiva (art. 8º, incisos II, III e VI da CF 1988), que resultou na celebração da presente Convenção, bem como da orientação e interpretação de suas cláusulas quando de sua aplicação, às empresas a ela vinculadas pelo exercício da atividade da indústria do vestuário abrangidos por essa Convenção e dela beneficiários deverão recolher em favor do Sindicato das Indústrias do Vestuário de Uberlândia - Sindivestu, CNPJ: 25.647.603/0001-00, a Contribuição Assistencial na conta nº 778-1 da Agência 3330 do SICOOB — Credifiemg (756-número Banco), a valor de R\$ 320,00 (Trezentos e vinte reais), podendo ser parcelado em até 2(duas) vezes, caso seja solicitado pela empresa, em guia própria a ser fornecida pelo sindicato patronal, no prazo de 30 (Trinta) dias a contar da data de assinatura da presente Convenção Coletiva.

§ 1º - O atraso no recolhimento da Contribuição acima importará na atualização do seu valor com base na variação do IGP-M/FGV ou índice substituto além do pagamento pela Empresa inadimplente da multa sujeita a taxa máxima legal, juros de mora de 1% (um por cento) ao mês e despesas decorrentes da cobrança extrajudicial e judicial, caso necessária.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - MULTA LEGAL

Fica estipulada uma multa correspondente a ½ (meio) piso salarial previsto neste instrumento, a ser paga pela parte que descumprir qualquer cláusula da Convenção que contenha obrigação de fazer, a ser paga em favor da parte prejudicada.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - DATA-BASE – VIGÊNCIA

A vigência da presente Convenção é de 24(vinte e quatro) meses, de 1º de Janeiro de 2025 a 31 de Dezembro de 2026.

§ 1º - Fica consensuado que as cláusulas econômicas, terá nova negociação específica após 12 (doze) meses, referente ao período de 01 de janeiro de 2026 a 31 de dezembro de 2026.

§2º- Caso haja mudança na Lei que envolva qualquer cláusula presente nessa convenção, haverá

nova negociação para tratar sobre o assunto.

§ 3º - As cláusulas, condições e benefícios desta Convenção Coletiva de Trabalho terão vigência restrita ao período pactuado para a sua vigência, perdendo integralmente o seu valor normativo com o advento do termo final prévia e expressamente fixado.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA – PRAZO PAGAMENTO DIFERENÇAS

As empresas poderão pagar as diferenças salariais do mês de janeiro de 2025 à junho de 2025, em 2 (duas) parcelas iguais sem quaisquer ônus adicionais, juntamente com os salários de julho e agosto de 2025.

E por se acharem assim ajustados, firmam a presente para os fins de direito.

Uberlândia, Minas Gerais., 09 de Junho de 2025

**FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DO VESTUARIO DO ESTADO DE MINAS
GERAIS**

ROGÉRIO JORGE DE AQUINO E SILVA

SINDICATO DAS INDUSTRIAS DO VESTUARIO E DE CALCADOS DE UBERLANDIA - SINDIVESTU

ALESSIANE PEIXOTO CABRAL BATONI

