

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: MG002668/2024
DATA DE REGISTRO NO MTE: 24/07/2024
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR041280/2024
NÚMERO DO PROCESSO: 19980.285089/2024-91
DATA DO PROTOCOLO: 24/07/2024

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

SIND TRAB IND FIA TEC G M M C E T E B L F T B R T B HTE, CNPJ n. 17.382.144/0001-52, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). CARLOS ROBERTO DE CARVALHO MALAQUIAS;

E

SINDICATO DAS INDUSTRIAS TEXTEIS DE MALHAS NO ESTADO DE MINAS GERAIS, CNPJ n. 00.204.286/0001-27, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). AROLDO TEODORO CAMPOS;

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 no período de 01º de julho de 2024 a 30 de junho de 2025 e a data-base da categoria em 01º de julho.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) dos **Trabalhadores nas Indústrias de Fiação e Tecelagem de Malharia**, com abrangência territorial em **Aimorés/MG, Araçai/MG, Araçuaí/MG, Baldim/MG, Belo Horizonte/MG, Betim/MG, Caetanópolis/MG, Capim Branco/MG, Carmópolis de Minas/MG, Congonhas/MG, Conselheiro Lafaiete/MG, Contagem/MG, Coronel Fabriciano/MG, Diamantina/MG, Dorés do Indaiá/MG, Fortuna de Minas/MG, Gouveia/MG, Governador Valadares/MG, Ibirité/MG, Igarapé/MG, Ipatinga/MG, Itabira/MG, João Monlevade/MG, Lagoa Santa/MG, Lavras/MG, Manhumirim/MG, Matozinhos/MG, Muriaé/MG, Nova Lima/MG, Paracatu/MG, Paraopeba/MG, Passos/MG, Patrocínio/MG, Pedro Leopoldo/MG, Pirapetinga/MG, Prudente de Moraes/MG, Ribeirão das Neves/MG, Sabará/MG, Santa Luzia/MG, Santana do Deserto/MG, São Brás do Suaçuí/MG, São Joaquim de Bicas/MG, Timóteo/MG, Três Marias/MG, Unaí/MG, Vargem Alegre/MG e Vespasiano/MG.**

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL**

A partir de 1º de julho de 2024, o piso salarial para ingresso dos empregados, será no valor de **R\$1.465,49 (um mil quatrocentos e sessenta e cinco reais e quarenta e nove centavos)**. Se, durante a vigência deste instrumento coletivo, sobrevier aumento do valor do salário-mínimo que torne superior ao valor do piso salarial, fica estabelecido como piso salarial da categoria o valor equivalente ao do salário-mínimo, para todos os fins de direito.

Parágrafo único: nenhum operador com mais de 90 (noventa) dias de serviço poderá receber salário inferior ao piso salarial do *caput* desta cláusula acrescido de 5% (cinco por cento).

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários dos empregados das categorias profissionais convenientes, vigentes em 1º de julho de 2023, serão corrigidos a partir de 1º de julho de 2024, indistintamente, pelo percentual de **4,0% (quatro por cento)**.

Parágrafo único – Serão compensados todos os aumentos, antecipações ou reajustes salariais espontâneos ou compulsórios, que tenham sido concedidos após 1º de julho de 2023, salvo os decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, implemento de idade e término de aprendizado.

SALÁRIO PRODUÇÃO OU TAREFA

CLÁUSULA QUINTA - PRÊMIO DE PRODUÇÃO

As empresas que pagam qualquer modalidade de prêmio de produção aos seus empregados, observadas as condições adotadas, deverão calcular o respectivo valor proporcionalmente aos dias efetivamente trabalhados, caso tenham ocorrido faltas injustificadas (art. 473 da CLT) do empregado no período considerado.

Parágrafo único – As importâncias pagas a título de prêmio não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA SEXTA - ADICIONAL HORA-EXTRA E ADICIONAL NOTURNO

As horas suplementares trabalhadas além da jornada contratual, não se considerando como extraordinárias as horas compensadas, serão remuneradas com os seguintes adicionais:

- a) 50% (cinquenta por cento) sobre o salário-base/hora, as trabalhadas em dias úteis do empregado;
- b) 100% (cem por cento) sobre o salário-base/hora, as trabalhadas em dias de folga do empregado e em feriados.
- c) Para as horas noturnas serão consideradas de 60 minutos, porém remuneradas no percentual de 25% (vinte e cinco por cento) para os períodos laborados entre 22h (vinte e duas horas) e 5h (cinco horas).

PRÊMIOS

CLÁUSULA SÉTIMA - PRÊMIO ASSIDUIDADE

Os empregados abrangidos pela presente CONVENÇÃO terão direito a um prêmio assiduidade a ser calculado da seguinte forma:

- a) O prêmio será igual a 1/12 (um doze avos) do valor estabelecido na cláusula terceira, por mês de frequência integral no período aquisitivo das férias;
- b) Não serão consideradas faltas ao serviço, para caracterização da frequência integral, exclusivamente as mencionadas no artigo 473 da CLT, e as abonadas por força desta CONVENÇÃO;
- c) O prêmio será pago ao empregado na saída ou no retorno das férias, a critério da empresa;
- d) O prêmio será devido proporcionalmente, observando-se este mesmo critério, nos casos de pagamento de férias indenizadas ou proporcionais, por ocasião da rescisão do contrato de trabalho de empregado com mais de um ano de serviço na empresa.

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

CLÁUSULA OITAVA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS

As empresas envidarão esforços no sentido de negociar junto ao SINDICATO PROFISSIONAL, na forma do disposto no art. 2º, II, da Lei nº. 10.101/2000, a instituição de programa de participação nos lucros e resultados.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA NONA - VALE ALIMENTAÇÃO

As empresas fornecerão mensalmente aos empregados abrangidos pela presente Convenção auxílio alimentação valor mínimo de **R\$ 400,00 (quatrocentos reais) por mês**.

§ 1º – O benefício que trata o caput desta cláusula poderá ser fornecido, a critério da empresa, através de Cesta Básica in natura, Vale Alimentação e/ou Refeição, sendo vedado o pagamento em dinheiro.

§ 2º - Parágrafo segundo – O benefício que trata o caput desta cláusula não possui natureza salarial e não integrará a base de cálculo das contribuições previdenciárias, do valor devido ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA DÉCIMA - AUXÍLIO FUNERAL

Ocorrendo falecimento do empregado, a empresa pagará a um dos seus dependentes, auxílio em valor igual a 1,5 (uma vez e meia) o valor previsto na cláusula terceira desta CONVENÇÃO, mediante apresentação do atestado de óbito.

Parágrafo único: benefício idêntico será pago ao empregado no caso de falecimento do cônjuge ou filhos, desde que seus dependentes legais, que, em qualquer hipótese não terá natureza salarial.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - REEMBOLSO CRECHE

As empresas que adotarem o sistema de reembolso-creche, em substituição à manutenção de creches distritais ou fornecimento de local apropriado à guarda e vigilância da criança em período de amamentação, concederão, às suas empregadas mães, durante a vigência desta CONVENÇÃO, um auxílio a título de reembolso creche, de natureza indenizatória, que não integrará os salários para quaisquer efeitos, observados as seguintes condições:

a) Para cada filho recém-nascido, a empregada receberá mensalmente, a partir do seu retorno do afastamento referido no art. 392 da CLT, um auxílio creche no valor igual a 50% (cinquenta por cento) do valor fixado na cláusula terceira desta CONVENÇÃO, que será pago até o 12º (décimo segundo) mês de vida do filho, mediante apresentação do respectivo recibo, com limite de 8 (oito) mensalidades;

b) O valor do auxílio, fixado para atender integralmente às despesas mencionadas nos artigos 119 e seguintes, da Portaria/MTE nº. 671, de 08/11/2021, tem caráter exclusivamente indenizatório, não integrando a remuneração da empregada para qualquer efeito;

c) O reembolso deverá ser efetuado até o 10º (décimo) dia a partir da entrega do comprovante de pagamento da creche de livre escolha da empregada-mãe, ou outra modalidade de prestação de serviços desta natureza.

d) O pagamento do auxílio creche será suspenso se ocorrer a rescisão do contrato de trabalho da empregada beneficiária, ou falecimento do filho;

e) O auxílio creche, que atende às exigências legais, ficará automaticamente extinto se a obrigação de manter creches vier a ser atribuída a qualquer órgão público ou privado, subvencionado com recursos específicos, ou se vier a ser instituído outro benefício com os mesmos objetivos;

f) O reembolso creche, nas condições estabelecidas nos itens anteriores, também será pago ao empregado viúvo, separado ou divorciado, que tenha a guarda legal do filho, proveniente do casamento extinto.

g) A adoção ao sistema de reembolso-creche suprirá as obrigações expressas no artigo 389, parágrafo primeiro, da CLT, relativas à instalação e manutenção de local apropriado às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período da amamentação.

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO

As empresas farão, em favor dos seus empregados, independente da forma de contratação, um Seguro de Vida e Acidentes Pessoais em grupo, observadas as seguintes coberturas mínimas:

I – R\$5.000,00 (cinco mil reais), em caso de morte do empregado (a), independentemente do local ocorrido;

II - R\$5.000,00 (cinco mil reais), em caso de invalidez permanente (total ou parcial) do empregado (a), causada por acidente, independentemente do local ocorrido, atestado por médico devidamente qualificado, discriminando detalhadamente, no laudo médico, a sequelas definitivas, mencionando o grau ou percentagem, respectivamente, da invalidez deixada pelo acidente;

III - R\$5.000,00 (Cinco mil reais), em caso de Invalidez Permanente Total, adquirida no exercício profissional, será pago ao empregado 100% (cem por cento) do Capital Básico Segurado para Cobertura de MORTE, mediante declaração médica, em modelo próprio fornecido pela seguradora, assinada pelo médico ou junta médica, responsável pelo laudo, caracterizando a incapacidade decorrente da doença profissional, obedecendo ao seguinte critério de pagamento:

§ 1º - Fica entendido que, somente será devida no caso em que o próprio segurado seja considerado INVALIDO DE FORMA DEVINITIVA E PERMANENTE POR DOENÇA PROFISSIONAL e cuja doença seja caracterizada como DOENÇA PROFISSIONAL que o impeça de desenvolver definitivamente suas funções e pela qual não se pode esperar recuperação ou reabilitação com os recursos terapêuticos disponíveis no momento de sua constatação e desde que a data do início de tratamento e/ou diagnóstico da doença profissional caracterizada seja posterior à data de sua inclusão no seguro, e quando houver sua permanência contratual na empresa contratante, devidamente provada por relação ou proposta de adesão.

§ 2º - Desde que devidamente comprovada e antecipada a indenização de invalidez de doença profissional, o segurado será excluído do seguro, em caráter definitivo, não cabendo o direito de nenhuma outra indenização futura ao mesmo segurado, mesmo que este segurado, mesmo que este segurado venha desempenhar outras funções na empresa ou em qualquer outra atividade nesta ou outra empresa no País ou Exterior.

§ 3º - Caso não seja comprovada a caracterizada da Invalidez adquirida no exercício profissional, o segurado continuará em vigor, observado as demais condições contratuais.

§ 4º - A indenização dessa cobertura, não será cumulativa. Caso o empregado já tenha recebido indenizações como a definida no inciso III e parágrafos, ou outras semelhantes.

IV – R\$2.500,00 (dois mil e quinhentos reais) em caso de morte do cônjuge do empregado (a);

V – R\$1.370,00 (um mil, trezentos e setenta reais), em caso de morte de cada filho de até 21 (vinte e um) anos, limitado a 04 (quatro);

VI - R\$1.370,00 (um mil, trezentos e setenta reais), em favor do empregado quando ocorrer o nascimento de filho (a) portador de Invalidez causada por Doença Congênita, o (a) qual não poderá exercer qualquer atividade remunerada, e que seja caracterizada por atestado médico até o sexto mês após o dia de seu nascimento;

VII – Ocorrendo a morte do empregado (a), independentemente do local ocorrido, os beneficiários do seguro deverão receber 50 Kg de alimentos;

VIII - Ocorrendo a morte do empregado (a) por acidente, quando estiver no exercício da sua profissão, a apólice de Seguro de Vida em Grupo deverá contemplar uma cobertura para os gastos com a realização do sepultamento do mesmo, no valor de até R\$2.160,00 (dois mil, cento e sessenta reais);

IX - Ocorrendo a morte do empregado (a), a empresa ou empregador receberá uma indenização de até 10% (dez por cento) do capital básico vigente, a título de reembolso das despesas efetivadas para o acerto rescisório trabalhista, devidamente comprovado;

X – Ocorrendo o nascimento de filho (s) da funcionária (cobre somente titular do sexo feminino) a mesma receberá, a título de doação, DUAS CESTAS-NATALIDADE, caracterizadas como um KIT MÃE e um KIT BEBÊ, com conteúdo específicos para atender as primeiras necessidades básicas da beneficiária e seu bebê, desde que o comunicado seja formalizado pela empresa até 30 dias após o parto da funcionária contemplada.

XI – Faculta-se às empresas, de modo alternativo, suportar por si e com recursos próprios, os pagamentos dos prêmios contemplados nesta cláusula, caso optem pela não contratação securitária, hipótese em que não se configurará ofensa ou infração à presente convenção.

- a) As indenizações, independentemente da cobertura, deverão ser processadas e pagas aos beneficiários do seguro, no prazo não superior a 24 (vinte e quatro) horas após a entrega da documentação completa exigida pela Seguradora;
- b) A partir das coberturas mínimas estipuladas e das demais condições constantes do “caput” desta Cláusula, ficam as empresas livres para pactuarem com os seus empregados outros valores, critérios e condições para concessão do seguro, bem como a existência ou não de subsídios por parte da empresa e a efetivação ou não de desconto no salário do empregado (a), o qual deverá se for o caso, incidir apenas na parcela que exceder ao limite acima.
- c) Aplica-se o disposto na presente Cláusula a todas as empresas e empregadores, inclusive os empregados (as) em regime de trabalho temporário, autônomos (as) e estagiários (as) devidamente comprovado o seu vínculo.
- d) As coberturas e as indenizações por morte e/ou por invalidez, prevista nos incisos I e II, do caput desta cláusula, não serão cumuláveis, sendo que o pagamento de uma exclui a outra.
- e) As empresas e/ou empregadores não serão responsabilizadas, sob qualquer forma, solidária ou subsidiariamente, na eventualidade da Seguradora contratada não cumprir com as condições mínimas aqui estabelecidas, salvo quando houver prova de culpa ou dolo.
- f) A presente cláusula não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços.

Coberturas,		Invalidez	Pagamento	Invalidez Investimento		
Garantias e	Morte	Permanente	Antecipado	Morte	Morte	Mensal por
Custo		por Acidente	Especial por			Empregado
Coberturas		(total ou	Doença			
		parcial)	Profissional			
Titular	Titular	Titular	(PAED)	Cônjuge	Filhos*	Filhos**
(100%)	(100%)		(100%)	(50%)	(25%)	(25%)
Titular	Titular	Titular	Titular	Cônjuge	Filhos*	Filhos**
(100%)	(100%)	(100%)	(100%)	(50%)	(25%)	(25%)

Valor da

Indenização 5.000,00 5.000,00 5.000,00 2.500,00 1.250,00 1.250,00 2,29

Benefícios Complementares

Alimentação

Ocorrendo a morte do empregado, os beneficiários do seguro receberão, a título de doação, duas cestas-básicas de 25 Kg cada, de comprovada qualidade.

Ocorrendo a morte do empregado (a) por acidente, quando estiver no exercício da sua profissão, a apólice de Seguro de Vida em Grupo deverá contemplar uma cobertura para gastos com a realização do sepultamento do mesmo, no valor de até R\$2.160,00 (Dois mil cento e sessenta reais).

Ocorrendo a morte do empregado, a empresa ou empregador receberá uma indenização de até 10% (dez por cento) do capital básico vigente, a título do reembolso das despesas efetivadas, para a acerto rescisório trabalhista, devidamente comprovadas.

Ocorrendo o nascimento de filho (os) da funcionária (cobre somente titular do sexo feminino) a mesma receberá, a título de doação, DUAS CESTAS-NATALIDADE, caracterizadas como um KIT MÃE e um KIT BEBÊ, com conteúdo específicos para atender as primeiras necessidades básicas da beneficiária e seu bebê, desde que o comunicado seja formalizado pela empresa até 30 dias após o parto da funcionária contemplada.

Auxílio Funeral

Reembolso à Empresa por Rescisão Trabalhista

Cesta Natalidade

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ATRIBUIÇÕES DA FUNÇÃO/DESVIO DE FUNÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - SUBSTITUIÇÕES

Nas substituições temporárias superiores a 30 (trinta) dias, será pago ao substituto, a título de gratificação de função, a diferença existente entre o seu salário e o do substituído, desde o 31º (trigésimo primeiro) dia até o último dia em que perdurar a substituição, cessando o pagamento a partir desse evento.

ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - GARANTIA DE EMPREGO

As empresas assegurarão às empregadas gestantes, garantia de emprego desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto, ressalvadas as hipóteses de cometimento de falta grave e término de contrato a prazo.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - APOSENTADORIA DO EMPREGADO

O empregado que contar com mais de 05 (cinco) anos no emprego não poderá ser dispensado injustamente nos 18 (dezoito) meses anteriores à data em que deverá adquirir direito à aposentadoria especial, por tempo de serviço/contribuição ou por idade, desde que comunique à empresa previamente, e por escrito, o seu propósito de requerer a aposentadoria, cessando a garantia ao final desse prazo.

§ 1º - Decorridos os dezoito meses e comprovando o empregado a entrada do requerimento de aposentadoria, será prorrogada a garantia prevista no caput anterior, até o início do pagamento do benefício, limitada esta nova garantia ao período de 6 (seis) meses;

§ 2º - Todo empregado que se desligar espontaneamente do emprego, para gozar de aposentadoria mais de 10 (dez) anos de serviço na empresa, receberá uma gratificação em valor equivalente a R\$3.688,00 (três mil, seiscentos e oitenta e oito reais);

§ 3º - As empresas representadas pelo SINDICATO PATRONAL, que tenham mais de 50 (cinquenta) empregados na base territorial do SINDICATO PROFISSIONAL, recolherão a essa entidade, uma contribuição mensal no valor de 1 (um) Piso Salarial da Categoria conforme cláusula terceira desta Convenção, através do seu Departamento de Aposentados das Indústrias Têxteis de Belo Horizonte.

§ 4º - As empresas com menos de 50 (cinquenta) empregados recolherão a essa entidade, uma contribuição mensal no valor de R\$ 712,40 (setecentos e doze reais e quarenta centavos), através do seu Departamento de Aposentados das Indústrias Têxteis de Belo Horizonte.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - BANCO DE HORAS

A hora extraordinária trabalhada segundo as necessidades e a conveniência de cada empresa, poderá ser compensada, prévia ou posteriormente, sem o acréscimo do adicional estabelecido nesta Convenção, com a correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de doze meses, à soma das jornadas semanais de trabalho previsto, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias, como previsto no art. 59 e seu § 2º, da CLT, observando-se o seguinte:

§ 1º - Toda compensação será feita na proporção de hora por hora;

§ 2º - Para maior transparência e melhor acompanhamento, as empresas manterão controle individualizado de todos os empregados que tenham débitos e créditos de horas, ao qual terão acesso o empregado e o Sindicato Profissional;

§ 3º - As empresas e a maioria simples de seus respectivos empregados poderão firmar acordo permutando os dias de feriado, devendo o respectivo instrumento, devidamente assinado pelos acordantes, ser encaminhado ao Sindicato Profissional.

§ 4º - A compensação para saldar débitos de horas por parte do empregado ser-lhe-á comunicada previamente, podendo ocorrer no dia de sua folga, sendo que, nesse caso, será realizada em somente um domingo a cada mês ou com o acréscimo de horas de trabalho no expediente normal do empregado, respeitada a legislação em vigor.

§ 5º - Caso o empregado venha a faltar no dia destinado a essa compensação, perderá o dia, o repouso remunerado e as demais repercussões legais;

§ 6º - As horas extraordinárias não compensadas serão remuneradas com os adicionais previsto na cláusula sexta desta convenção;

§ 7º - Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho de empregado em regime de compensação de jornada por meio de banco de horas, as horas acumuladas e ainda não compensadas serão:

I – descontadas das verbas rescisórias devidas ao empregado, na hipótese de banco de horas em favor do empregador; ou

II – prestadas juntamente com as verbas rescisórias, na hipótese de banco de horas em favor o empregado.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - JORNADA ESPECIAL DE 12 X 36

A jornada poderá ser de 12 (doze) horas seguidas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas ininterruptas de descanso, não sendo devidas horas extraordinárias em razão de natural compensação, observado ou indenizado o intervalo para repouso e alimentação, facultada a redução para 30 (trinta) minutos.

§ 1º – Considera-se já remunerado o trabalho realizado aos domingos e feriados que porventura coincidam com a escala prevista nesta cláusula, face a natural compensação pelo desconto nas 36 (trinta e seis) horas seguintes.

§ 2ª - Em caso de trabalho noturno as horas serão de 60 (sessenta) minutos, remuneradas no percentual de 25% (vinte e cinco por cento) para os períodos laborados entre 22h (vinte e duas horas) e 5h (cinco horas).

§ 3º - A indenização do intervalo intrajornada será no percentual de 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal de trabalho.

§ 4º - Na jornada de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso, aplica-se o divisor 220 (duzentos e vinte) para cálculo do salário-hora, das horas extras e do adicional noturno, não sendo consideradas como horas extras a jornada trabalhada entre a 9ª (nona) e 12ª (décima segunda) horas trabalhada. Conforme preceitua o artigo 59 A da CLT e lei 13.467/17.

§ 5º – A validade do regime de compensação de jornada de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso, ainda que realizado em atividade insalubre, prescinde licença prévia da autoridade competente em saúde e segurança do trabalho.

§ 6º – A indenização dos intervalos para repouso e alimentação, assim como a prorrogação do trabalho noturno, quando houver, não descaracterizam a jornada de trabalho de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO

Nos termos da permissão constante da Portaria no. 671/2021 do Ministério do Trabalho e Emprego, fica convencionado que as EMPRESAS poderão adotar em todas as suas unidades, um sistema alternativo de controle de jornada de trabalho de seus empregados.

§ 1º - Tal controle de jornadas será feito mediante registro eletrônico de entrada e saída do empregado, que será acessado através de crachá de uso pessoal e intransferível do empregado, que o mesmo deverá inserir no equipamento instalado na Portaria da unidade.

§ 2º - O equipamento destinado ao registro de ponto deverá ser adequado aos requisitos e regramento previsto na citada Portaria 671/2021 do MTE.

FALTAS

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ABONO DE FALTAS

Serão abonadas as seguintes faltas dos empregados:

a) No dia do falecimento do sogro ou da sogra;

b) Nos dias de provas escolares ou exames vestibular ou supletivo, que ocorrem no respectivo horário de trabalho, desde que feita prévia comunicação à empresa, com posterior comprovação através de documento oficial;

c) Um dia para consulta ou internação hospitalar do filho até 14 anos ou cônjuge acima de 65 anos, mediante comunicação oficial, excluídos os casos de parto normal;

d) De até 3 (três) dias consecutivos, aí incluídos os previstos no art. 473, I, da CLT, no caso de falecimento dos pais e/ou filhos, desde que esse ocorra fora da cidade do seu domicílio, exigindo tempo significativo de deslocamento;

e) Dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para acompanhar a esposa ou companheira em até seis consultas, exames ou quaisquer procedimentos médicos durante o período da gestação.

JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)

CLÁUSULA VIGÉSIMA - ALEITAMENTO MATERNO

Para amamentar o próprio filho até que este complete 6 (seis) meses, será facultada a empregada mãe acumular os 30 minutos previstos no art. 396 da CLT, iniciando a jornada diária 01 (uma) hora mais tarde ou deixando o trabalho 01 (uma) hora mais cedo do que o horário habitual.

**FÉRIAS E LICENÇAS
DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS****CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - FÉRIAS**

a) O início do período do gozo das férias dos empregados não poderá coincidir com o dia de folga do empregado, devendo ser comunicado ao interessado com antecedência de 30 (trinta) dias;

b) As empresas, de comum acordo com seus empregados e em qualquer situação em que haja o mútuo interesse, poderão conceder férias individuais em até 3 (três) períodos, nos termos da legislação em vigor;

c) A remuneração das férias do empregado, inclusive as indenizadas, proporcionais e convertidas em abono pecuniário, será acrescida de 1/3 (um terço), nos termos do art. 7º, XVII, da Constituição Federal.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS**CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - LICENÇA PARA CASAMENTO**

A licença para casamento prevista no art. 473, II, da CLT, será de 5 (cinco) dias úteis.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - LICENÇA PATERNIDADE

Para o gozo da licença paternidade remunerada, de 5 (cinco) dias corridos, imediatamente após o parto, neles incluída a falta relativa ao dia do registro do nascimento, o empregado no final do 8º (oitavo) mês de gestação, cientificará a empresa da iminência do parto, e apresentará a respectiva certidão de nascimento ao retornar da licença.

**SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR
UNIFORME****CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - UNIFORMES**

As empresas fornecerão gratuitamente, uniformes aos seus empregados, quando exigido o seu uso, observadas as seguintes condições:

a) O tipo, características e condições para uso dos uniformes serão determinados pela empresa;

b) A empresa fornecerá dois conjuntos de uniformes por ano, sendo que a partir do primeiro fornecimento, seu uso passará a ser obrigatório;

c) os empregados poderão adquirir a preço de custo, para seu uso exclusivo, até mais dois conjuntos por ano.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Os empregados ou, na hipótese de impossibilidade de locomoção, seus representantes / familiares apresentarão os atestados médicos abonadores de faltas, mediante contra recibo, em até 03 (três) dias contados a partir dessa emissão, para os seus coordenadores / gestores diretos ou perante o setor responsável da empregadora admitindo-se, para tanto, a remessa do atestado por meio eletrônico, desde que o documento original físico seja apresentado após alta médica e retorno ao trabalho.

ACOMPANHAMENTO DE ACIDENTADO E/OU PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - TRANSPORTE DO ACIDENTADO

As empresas se comprometem em providenciar e a acompanhar o empregado acidentado até o local da efetiva prestação do socorro.

RELAÇÕES SINDICAIS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

Em conformidade com o julgamento do acórdão do REA (Recurso Extraordinário com Agravo de nº 1.018.459, pelo Supremo Tribunal Federal (STF), publicado em 30/10/2023, fica instituída e considera-se válida a Contribuição Assistencial, referida pelo art. 513, alínea “e”, da CLT, expressamente fixada nesta Convenção Coletiva de Trabalho e aprovada em assembleia sindical dos trabalhadores, convocada e realizada de forma regular e legítima, nos termos dos artigos 611 e seguintes da CLT, para custeio da negociação coletiva trabalhista, a ser descontada pelas empresas no pagamento dos trabalhadores, no valor **R\$ 30,00 (trinta reais), em 3 (três) parcelas de R\$ 10,00 nos meses de agosto, setembro e outubro de 2024** e repassado pelas empresas o montante arrecadado em nome do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Fiação de Tecelagem em Geral de Belo Horizonte, em 10/09, 10/10 e 10/11/2024, ressalvado o direito de oposição individual escrita do trabalhador nas seguintes formas:

§ 1º - Os trabalhadores de quaisquer localidades poderão manifestar a sua oposição mediante correspondência de próprio punho, entregue pessoalmente na sede do sindicato profissional (Rua Formiga, 114, São Cristóvão, Belo Horizonte, MG, CEP: 31.210-780), no prazo de 15 (quinze) dias, a contar do dia da assinatura da CCT, ou seja, **17/07/2024 e término no dia 31/07/2024**.

§ 2º - Alternativamente o trabalhador poderá se manifestar de forma eletrônica, na modalidade online, ou seja, por meio de celular, tablet, computador, devendo ser feito dentro do mesmo prazo, com início contado do dia da assinatura da CCT, ou seja, **17/07/2024 e término no dia 31/07/2024**. Valendo destacar que na modalidade online, o pedido de isenção ao desconto será solicitado ao SINDICATO através do site www.direitodeoposicao.com.br, que será administrado pela empresa SINDCALCARD, que por sua vez cobrará uma taxa de administração e utilização do software, de R\$16,90, que poderá ser pago via pix contido no link.

§ 3º - O sindicato profissional encaminhará para as empresas dentro do prazo de 15 dias após o término da oposição, ou seja, até o dia 15/08/2024, a relação nominal dos empregados que expressaram sua oposição, para que não sejam processados os respectivos descontos.

§ 4º - As empresas fornecerão ao Sindicato Profissional listagem contendo nome dos empregados que sofreram o desconto.

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

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

§ 7º - Caso haja ação judicial com decisão final que implique obrigação de devolver os valores descontados dos empregados, o Sindicato Profissional, efetivo beneficiário dos repasses, assume a obrigação de restituição diretamente aos empregados, dos valores que lhe foram atribuídos, sendo que, caso o ônus recaia sobre a empresa, ela poderá cobrar do Sindicato Profissional ou promover a compensação com outros valores que devam ser a ele repassados, inclusive relativos a contribuições associativas, devendo a empresa notificar o Sindicato acerca de ação com o referido objeto eventualmente ajuizada, para intervir na relação processual caso tenha interesse.

§ 8º - Conta para Recolhimento: Os valores descontados referentes à Contribuição Assistencial deverão ser recolhidos ao **Banco Bradesco – Agência 0464, conta corrente 444.869-3.**

§ 9º – Direito à oposição ao desconto / pedido de isenção - regras: os trabalhadores que, livremente, decidirem se opor ao desconto da contribuição assistencial poderão exercer tal direito mediante a observância dos seguintes preceitos:

I) O direito de oposição por decisão livre do empregado, com iniciativa exclusiva do próprio empregado, sem qualquer incentivo, determinação ou auxílio do empregador;

II) O direito de oposição será individual e personalíssimo do empregado, sendo inadmissível tal exercício por procuração ou por qualquer terceiro;

III) em substituição ao envio de carta individual com AR (Aviso de Recebimento), o empregado que livremente desejar se opor ao desconto da contribuição assistencial, poderá usar de meio facilitador, através de oposição online (com uso de celular, tablet ou computador). Valendo destacar que na modalidade de oposição online, que será realizada por meio de acesso ao site www.direitodeoposicao.com.br, o empregado pagará uma pequena taxa operacional (o que se deve aos custos da empresa com operação do sistema, controle, relatórios, responsabilidade e mão de obra envolvida na programação do software).

IV) Na modalidade de oposição online, o empregado poderá ter como opção realizar o pagamento do pedido de isenção ao pagamento da contribuição assistencial por meio de pix, no valor de R\$16,90.

V) Os requisitos mínimos de informações para o exercício do direito de oposição online são: inserção do CPF, celular com DDD do empregado que for se opor e inserção do CNPJ da empregadora.

§ 10 - Importância da contribuição assistencial: é com a contribuição assistencial que o sindicato laboral sobrevive e permanece ativo atuando sempre na defesa dos trabalhadores e das categorias, negociando convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho importantes para a base territorial; arca com despesas administrativas e de automanutenção. Valendo destacar que o sindicato laboral é dos trabalhadores, sendo importante ser custeado por eles.

§ 11 - Quem arca com a contribuição assistencial: a contribuição assistencial é arcada e custeada pelos trabalhadores da base territorial do sindicato laboral e não pelas empresas, assim não há nenhuma razão para eventual empresa incentivar seus empregados fazerem oposição à contribuição, pois, se o motivo de uma eventual atitude de incentivo é fazer com o que o empregado não contribua com o sindicato, a empresa pode agregar um aumento real nos salários de seus empregados mais elevado como forma de ajudá-los.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - APOIO ÀS ATIVIDADES SOCIAIS DO SINDICATO PROFISSIONAL

As empresas se comprometem a apoiar, na forma e condições a serem pactuadas caso a caso, as atividades sociais e esportivas do SINDICATO PROFISSIONAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - RELACIONAMENTO SINDICATO / EMPRESA

As empresas se obrigam a receber os diretores do SINDICATO PROFISSIONAL para tratarem de assuntos de interesse dos trabalhadores, desde que o pedido de reunião, constando à pauta, seja comunicado com antecedência mínima de 48 horas.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CONTRIBUIÇÕES AO SINDICATO PROFISSIONAL

As empresas descontarão mensalmente como simples intermediárias, as importâncias descontadas a título de contribuição devida ao SINDICATO PROFISSIONAL, devendo ser repassadas no prazo de até 03 (três) dias após o desconto, sob pena de multa de 10% (dez por cento) após essa data e 20% (vinte por cento) se após 10 (dez) dias.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO PATRONAL AO PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO DO EMPREGADO

Durante a vigência da presente convenção coletiva, as empresas recolherão ao SINDICATO PROFISSIONAL, mensalmente, quantia correspondente a 0,60% (zero vírgula sessenta por cento) dos salários dos seus empregados, para a promoção de cursos, pesquisas, estudos e qualificação dos trabalhadores da categoria.

§ 1º - O valor deverá ser recolhido até o dia 15 (quinze) de cada mês, ao SINDICATO PROFISSIONAL, que manterá conta bancária exclusiva para recebimento desta contribuição.

§ 2º – O SINDICATO PROFISSIONAL prestará contas dos valores recebidos sempre que solicitado.

DISPOSIÇÕES GERAIS

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - MULTA

Fica acordada entre as partes a multa equivalente a 10% (dez por cento) do Piso Salarial da Categoria estabelecido na cláusula terceira desta Convenção, na data da infração, por infração ou por empregado, em caso de descumprimento de qualquer cláusula contida nesta CONVENÇÃO, revertendo o benefício em favor da parte prejudicada.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - OBRIGAÇÕES DIVERSAS

As empresas se obrigam:

a) Fornecer aos empregados demonstrativos de pagamento, em papel que identifique a empresa com a discriminação da função, das horas trabalhadas, discriminação dos valores pagos e respectivos descontos;

b) As empresas que não efetuarem o pagamento mensal de salários em suas dependências, proporcionará aos seus empregados tempo hábil para tal recebimento, sem prejuízo da remuneração.

c) As empresas se comprometem a descontar dos salários dos empregados as despesas reais de transporte, limitadas a 6% (seis por cento) dos mesmos salários;

d) As empresas envidarão esforços junto aos órgãos competentes, objetivando o pagamento aos seus empregados, em suas próprias dependências, dos rendimentos do PIS;

e) As empresas deverão fornecer aos empregados que solicitarem, quando de sua saída da empresa, carta de referência e dados sobre os cursos por eles realizados na empresa;

f) As empresas se obrigam a admitir, na medida de suas possibilidades, deficientes físicos, em funções compatíveis;

- g) As empresas que adotarem o sistema de revista dos trabalhadores, o farão por pessoas do mesmo sexo do revistado, evitando-se constrangimentos;
- h) As empresas se comprometem a não exigir do empregado pedido de ordem escrita de retorno ao trabalho no dia em que o mesmo se ausente do serviço por motivo de doença, podendo o fato ser comprovado e decidido ao seu retorno;
- i) As interrupções do trabalho de responsabilidade da empresa, caso fortuito ou força maior, não poderão ser descontadas ou compensadas posteriormente;
- j) As empresas obrigam-se a cumprir as normas legais e regulamentares concernentes à instalação de bebedouros;
- k) As empresas se comprometem a receber ponderações do SINDICATO PROFISSIONAL quanto às condições de segurança do trabalho;
- l) As empresas deverão reservar locais visíveis em suas dependências para afixação de um quadro de avisos e comunicações do SINDICATO PROFISSIONAL, sendo vedada à divulgação de textos estranhos às questões estritamente profissionais ou que contenham, a juízo da empresa, críticas ou menções ofensivas a quaisquer pessoas ou instituições;
- m) As empresas deverão encaminhar ao SINDICATO PROFISSIONAL, editais de convocação das eleições da CIPA no prazo máximo de até 5 (cinco) dias da data de sua publicação; as empresas deverão fornecer ao SINDICATO PROFISSIONAL, até o dia 10 (dez) de cada mês, relação dos empregados desligados no mês anterior.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO

AS EMPRESAS pagarão quantia correspondente a **¼ (um quarto) do piso salarial** estabelecido na cláusula terceira desta CONVENÇÃO ao encaminharem ao SINDICATO PROFISSIONAL, o acordo a que se refere a cláusula décima sexta (Banco de Horas) letra "c", desta Convenção (troca do dia de feriado).

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

Conforme o decidido pela Assembleia Geral da Entidade Patronal, as empresas associadas ou não, estão obrigadas a recolher Contribuição Assistencial ao SINDICATO DAS INDÚSTRIAS TÊXTEIS DE MALHAS E DE CURTIMENTO DE COUROS E PELES NO ESTADO DE MINAS GERAIS (SINDIMALHAS), para custeio de programas de assistência às empresas.

§ 1º – Oportunamente serão encaminhadas as guias, contendo o valor, data de vencimento e outras condições para o recolhimento.

§ 2º - As empresas de quaisquer localidades poderão manifestar a sua oposição mediante correspondência entregue pessoalmente na sede do SINDICATO DAS INDÚSTRIAS TÊXTEIS DE MALHAS E DE CURTIMENTO

DE COUROS E PELES NO ESTADO DE MINAS GERAIS (SINDIMALHAS), no prazo de 15 (quinze) dias, a contar do dia da assinatura da CCT, ou seja, **17/07/2024 e término no dia 31/07/2024.**

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - CUMPRIMENTO DAS OBRIGAÇÕES

Todos os benefícios estabelecidos nesta CONVENÇÃO poderão ser cumpridos diretamente pela empresa, ou através de entidades assistenciais por elas mantidas ou conveniadas.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - PAGAMENTO DAS DIFERENÇAS SALARIAIS

As diferenças salariais advindas da aplicação desta convenção poderão ser pagas juntamente com os salários de agosto de 2024 sem qualquer acréscimo para as empresas.

Parágrafo Único - Na hipótese de haver necessidade de acerto rescisório complementar em decorrência do reajuste salarial previsto neste instrumento, o referido acerto deverá ser efetuado dentro do prazo de 30 (trinta) dias, contados da data de assinatura deste instrumento.

Havendo alterações na Política Salarial em vigor, com reflexo para a categoria profissional conveniente, as partes se comprometem a reunir para discuti-las.

}

CARLOS ROBERTO DE CARVALHO MALAQUIAS
PRESIDENTE
SIND TRAB IND FIA TEC G M M C E T E B L F T B R T B HTE

AROLDO TEODORO CAMPOS
PRESIDENTE
SINDICATO DAS INDUSTRIAS TEXTEIS DE MALHAS NO ESTADO DE MINAS GERAIS

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministerio do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.