

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026-2027

CONVENÇÃO COLETIVA DO TRABALHO QUE ENTRE SI CELEBRAM de um lado o SINDICATO DOS OFICIAIS ALFAIATES, COSTUREIRAS, TRABALHADORES NA INDUSTRIA DE CONFECÇÕES DE ROUPAS, ESTAMPARIAS, CAMA, MESA E BANHO DE DIVINÓPOLIS-MG – SOAC, inscrito no CNPJ nº 23.777.840/0001-60, neste ato representado por seu Presidente, Sr. Máximo Vieira dos Santos, portador do CPF 479.916.826-68 e do doutro lado o SINDICATO DAS INDÚTRIAS DO VESTUÁRIO DE DIVINÓPOLIS – SINVEDS, inscrito no CNPJ nº 23.769.185/0001-07, neste ato representado por seu Presidente Sr. Mauro Célio de Melo Junior, portador do CPF 950.447.796-87, mediante as seguintes cláusulas:

CLÁUSULA PRIMEIRA: DATA BASE

Mantém-se a data base no dia 1º de março.

CLÁUSULA SEGUNDA: DA ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva do Trabalho abrangerá as seguintes categorias: **OFICIAIS ALFAIATES, COSTUREIRAS, TRABALHADORES NA INDUSTRIA DE CONFECÇÕES DE ROUPAS, ESTAMPARIAS, CAMA, MESA E BANHO** com abrangência territorial no município de Divinópolis-MG.

CLÁUSULA TERCEIRA: DA VIGÊNCIA

As cláusulas sociais que compõem este instrumento terão vigência do período compreendido entre primeiro de março de dois mil e vinte e seis (01/03/2026) a vinte e oito de fevereiro de dois mil e vinte e sete (28/02/2027).

Parágrafo único: Todos empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho que sem justa causa tiverem seus contratos de trabalhos rescindidos no período de 30 (trinta) dias que antecede a data-base de sua correção salarial, fará jus à indenização equivalente ao seu último salário mensal, seja ele optante ou não pelo Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS.



CLÁUSULA QUARTA: DO PISO SALARIAL

A partir de **primeiro de março de 2026**, os empregados que ocupem os cargos de **ARREMATADEIRA, ASSISTENTES EM GERAL, AUXILIARES EM GERAL, EMBALADEIRA, ESTOQUISTA, FAXINEIRA, MARCADEIRA, PASSADEIRA** não poderão receber salários inferiores a R\$1.826,00 (mil oitocentos e vinte e seis reais).

Os empregados que ocupem os cargos de **BALCONISTA, BORDADOR, COSTUREIRA (CASEADEIRA, BOTONEIRA), ESTAMPADOR, LAVADOR (DE LAVANDERIA), MOTORISTA ENTREGADOR, SILCADOR** não poderão receber salários inferiores a R\$1.958,00 (mil novecentos e cinquenta e oito reais).

Os empregados que ocupem os cargos de **CORTADOR** não poderão receber salários inferiores a R\$2.002,00 (dois mil e dois reais).

Os empregados que ocupem os cargos de **CHEFE DE PRODUÇÃO** não poderão receber salários inferiores a R\$2.739,00 (dois setecentos e trinta e nove reais).

CLÁUSULA QUINTA: DA CORREÇÃO SALARIAL

Os empregados que recebem salário acima dos pisos mínimos da categoria conveniente, a partir do dia **primeiro de março de 2026**, farão jus ao aumento salarial de 5,5% (cinco e meio por cento) sobre o valor do salário percebido na época do reajuste.

Parágrafo único: Para os trabalhadores admitidos após **primeiro de março de 2025** o reajuste será proporcional ao tempo de serviço, na base de 1/12 (um doze avos) da taxa de correção prevista nesta cláusula por mês de serviço ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias, aplicado sobre o salário de admissão.

CLÁUSULA SEXTA: DO AUXILIO ALIMENTAÇÃO PARA MOTORISTA

Nas viagens que excedam a 100 (cem) quilômetros de distância de ida, as empresas ficam obrigadas a conceder mediante recibo um auxilio alimentação no valor de R\$74,00 (setenta e quatro reais) por viagem ao motorista.

CLÁUSULA SÉTIMA: DO SALÁRIO DE INGRESSO

Para os trabalhadores admitidos nas funções de **ARREMATADEIRA, COSTUREIRA, MARCADEIRA E PASSADEIRA** sem experiência profissional comprovada na carteira de



trabalho, o salário de ingresso será referente ao piso nacional (salário mínimo) acrescido de 1% (um por cento), durante os 06 (seis) primeiros meses de trabalho.

CLÁUSULA OITAVA: DA HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO CONTRATUAL

A partir do dia **primeiro de setembro de 2018**, todas as empresas convenientes desta categoria profissional ficam obrigadas a homologar o Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho de todo empregado que tenha laborado por período superior a 12 (doze) meses, perante a assistência do Sindicato Profissional preservando o princípio da segurança jurídica a ambas as partes, sob pena de ofício ao Ministério Público do Trabalho, em caso de descumprimento.

Parágrafo primeiro: A partir de primeiro de setembro de 2019, em caso de descumprimento do caput desta cláusula, fica estabelecida uma multa equivalente a um salário nominal em favor do empregado.

Parágrafo segundo: O Sindicato não homologará em hipótese alguma as rescisões por justa causa, com isso, não se aplica a multa prevista nesta cláusula aos contratos de trabalho extintos nesta modalidade (Justa Causa).

CLÁUSULA NONA: DO CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O contrato de experiência terá duração máxima de 90 (noventa) dias, podendo ser dividido em 02 (dois) períodos, a critério da empresa.

Parágrafo primeiro: Será considerado nulo de pleno direito o contrato de experiência do trabalhador que já tiver mantido noutra época vínculo empregatício com a empresa contratante por prazo igual ou superior a 06 (seis) meses.

Parágrafo segundo: Constituirá exceção o funcionário readmitido em cargo ou função diversa daquela ocupada anteriormente na mesma empresa contratante.

CLÁUSULA DÉCIMA: DO CONTRATO TEMPORÁRIO

As empresas do setor do vestuário abrangidas por esta CCT poderão contratar funcionários através do regime de contrato temporário, conforme o disposto na Lei 9.601/98, a partir de 1º de setembro de 2007.



CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA: DA JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, podendo a empresa adequá-la, de segunda a sexta-feira, para compensação do trabalho ao sábado.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA: DO INTERVALO INTRAJORNADA

A partir de Primeiro de setembro de 2018, com a vigência da Lei nº 13.467/17 (Reforma Trabalhista) fica permitida a concessão do intervalo intrajornada de no mínimo 30 (trinta) minutos aos empregados desta categoria profissional, desde que, a compensação do tempo restante ocorra no mesmo dia.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA: DAS HORAS EXTRAS

As horas extras serão remuneradas com acréscimo de 60% (sessenta por cento) até o limite de 02 (duas) horas diárias e de 100% (cem por cento) daquelas que excederem a 02 (duas) horas diárias, bem como, as horas trabalhadas aos sábados.

Parágrafo primeiro: As empresas que trabalham com sistema de compensação do sábado, devem atentar para que o máximo de horas trabalhadas não seja superior a 10 horas diárias.

Parágrafo segundo: Caso as empresas tenham necessidade de trabalhar acima do limite diário, deverão remunerar estas horas com acréscimo de 100%. O pagamento das horas com acréscimo convencionado **NÃO ISENTA** a empresa de multa pelo descumprimento do limite estabelecido pela CLT.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA: DO BANCO DE HORAS

Fica convencionado, conforme prevê o artigo 59 parágrafo 2º da CLT que, não haverá acréscimo de salário desde que, o excesso de jornada de trabalho de um dia seja compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período de 01 (um) ano, a soma das jornadas semanais previstas não seja ultrapassado o limite de 10 (dez) horas diárias.

Parágrafo primeiro: Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, sem que a compensação tenha ocorrido, as horas de crédito do empregado, deverão ser pagas considerando o percentual de horas extras previstas nesta convenção coletiva.



Parágrafo segundo: É vedada a prática de BANCO DE HORAS NEGATIVAS, ou seja, as empresas não poderão cumular horas em débito do empregado para que sejam descontadas futuramente. As horas referentes às faltas ou atrasos injustificados deverão ser descontados dos empregados no salário do mês em que elas ocorreram, ou na rescisão se as faltas ocorrerem neste último mês.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA: DA IMPLANTAÇÃO DO BANCO DE HORAS

A implantação do "Banco de Horas" fica condicionada à observância do que dispõe a legislação aplicável, o aceite dos empregados e anuência do sindicato profissional.

Parágrafo primeiro: As horas extras prestadas dentro do regime de banco de horas deverão ser anotadas em cartão de ponto ou noutro meio legal de controle de jornada de trabalho, autorizado o acesso do empregado, não sendo permitida a inclusão das horas extras laboradas aos sábados, domingos, feriados e dias de folgas, bem como, àqueles referentes à jornada de trabalho (220 horas mensais e/ou 44 semanais) que deverão ser pagas conforme prevê esta convenção coletiva.

Parágrafo segundo: As compensações deverão ser avisadas aos empregados com antecedência mínimo de 03 (três) dias úteis, não sendo considerado como dia útil para este fim o sábado.

Parágrafo terceiro: As empresas que adotarem o banco de horas deverão comunicar por escrito e protocolar no sindicato profissional a adoção de tal regime:

- I) Na comunicação ao sindicato deverá constar a data do protocolo e o início do acordo.
- II) O protocolo, obrigatoriamente, deverá ser apresentado no sindicato no prazo máximo de 10 dias do início do acordo do banco de horas, sob pena de nulidade.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA: DO ADICIONAL NOTURNO

O adicional noturno será de 25% (vinte e cinco por cento) sobre o salário contratual.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA: DO PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

As empresas poderão implantar no âmbito interno o plano de cargos e salários, observado o que determina a legislação em vigor e atendendo a realidade de cada empresa.



CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA: DA COMPENSAÇÃO DOS FERIADOS

A partir do dia primeiro de setembro de 2018, as empresas poderão fazer com seus empregados, com anuência do Sindicato Profissional, acordo individual e acordo coletivo de compensação de jornada de trabalho, quando da ocorrência de feriados em dias de semana (de segunda à sexta-feira), com a correspondente folga no período de até 180 (cento e oitenta) dias após o feriado. **É vedado a troca de feriado por pagamento, exceto no caso de rescisão de contrato.**

Parágrafo primeiro: A compensação de feriado mencionada no caput desta cláusula deverá obrigatoriamente ser comunicada ao Sindicato Profissional por escrito e com assinatura de todos os empregados com antecedência mínima de pelo menos 15 (quinze) dias antes do feriado a ser compensado.

Parágrafo segundo: Ocorrendo rescisão sem que o trabalhador tenha usufruído da folga compensatória estabelecida no Caput, estas horas deverão ser pagas na rescisão com acréscimo de 100%.

Parágrafo terceiro: As empresas que compensam o trabalho aos sábados, prorrogando a jornada de trabalho nos demais dias da semana, **não** considerarão como horas extraordinárias as horas desta prorrogação quando o feriado recair no sábado, assim como **não** exigirão que sejam repostas as horas que seriam prorrogadas quando ocorrer feriado de segunda a sexta-feira.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA: DA TROCA DE TRABALHO DE DIA ÚTIL POR FERIADO FUTURO:

A partir primeiro de março de 2024, as empresas poderão fazer com seus empregados, com anuência do Sindicato Profissional, acordo individual e acordo coletivo para trocar dia útil de trabalho por feriado futuro que recair de segunda a sexta-feira, desde que o feriado a ser trabalhado ocorra em até 180 dias da folga concedida.

Parágrafo primeiro: O acordo coletivo para troca do dia útil por feriado futuro somente será válido se houver aprovação da maioria absoluta dos empregados, ou seja, 50% dos empregados mais 01 (um).



Parágrafo segundo: A troca do útil por feriado futuro deverá obrigatoriamente ser comunicada ao Sindicato Profissional por escrito e com assinatura de todos os empregados com antecedência mínima de pelo menos 15 (quinze) dias antes da folga a ser concedida.

Parágrafo terceiro: Realizado o Acordo para a troca do dia útil por feriado futuro as empresas não poderão descontar dos empregados a folga concedida de forma alguma, exceto se, no dia do feriado a ser laborado o empregado não comparecer ao trabalho.

Parágrafo quarto: Em caso de celebração do presente Acordo de Troca, os empregados dispensados/demitidos antes do feriado previsto para compensação da folga já concedida, não poderão sofrer este desconto em sua rescisão contratual.

CLÁUSULA VIGÉSIMA: DO DESCONTO PROPORCIONAL DO DESCANSO SEMANAL REMUNERADO – DSR

Em caso de falta ao trabalho não justificada pelo empregado, o descanso remunerado será reduzido de forma proporcional, ou seja, corresponderá a 1/5 (um quinto) do respectivo valor do descanso semanal remunerado, ou seja, do domingo.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA: DO ABONO POR APOSENTADORIA

Em casos de aposentadoria por tempo de serviço, aposentadoria por invalidez, por idade e acidentária, será paga pela empresa uma gratificação única no valor de 01 (um) salário nominal ao empregado que tenha trabalhado pelo período mínimo de 05 (cinco) anos até a data da aposentadoria.

Parágrafo Primeiro: O pagamento da gratificação prevista no caput desta cláusula deverá ser pago sempre no momento da rescisão contratual do empregado.

Parágrafo Segundo: O direito à gratificação ao abono aposentadoria é imprescritível, ou seja, não se aplica a prescrição quinquenal trabalhista prevista no Artigo 11 da CLT.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA: DA GARANTIA DO EMPREGO

A partir do dia Primeiro de setembro de 2018 fica assegurado a todo empregado pelo período de 12 (doze) meses que antecede o direito à aposentadoria, garantia de emprego, seja por tempo de contribuição ou idade.



Parágrafo primeiro: O empregado, que fizer jus a garantia de emprego prevista nesta CCT, deverá comprovar mediante contagem de tempo de contribuição, elaborada e assinada pelo Sindicato Profissional da categoria, acompanhada do Cadastro Nacional de Informações Sociais – CNIS, em duas vias de igual teor, nas quais deverá, para validade, constar o obrigatório ciente, assinado e datado pela empresa.

Parágrafo segundo: A empresa que dispensar o empregado sem justo motivo, fica obrigada a recolher a Previdência Social, até completar o tempo para aquisição da aposentadoria, calculada sob o valor do último salário contratual, em guias próprias que serão fornecidas ao empregado mensalmente contra recibo.

Parágrafo terceiro: Obtendo o empregado novo emprego, dentro do período previsto no caput desta cláusula, cessará automaticamente a obrigação da empresa quanto aos recolhimentos da Previdência Social prevista no parágrafo anterior.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA: DAS CRECHES

A partir do dia Primeiro de setembro de 2019, toda empresa pertencente a esta CCT, que contar em seu quadro com mais de 30 (trinta) empregados, concederá às empregadas mães, a título de indenização Auxílio Creche, **o valor mensal de R\$ 149,00 (cento e cinquenta e quarenta e nove reais) por filho**, legítimo ou adotivo, até que complete 12 (doze) meses de idade, para auxiliar no custeio de despesas com creches ou babás de livre escolha da empregada.

Parágrafo primeiro: Apenas nos casos de a empregada comprovar o gasto com nota fiscal da creche onde a criança foi matriculada ou apresentar o registro em CTPS da Babá, este valor estará isento de contribuições previdenciárias, fundiárias e do imposto de renda conforme legislação tributária e solução de consulta nº 152 COSIT.

Parágrafo segundo: As empresas que já concedem aos seus empregados convênios com creches ou similares em melhores condições deverão manter os convênios nas mesmas condições, ficando expressamente proibida a migração para a cláusula acima até que termine o contrato.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA: DOS ATESTADOS MÉDICOS E ATESTADOS PEDIÁTRICOS



Em casos de doenças, seja de fundo ocupacional ou não, a empresa fica obrigada a encaminhar o empregado ao médico do trabalho para avaliação previa nos seguintes casos:

Parágrafo primeiro: Em caso de doença comum o empregado será encaminhado pelo médico do trabalho a um especialista e terá o dia abonado pela empresa, mediante a apresentação do atestado médico.

Parágrafo segundo: Os comprovantes de comparecimento ao serviço médico da rede pública de saúde ou de médico particular não terão efeito para o abono do dia ou das horas.

Parágrafo terceiro: O empregado terá abonado pela empresa 01 (um) atestado médico, limitado a 01 (um) dia por TRIMESTRE para acompanhar ao médico os filhos de até 14 (quatorze) anos, ou portadores de necessidades especiais de qualquer idade, desde que a necessidade especial seja comprovada por laudo médico.

Parágrafo quarto: em caso de internação do filho, devidamente comprovada nos termos do parágrafo terceiro, por período de até 15 (quinze) dias, fica a empresa obrigada a abonar as faltas. Ultrapassado este limite, o contrato será interrompido até o retorno do funcionário ao trabalho, não fazendo jus, neste caso, o direito ao recebimento de salários e encargos, inclusive dos depósitos do FGTS. No caso de ultrapassar 06 (seis) meses, para efeito de férias aplicar-se-á o disposto na legislação consolidada – CLT.

Parágrafo quinto: Os casos inseridos no parágrafo quarto, poderão ser submetidos à apreciação da Comissão Paritária, após consenso entre as partes.

Parágrafo sexto: Os empregados que necessitarem de serviços médicos fora do horário de trabalho, incluindo sábados, domingos e feriados, que impeça o comparecimento ao trabalho, deverão apresentar atestado médico dentro do prazo de 24 (vinte e quatro) horas, quando a licença for igual ou superior a 03 (três) dias.

Parágrafo sétimo: Os empregados poderão encaminhar por meio eletrônico (e-mail, WhatsApp, SMS etc.) os atestados médicos às empresas durante o período de afastamento concedido, ficando obrigados a entregar o documento físico quando do retorno ao trabalho.



Parágrafo oitavo: A indicação do CID (Classificação Internacional de Doença) nos atestados médicos é faculdade do paciente/empregado, a ausência do CID não invalida o documento. Com isso, as empresas ficam expressamente VEDADAS de exigirem de seus empregados o preenchimento do CID nos atestados médicos.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA: DOS EXAMES PERIÓDICOS

Será concedido 01 (um) dia por mês, durante o período de gravidez, da empregada comprovadamente grávida para submeter-se a controle de pré-natal, devendo comprovar o atendimento através do atestado médico específico.

Parágrafo primeiro: A empregada gestante fica obrigada a apresentar o mapeamento do pré-natal, avisar antecipadamente o dia das faltas referentes às consultas durante a gravidez e entregar à empresa os atestados médicos respectivos.

Parágrafo segundo: Em casos excepcionais e mediante orientação médica específica, será a empregada gestante remanejada de suas funções, desde que a atividade exercida lhe ofereça riscos.

Parágrafo terceiro: Para amamentação do filho até 06 (seis) meses de idade, será facultado à mãe, o direito de iniciar a sua jornada de trabalho 01 (uma) hora mais tarde ou deixar o trabalho 01 (uma) hora mais cedo.

Parágrafo quarto: Em caso de nascimento de múltiplos o tempo previsto será acrescido de 50% (cinquenta por cento).

Parágrafo quinto: A empresa concederá licença remunerada de 90 (noventa) dias para a empregada que adotar, judicialmente, crianças na faixa de 0 (zero) a 01 (um) ano de idade.

Parágrafo sexto: As empresas deverão manter a disposição em suas dependências, medicamentos de uso comum para atendimento de urgência e KIT de primeiros socorros.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA: DAS FÉRIAS COLETIVAS

As empresas poderão conceder aos seus empregados férias coletivas nos termos que dispõe a legislação em vigor, no entanto, as férias coletivas somente poderão iniciar-se no primeiro dia útil da semana, independente, se o mesmo anteceda a feriado, devendo



também serem comunicadas por escrito ao Sindicato Profissional com antecedência mínima de 15 (quinze) dias antes do início de seu gozo.

Parágrafo Único: O pagamento das férias coletivas, bem como o seu terço constitucional, deverão ser pagos aos empregados em até 2 (dois) dias antes do início do gozo do respectivo período.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA: DO AVISO PRÉVIO

Na hipótese de concessão de aviso prévio pelo empregador, o empregado será dispensado deste, antes do seu término, comprovando haver obtido novo emprego. Neste caso, fará jus a receber apenas os dias efetivamente trabalhados no período do aviso prévio.

Parágrafo único: Para efeito de aplicação da cláusula vigésima segunda da presente CCT, todos os empregados com mais de 50 (cinquenta) anos de idade que forem dispensados de suas funções, terão direito ao prazo de 07 (sete) dias contados a partir da ciência do aviso prévio para procurarem o Sindicato Profissional a fim de verificar fazer jus ou não da garantia de emprego, sob pena de aplicação das sanções contidas na referida cláusula.

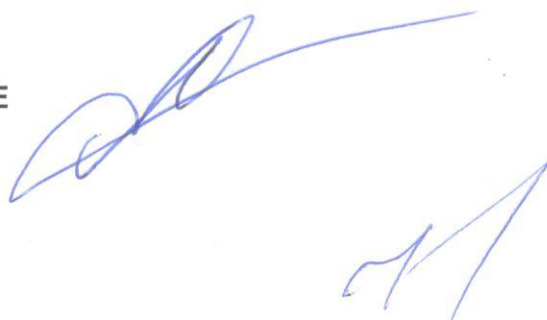
CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA: DO AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL – LEI 12.506/2011

A lei 12.506/2011 instituiu o aviso prévio proporcional, sendo concedido na proporção de 30 (trinta) dias aos empregados que contenham até 01 (um) ano de serviço na mesma empresa, e sendo acrescidos mais 03 (três) dias por ano completo de serviço prestados na mesma empresa, até o limite máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias.

Parágrafo primeiro: O acréscimo no aviso prévio dos dias que se refere a Lei 12.506/11 e o caput desta cláusula NÃO poderão ser trabalhados, os dias DEVERÃO ser indenizados.

Parágrafo segundo: Os dias a serem indenizados devem ser projetados no contrato de trabalho para todos os efeitos legais.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA: DO LANCHE

Two blue ink signatures are present at the bottom right of the page. The first signature is a large, stylized cursive mark. The second signature is a smaller, more compact cursive mark.

As empresas são obrigadas a fornecerem aos empregados 01 (um) lanche, pela manhã ou à tarde, constituído de: café, pão com manteiga ou margarina e leite, num intervalo de 15 (quinze) minutos, que serão compensados durante a jornada de trabalho.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA: DO RECEBIMENTO DO PIS

As empresas ficam obrigadas a concederem aos seus empregados, uma vez por ano, 01h30min (uma hora e trinta minutos) após o horário do almoço para o recebimento do PIS, salvo aquelas empresas que mantem convenio com instituições (bancos) para pagamento de salários por meio de depósito em conta corrente do empregado.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA: DO TRIÊNIO

As empresas ficam obrigadas a aplicar mensalmente o percentual de 3% (três por cento) calculado sobre o menor piso da categoria no salário dos empregados a cada triênio (acumulativo). Os empregados adquirem o direito ao triênio no momento em que completarem três ano de trabalho na empresa, os triênios serão contados a **partir de primeiro de setembro de 2.000** independentemente do tempo de serviço do empregado.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA: DA AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO E RESCISÕES.

Fica permitido às empresas abrangidas por esta CCT, quando oferecida à contraprestação, o desconto de qualquer natureza em folha de pagamento, desde que EXPRESSAMENTE autorizado pelo empregado, limitado ao percentual de 30% (trinta por cento) do salário por mês, até que ocorra o pagamento integral da dívida. Devendo ser este limite respeitado também nos casos de rescisão de contrato de trabalho.

Parágrafo único: Fica autorizada às empresas a realização de descontos de qualquer natureza nas rescisões contratuais, respeitado o limite percentual de 30% (trinta por cento), calculado sobre o valor bruto da rescisão.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA: PROGRAMA DE ALIMENTAÇÃO DO TRABALHADOR - PAT

As empresas poderão aderir ao PAT – Programa de Alimentação do Trabalhador, nos termos da LEI 6.321/76 e Portaria do Ministério do Trabalho de nº 01, de 03/03/1992, sendo que o benefício concedido ao empregado poderá ser dado na modalidade de cesta básica e/ou cartão alimentação e **não** terá conforme previsão legal natureza salarial.



CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA: DA COMISSÃO PARITÁRIA DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

As partes ajustam a manutenção da Comissão de Conciliação Paritária de Conciliação Prévia, constituída por representantes dos Sindicatos Profissional e Patronal, tendo como objetivos, na vigência da presente convenção coletiva, o exame e solução de quaisquer questões de interesse das partes pertencentes à categoria, sempre respeitando e cumprindo os preceitos da Lei, inclusive os termos da Portaria 329 de 14/08/2002 do M.T.E. A Comissão Paritária de Conciliação se reunirá, sempre que for solicitada por uma das partes e desde que o solicitante seja associado a um dos Sindicatos convenientes.

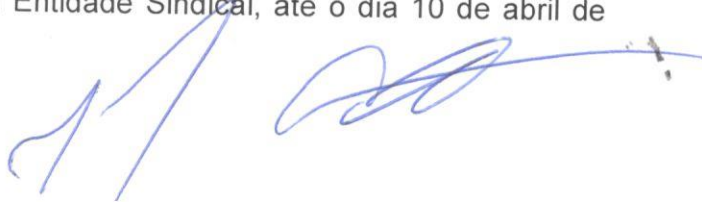
Parágrafo único: O sindicato profissional e patronal não atenderá na Comissão Paritária empregados ou empresas que não forem associados aos respectivos sindicatos. Para tanto, deverão cooperar um com o outro no sentido de manterem lista atualizada dos empregados e empresas sindicalizados e/ou associados.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA: DO PODER DE FISCALIZAÇÃO

Fica estabelecido que a partir de **1º de março de 2022** que o Sindicato Profissional e Sindicato Patronal poderão estabelecer conjuntamente fiscalizações junto as "empresas abrangidas por esta CCT" através "das Contabilidades" no sentido de levantar informações sobre a falta de recolhimento do FGTS, falta de repasses à Previdência Social descontadas nos holerites dos empregados ao INSS, homologações com assistência do Sindicato Profissional dos empregados que mantem relação de emprego por período igual ou superior há 12 meses, adesão ao banco de horas e férias coletivas devidamente informadas ao Sindicato Profissional.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA: DA TAXA ASSISTENCIAL - EMPREGADOS

As empresas representadas pelo Sindicato Patronal conveniente, como simples intermediárias, descontarão de todos os seus empregados associados ou não à entidade profissional conveniente, em conformidade com a decisão do Supremo Tribunal Federal proferida no Processo ARE 1018459 e, ainda, por deliberação da Assembleia Geral Extraordinária do Sindicato Profissional, a quantia equivalente a 1% (um por cento) do menor piso salarial estabelecido nesta Convenção Coletiva, destinando a importância descontada ao SOAC, a título de Contribuição Assistencial/Negocial, por guia própria que deverá ser solicitada pelas empresas junto a Entidade Sindical, até o dia 10 de abril de



2025, acompanhada da relação nominal dos empregados que sofreram o desconto, sob pena de pagamento de multa de 10% (dez por cento) do valor devido, acrescido de juros de 1% (um por cento) ao mês, e correções legais.

Parágrafo primeiro: O desconto previsto no caput desta cláusula é ANUAL, devendo ser descontado somente na folha de pagamento de março do respectivo ano.

Parágrafo segundo: Deverá ser assegurado ao trabalhador associado ou não ao sindicato profissional o direito de oposição aos descontos das contribuições previstas em instrumentos coletivos, devendo ser manifestada pessoalmente na sede da entidade, no prazo de até **10 (dez) dias** corridos, contados a partir do dia seguinte do dia da assinatura deste Instrumento Coletivo. A presente Convenção Coletiva entra em vigor na data de sua assinatura.

Parágrafo terceiro: O direito de oposição deve ser manifestado por escrito (de próprio punho) e em 02 (duas) vias, de forma legível e com assinatura pelo empregado, através de comparecimento na sede do sindicato profissional ou através do envio de correspondência individual ao sindicato profissional, com Aviso de Recebimento (AR).

Parágrafo quarto: Findo prazo de 10 (dez) dias especificado no parágrafo segundo desta cláusula, o sindicato profissional terá o prazo improrrogável de 10 (dez) dias, para comunicar à empresa respectiva que proceda a exclusão dos descontos da folha de pagamento, sob pena de devolução pelo sindicato profissional dos valores indevidamente descontadas pela parte que assim não proceder.

Parágrafo quinto: Não se exigirá qualquer justificativa para a oposição à cobrança por parte dos trabalhadores não-associados ao sindicato.

Parágrafo sexto: Em caso de eventual ação ajuizada por trabalhador na qual seja julgado indevido o desconto dos valores referentes à contribuição estabelecida nesta cláusula, o sindicato profissional arcará exclusivamente com esta responsabilidade ou deverá restituir à empresa condenada ao pagamento.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA: DA TAXA ASSISTENCIAL - PATRONAL



Será cobrada no mês subsequente a assinatura da presente Convenção Coletiva de todas as empresas, associadas ou não, pertencentes à Categoria econômica a título de taxa assistencial a favor do SINVEDS nos seguintes valores: R\$99,90 (noventa e nove reais e noventa centavos) para empresas associadas e de R\$ 136,90 (cento e trinta e seis reais e noventa centavos) para as não associadas. O pagamento será efetuado ao Sindicato Patronal, através de boleto bancário ou PIX.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA: DO IMPOSTO SINDICAL

Ficam as empresas obrigadas a enviar aos sindicatos profissional e patronal cópias dos recolhimentos do imposto sindical, de forma circunstanciada, com relação de nomes e valores individualizados, até 30 (trinta) dias após o recolhimento, não podendo ultrapassar o 5º (quinto) dia útil de junho, **atendendo aos mesmos critérios previstos no caput da Cláusula Trigésima sexta**, sob pena de ofício ao Ministério Público do Trabalho em caso de descumprimento desta obrigação.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA: PAGAMENTOS REFERENTES ÀS MENSALIDADES SINDICAIS E OUTRAS

Os pagamentos a que referem às Cláusulas serão feitos através de boletos bancários fornecidos e entregues pelo SOAC, através de e-mail, correio, aos escritórios de contabilidade responsáveis de cada empresa do setor do vestuário de Divinópolis.

Parágrafo único: As empresas, através de suas contabilidades ficam obrigadas a fornecer e manter atualizadas os arquivos de informação sobre a folha de pagamento de todo o seu quadro de funcionários ao Sindicato Profissional.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA: DOS CELULARES

Fica expressamente **proibido** o uso de aparelho celulares nas dependências da empresa no horário correspondente a jornada de trabalho, os mesmos deverão ser guardados nos armários individuais sob a responsabilidade da empresa, salvo autorização expressa da empresa.

Parágrafo único: O uso do aparelho no decorrer da jornada de trabalho acarretará ao trabalhador advertência, a qual se repetida por 03 (três) vezes, será dada suspensão de 03 (três) dias, caso repita será aplicada a pena máxima da justa causa.



CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA: DO PAGAMENTO DE PRÊMIOS E ABONOS

As empresas convenientes desta CCT poderão conceder mensalmente através de programa de premiação (produção/produtividade) e abono, a todos os seus empregados que cumprirem metas estabelecidas nos programas de premiação de toda espécie, desde que, com a anuência do Sindicato da Categoria.

Parágrafo único: No programa de premiação e bonificação constará os critérios a serem aplicados para que os trabalhadores tenham acesso ao direito dos prêmios, cujo os dados finais serão elaborados com consenso entre o Sindicato Profissional e empresas.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA: DA RETROATIVIDADE DA CCT

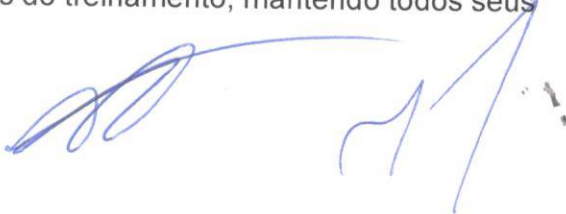
Em caso de atraso na pactuação de nova Convenção Coletiva de Trabalho, o prazo entre 1º de março (data-base) até a data do fechamento final e consequentemente publicação do Instrumento Coletivo no Ministério do Trabalho, ficarão asseguradas todas as normas coletivas estabelecidas na Convenção Coletiva de Trabalho do período anterior até a assinatura do novo instrumento coletivo, no sentido de dar segurança jurídica às partes.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA: DA ENTRADA EM VIGOR DESTE INSTRUMENTO COLETIVO

Esta Convenção Coletiva de Trabalho entra em vigor a partir da data de sua assinatura e não do registro perante ao Ministério do Trabalho.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA: DO TREINAMENTO E QUALIFICAÇÃO INTERNA

CONSIDERANDO que mediante treinamento e capacitação de colaboradores, as empresas podem promover o desenvolvimento e crescimento profissional, as partes convenientes pactuam, permitindo aos empregadores firmarem acordos individuais com seus colaboradores a fim de possibilitar a participação em treinamentos externos e internos na empresa, visando qualifica-los e capacita-los a outras funções disponíveis na mesma. O prazo do treinamento e capacitação será de até 60 dias, sendo que neste período o funcionário não fará jus a mudança de função e salário. Ao final do treinamento, atendendo o empregado as exigências necessárias à função pretendida, será concedido à alteração de função e salário pactuado. Os empregados que não conseguirem atender as exigências da função voltarão a ocupar a função exercida antes do treinamento, mantendo todos seus direitos já acordados.



Parágrafo Único: As empresas que quiserem adotar o treinamento e capacitação de colaboradores, deverão comunicar por escrito e protocolar no sindicato profissional a intenção no prazo máximo de 10 dias do início do acordo do treinamento e capacitação, sob pena de nulidade.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA: DA MULTA PELO DESCUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO COLETIVA

A partir de primeiro de março de 2024, fica estipulada uma multa convencional correspondente ao valor de 01 (piso) salarial para as empresas que descumprirem qualquer cláusula da presente Convenção Coletiva, exceto àquelas cláusulas que já possuem penalidade pecuniária (exemplo cláusula 8ª), a presente multa será devida individualmente ao empregado prejudicado.

Divinópolis-MG, 01 de MARÇO de 2026

**SOAC - SINDICATO DOS OFICIAIS ALFAIATES, COSTUREIRAS, TRABALHADORES
NA INDUSTRIA DE CONFECÇÕES DE ROUPAS, ESTAMPARIAS, CAMA, MESA E**

BANHO DE DIVINÓPOLIS-MG

CNPJ 23.777.840/0001-60

MÁXIMO VIEIRA DOS SANTOS

Presidente SOAC

CPF 479.916.826-68

SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO DE DIVINÓPOLIS

CNPJ 23.769.185/0001-07

MAURO CÉLIO DE MELO JUNIOR

Presidente SINVED

CPF 950.447.796-87