



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2027
SINDICAVESPAR - Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Calçados, Vestuário, Confecções de Lonas, Encerados, Capa de Bancos Automotivos, Bolsas, Cintos, Tricô, Crochê, Luvas, Malharias, Costura em Geral e Similares de Pouso Alegre e Região e **SINDVESTSUL** - Sindicato Intermunicipal das Indústrias do Vestuário do Sul de Minas



Convenção Coletiva de Trabalho que celebram de um lado **SINDICAVESPAR - Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Calçados, Vestuário, Confecções de Lonas, Encerados, Capas de Bancos Automotivos, Bolsas, Cintos, Tricô, Crochê, Luvas, Malharias, Costura em Geral e Similares de Pouso Alegre e Região**, situado à Rua Coronel José Inácio, nº 78 – Centro – Pouso Alegre - MG, CNPJ nº 21.381.108/0001-41, neste ato representado por seu presidente Marcio Mario de Faria e do outro lado o **SINDVESTSUL - Sindicato Intermunicipal das Indústrias do Vestuário do Sul de Minas**, situado à Praça José Correia de Campos, nº 46, Bairro São Geraldo, Pouso Alegre - MG, CNPJ nº 25.633.074/0001-96, neste ato representado por seu presidente, senhor João Tadeu Dorta Machado mediante as cláusulas e condições a seguir descritas,

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

O prazo de vigência da presente convenção é de 01 (um) ano iniciando-se em 01 de julho de 2026 e findando-se em 30 de junho de 2027.

Parágrafo único: O fato de o presente instrumento ter vigência de 01 ano, não impede negociações durante a vigência ou ajuste entre as partes.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho, aplicável no âmbito da (s) empresa (s) acordante (s), abrangerá a (s) categoria(s) **dos Trabalhadores nas Indústrias de Calçados, Vestuário, Confecções de Lonas, Encerados, Capas de Bancos Automotivos, Bolsas, Cintos, Tricô, Crochê, Luvas, Malharias, Costura em Geral e Similares de Pouso Alegre e Região**, com abrangência territorial em Albertina, Bom Repouso, Bueno Brandão, Cachoeira de Minas, Camanducaia, Cambuí, Careacú, Conceição dos Ouros, Congonhal, Consolação, Córrego do Bom Jesus, Espírito Santo do Dourado, Estiva, Extrema, Gonçalves, Heliadora, Inconfidentes, Ipuina, Itapeva, Jacutinga, Monte Sião, Munhoz, Natércia, Ouro Fino, Paraisópolis, Poço Fundo, Pouso Alegre, Santa Rita do Sapucaí, Santa Rita de Caldas, São João da Mata, São Sebastião da Bela Vista, Senador José Bento, Silvanópolis e Toledo.

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL DE INGRESSO

Fica estabelecido que os Pisos Salariais iniciais (**período de experiência**) da categoria profissional, a partir de 01/07/2026, passa a ter os seguintes valores:

- A) Mão de obra não qualificada (aprendizes) **R\$1.738,00 (um mil setecentos e trinta e oito reais) por mês.**
- B) Corte manipulação, acabamento, aparador, colador e conferente **R\$1.771,00 (um mil setecentos e setenta e um reais) por mês.**



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2027
SINDICAVESAPAR - Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Calçados, Vestuário, Confecções de Lonas, Encerados, Capa de Bancos Automotivos, Bolsas, Cintos, Tricô, Crochê, Luvas, Malharias, Costura em Geral e Similares de Pouso Alegre e Região e **SINDVESTSUL** - Sindicato Intermunicipal das Indústrias do Vestuário do Sul de Minas



- C) Mão de obra qualificada (costureiras, passadores de malhas retilíneas overloquistas, tecelões de retilíneas e Serigrafistas) **R\$1.818,00 (um mil oitocentos e dezoito reais) por mês.**

Parágrafo Único: Os salários previstos nesta cláusula não se aplicam aos que trabalham por peça ou tarefa, que terão seus valores determinados de comum acordo com seus contratantes, respeitando-se os Pisos Salariais previstos.

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTAMENTO SALARIAL

Para os empregados com salários superiores ao maior piso estabelecido na cláusula terceira, a partir de 1º de julho de 2026, as empresas se obrigam a reajustar os salários de seus empregados, no percentual 4,33% (**quatro inteiros e vírgula trinta e três centésimos de por cento**) conforme o **INPC/IBGE** acumulado no período de 01/07/2025 a 30/06/2026, e mais 0,64% (**zero vírgula sessenta e quatro centésimos de por cento**) a título de aumento real, percentual este a ser aplicado sobre o salário já reajustado pelo INPC, cujo **total acumulará em 5% (cinco cento)**, observado o teto salarial de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) sendo que os salários iguais e os acima desse teto receberão um aumento salarial fixo de R\$ 500,00 (seiscentos e cinquenta reais).

Para efeito de cálculo, considera-se a seguinte fórmula: **SC = (SA × 1,0433 X 1,006422)**, (onde **SC = salário corrigido** e **SA = salário atual**)

Parágrafo Primeiro: As empresas se obrigam a pagar as diferenças salariais (**saldo de salário nominal, horas extras, férias mais 1/3, rescisões contratuais etc.**) referente aos meses de **julho e agosto** de 2026, na folha de pagamento de **setembro de 2026**, sem quaisquer ônus adicionais.

Parágrafo Segundo: Não serão deduzidas para efeito do cálculo previsto no “caput”, os aumentos por promoção, classificação, espontâneos, individual, transferências, equiparação salarial, implemento de idade e término de aprendizado.

Parágrafo Terceiro: Poderão ser deduzidas as antecipações concedidas de forma coletiva a partir de 1º de janeiro de 2026, entendidas como tais, aquelas com o mesmo percentual que atingirem todos os empregados da empresa.

Parágrafo Quarto: Caso não haja tempo hábil para a efetivação do reajuste conveniado nesta cláusula na folha de setembro, poderá ser feito na folha de outubro de 2026 com o pagamento das diferenças de (julho, agosto e setembro), sem quaisquer ônus adicionais.

CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTOS DE SALÁRIOS

Os pagamentos dos salários aos empregados da categoria profissional deverão ser de 40% (quarenta por cento) do salário nominal até o dia 20 (vinte) de cada mês e o saldo remanescente até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente, dentro da jornada



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2027
SINDICAVESAPAR - Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Calçados, Vestuário, Confecções de Lonas, Encerados, Capa de Bancos Automotivos, Bolsas, Cintos, Tricô, Crochê, Luvas, Malharias, Costura em Geral e Similares de Pouso Alegre e Região e **SINDVESTSUL** - Sindicato Intermunicipal das Indústrias do Vestuário do Sul de Minas



de trabalho, sendo facultado ao empregado receber o valor integral até o 5º dia útil, opção que deverá ser feita por escrito.

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

Parágrafo Segundo: No caso de descumprimento da presente cláusula, será aplicado o Precedente Normativo n.º 072, do TST: Atraso no pagamento de salários: estabelece-se multa de 10% (dez por cento) sobre o saldo salarial, na hipótese do atraso no pagamento de salário até 20 (vinte) dias, e de 1% (um por cento) por dia no período subsequente.

Parágrafo Terceiro: As empresas se obrigam a fornecer aos seus empregados, comprovante de seus salários e demais vencimentos, com a discriminação de seus valores e respectivos descontos, através de holerites/extrato ou qualquer outro documento que contenha a identificação da empresa.

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

CLÁUSULA SEXTA – RELAÇÃO DE SALÁRIOS PAGOS

Quando solicitado pelo empregado, as empresas ficam obrigadas a fornecer em formulário próprio do INSS, a relação de salários pagos mensalmente, a partir de julho de 1994, bem como os valores e datas do recolhimento das contribuições previdenciárias. Conforme o artigo 32 da Lei nº 8.212/1991 e a Portaria MPS/MF nº 254, de 08/05/2009,

CLÁUSULA SÉTIMA - HORAS EXTRAS

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

Parágrafo primeiro: As empresas que mantiverem (um) lanche dentro da jornada de trabalho e um lanche fora da jornada de trabalho e fornecerem refeições diariamente aos empregados de forma gratuita os percentuais de horas extras serão com adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal, limitado a jornada diária de 10 (dez) horas, inclusive quando o sábado for considerado jornada normal. As horas em domingos, feriados e dias previamente compensados terão adicional de



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2027
SINDICAVESAPAR - Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Calçados, Vestuário, Confeções de Lonas, Encerados, Capa de Bancos Automotivos, Bolsas, Cintos, Tricô, Crochê, Luvas, Malharias, Costura em Geral e Similares de Pouso Alegre e Região e **SINDVESTSUL** - Sindicato Intermunicipal das Indústrias do Vestuário do Sul de Minas



100% (cem por cento) exceto sábado quando for considerado dia normal de jornada de trabalho, até o limite de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

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

CLÁUSULA OITAVA - TRABALHO NOTURNO

O trabalho noturno será remunerado com o adicional de 20% (vinte por cento) sobre o salário base nominal do empregado, no período compreendido entre 22 (vinte e duas) horas às 6 (seis) horas do dia seguinte, sem prejuízo da hora reduzida de 52'30" (cinquenta e dois minutos e trinta segundos)".

CLÁUSULA NONA - TRANSPORTE

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

Parágrafo Único: Fica a critério da empresa, a adoção de fretamento, veículo próprio ou a utilização de passe oficial, porém obedecido o valor máximo estabelecido no CAPUT desta cláusula, para efeito de desconto dos seus empregados, sendo que os empregados que fazem jornada com horários especiais (ex. vigias), terão direito ao passe oficial quando seu horário não coincidir com o transporte de fretamento ou próprio da empresa.

CLÁUSULA DÉCIMA - CRECHE/DISPENSA PARA AMAMENTAÇÃO

- a) As empresas que possuírem mais de 30 (trinta) empregadas mulheres maiores de 16 (dezesseis) anos deverão manter local apropriado onde sejam permitidas as mesmas, guardar sob vigilância e assistência os seus filhos.
- b) Tal exigência poderá ser suprida por meio de creches mantidas pelas próprias empresas ou mediante convênios com outras entidades públicas ou privadas em regime comunitário.
- c) As empregadas que estiverem com filhos na idade de amamentar, até 9 (nove) meses, terão 01(uma) hora por dia, no período da manhã e uma hora no período da tarde, podendo solicitar um desses horários na hora do almoço e podendo ainda ser prorrogado a critério médico. A alteração dos horários de manhã e tarde poderá ser negociado com as empresas diretamente.
- d) Poderão ainda as empresas, optarem, a seu exclusivo critério, pelo reembolso das despesas que a empregada tiver com a creche para seu filho, até completar 12



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2027
SINDICAVESAPAR - Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Calçados, Vestuário, Confecções de Lonas, Encerados, Capa de Bancos Automotivos, Bolsas, Cintos, Tricô, Crochê, Luvas, Malharias, Costura em Geral e Similares de Pouso Alegre e Região e **SINDVESTSUL** - Sindicato Intermunicipal das Indústrias do Vestuário do Sul de Minas



(doze) meses de idade, até o limite máximo de R\$250,00 (duzentos e cinquenta reais) mensais.

Parágrafo Único: As empregadas que trabalharem por turno (fixo ou revezamento) terão os mesmos direitos de amamentação (duas horas durante a jornada)

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ABONO APOSENTADORIA/ ESTABILIDADE APOSENTADORIA

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

Parágrafo Único: Aos empregados que estiverem há mais de 2 (dois anos) na empresa e que faltarem 12 (doze) meses para completarem o tempo de serviço para aposentadoria integral ou especial, fica assegurada a garantia do emprego durante o período que faltar para adquirir o tempo exigido para o benefício, sendo que o funcionário deverá comunicar a empresa por escrito.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

As contratações a partir de 01 de julho de 2026 serão feitas diretamente pela empresa, com no mínimo o salário piso estabelecido na cláusula 3º, o contrato de experiência não poderá ser prorrogado por período superior a 90 dias, ficando facultado a empresa a possibilidade de contratação por agência de mão de obra temporária, por um período máximo de 60 dias para o setor de produção, caso seja efetivado não deverá ser submetido a um novo contrato de experiência.

Parágrafo Primeiro: Em caso de recontração para a mesma função, será dispensado o contrato de experiência, exceto quando a recontração for após 06 (seis) meses da última dispensa.

Parágrafo Segundo: Ao assinar o contrato de trabalho, o recém contratado receberá uma cópia do mesmo.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (PCDs)

As empresas aproveitarão na seleção de sua Mão de Obra, inclusive oferecendo formação, para pessoas com deficiência (PCDs).

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - PRORROGAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO MEDIANTE COMPENSAÇÃO/SÁBADO

As empresas e empregados, mediante acordo individual entre as partes, poderão estabelecer a dispensa do trabalho aos sábados durante todo o expediente, ou apenas parte dele, aumentando à jornada de trabalho de segunda a sexta-feira, com



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2027
SINDICAVESPAR - Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Calçados, Vestuário, Confecções de Lonas, Encerados, Capa de Bancos Automotivos, Bolsas, Cintos, Tricô, Crochê, Luvas, Malharias, Costura em Geral e Similares de Pouso Alegre e Região e **SINDVESTSUL** - Sindicato Intermunicipal das Indústrias do Vestuário do Sul de Minas



a correspondente prorrogação, no mesmo número de horas dispensadas no sábado, respeitando o limite da jornada avençada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

Parágrafo Primeiro - Quando a empresa adotar o sistema de prorrogação e compensação de horário previsto neste acordo e o feriado recair de 2ª a 6ª feira, poderá compensar a hora de prorrogação relativa àquele dia de feriado com o trabalho da hora correspondente na semana subsequente.

Parágrafo Segundo - Porém, se o feriado recair em um sábado, a empresa terá que abolir a prorrogação das horas correspondentes na semana que o anteceder ou então, pagá-las como se extraordinárias fossem.

Parágrafo Terceiro - Fica ainda facultado as empresas a compensação anual dos feriados.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - INTERRUPTÃO DO TRABALHO

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

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - FÉRIAS

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

Parágrafo Primeiro: O início das férias deverá ser entre os três primeiros dias da semana, (**segunda, terça e quarta**), exceto nos casos de retorno de afastamento e de licença maternidade, não podendo ocorrer seu início aos sábados, domingos e feriados.

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

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

Parágrafo Quarto: As empresas quando concederem férias coletivas ou individuais aos empregados, no final e início de anos, não computarão para a contagem das férias, o dia 25/12 (**Natal**) e 01/01/ (**Ano Novo**), **devendo nesse caso acrescentar dois dias a mais de folga no final das férias, sendo que os mesmos serão pagos como licença remunerada.**



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2027
SINDICAVESPAR - Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Calçados, Vestuário, Confecções de Lonas, Encerados, Capa de Bancos Automotivos, Bolsas, Cintos, Tricô, Crochê, Luvas, Malharias, Costura em Geral e Similares de Pouso Alegre e Região e **SINDVESTSUL** - Sindicato Intermunicipal das Indústrias do Vestuário do Sul de Minas



CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - BEBEDOUROS TÉRMICOS

As empresas se comprometem a dotar os locais de trabalho com água potável e ou filtrada, própria ao consumo humano.

Parágrafo Único: As empresas colocarão bebedouros térmicos, mediante estudo de quantidades

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - GESTANTE

As empresas darão garantias de emprego ou salário as gestantes, desde o início da gestação até 30 (trinta) dias após a cessação da estabilidade legal, conforme artigo 10, II, "b" do Ato das disposições Transitórias da Constituição Federal/88.

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

Parágrafo Segundo: Quando a Função da empregada gestante não for adequada ao seu estado gravídico, a empresa devesse remanejá-la para a função adequada, sem prejuízo do salário e dos direitos advindos no exercício da função, de acordo com a recomendação médica.

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

CLÁUSULA DÉCIMA NONA- SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

O empregado (a) que substituir o outro de salário maior, por qualquer motivo, e desde que não exceda 60 (sessenta) dias, receberá salário igual ao do substituído, a título de abono, sem incorporação.

Parágrafo Único: Na hipótese de ultrapassar 60 (sessenta) dias de substituição (excetuando-se o período de férias e licença maternidade), a diferença salarial referente à substituição, se incorporará ao salário.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - HORÁRIO DE CAFÉ / FORNECIMENTO DE LANCHE/ ALIMENTAÇÃO.

Os empregados das empresas convenionadas terão no mínimo 15 (quinze) minutos para lanche, 1 (uma) vez por dia, no horário da manhã ou no horário da tarde, como for conveniente, devendo o mesmo ser fornecido gratuitamente pela empresa, contendo no mínimo café, leite e pão com margarina. O lanche e as refeições deverão ser feitos em local apropriado contendo mesas, cadeiras, aquecedor de marmitta ou fogão.



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2027
SINDICAVESPAR - Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Calçados, Vestuário, Confecções de Lonas, Encerados, Capa de Bancos Automotivos, Bolsas, Cintos, Tricô, Crochê, Luvas, Malharias, Costura em Geral e Similares de Pouso Alegre e Região e **SINDVESTSUL** - Sindicato Intermunicipal das Indústrias do Vestuário do Sul de Minas



Parágrafo Primeiro: Fica facultado à empresa, que por mera liberalidade resolva conceder 2 (dois) horários de café/lanche, cada período não deverá ser menos que 10 (dez) minutos.

Parágrafo Segundo: O horário de café não poderá ser compensado, devendo o mesmo ser computado como horário normal de trabalho.

Parágrafo Terceiro: As empresas deverão conceder no mínimo, 01 (uma) hora de intervalo intrajornada para alimentação.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - EMPREGADO QUE RETORNA DO INSS

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - MEDIDA DE PROTEÇÃO AO TRABALHADOR

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio)

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

Parágrafo Primeiro: As empresas aceitarão as inscrições de trabalhadores, fornecendo no ato, comprovante de inscrição.

Parágrafo Segundo: O resultado das eleições será remetido ao Sindicato Profissional, por escrito, indicando os membros eleitos, titulares e suplentes, no prazo máximo de 15 (quinze) dias após a realização das eleições. As atas de reuniões da CIPA, também serão remetidas ao Sindicato Profissional, no prazo de 15 (quinze) dias após a realização das mesmas.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ASSISTÊNCIA AO EMPREGADO DOENTE

As empresas garantirão ao empregado que sofrer mal súbito, acidente, ou parto, desde que ocorra no horário de trabalho e necessite de cuidados especiais, o devido atendimento, acionando SAMU, acompanhando-o com condução própria da empresa, ao médico, ao hospital ou para sua residência se for o caso.

Parágrafo Único: Em caso de internação de urgência, a empresa deverá comunicar a família do empregado, imediatamente.



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2027
SINDICAVESPAR - Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Calçados, Vestuário, Confecções de Lonas, Encerados, Capa de Bancos Automotivos, Bolsas, Cintos, Tricô, Crochê, Luvas, Malharias, Costura em Geral e Similares de Pouso Alegre e Região e **SINDVESTSUL** - Sindicato Intermunicipal das Indústrias do Vestuário do Sul de Minas



CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - MENSALIDADE SINDICAL

As empresas descontarão em folha de pagamento, a mensalidade sindical devida pelos associados ao Sindicato Profissional, remetendo relação nominal dos associados dos quais está sendo efetuado o referido desconto.

Parágrafo Único: O repasse das mensalidades deverá ser até o dia 10 (dez) de cada mês. Não cumprindo o referido prazo, a empresa arcará com uma multa de 0,25% (zero virgula vinte e cinco centésimo de por cento) por dia de atraso.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CARTÃO /LIVRO DE PONTO

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - SINDICALIZAÇÃO E DIVULGAÇÃO

As empresas permitirão ao Sindicato Profissional, o acesso ao local de trabalho para campanha de sindicalização, a cada trimestre e na campanha salarial, panfletagem e comunicação com os trabalhadores nas dependências da empresa.

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

É obrigatória a afixação da Convenção Coletiva de Trabalho no quadro de aviso da empresa

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PROFISSIONAL

Em conformidade com a Decisão do STF – SUPREMIO TRIBUNAL FEDERAL (Tema 935) de repercussão geral, na ARE 1.018.459 E Artigo 8º, Incisos IV e V da Constituição Federal do Brasil, Estatuto Social da entidade e conforme deliberado, na assembleia geral extraordinária (virtual) em 23 e 24 de junho de 2026, da entidade profissional, as empresas descontarão como simples intermediárias, na folha de pagamento de outubro de 2026 os percentuais abaixo discriminados, de todos os empregados, sócios e não sócios, de seus salários base, já reajustados, a título de Contribuição Negocial, a favor do sindicato profissional, conforme a seguir:

O desconto será de 4% (Quatro por cento), do salário base, limitado a **R\$120,00 (cento e vinte reais)**, por empregado, na folha de outubro de 2026. sendo que o total arrecadado será repassado através de boleto bancário emitido pelo sindicato ou



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2027
SINDICAVESPAR - Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Calçados, Vestuário, Confeções de Lonas, Encerados, Capa de Bancos Automotivos, Bolsas, Cintos, Tricô, Crochê, Luvas, Malharias, Costura em Geral e Similares de Pouso Alegre e Região e **SINDVESTSUL** - Sindicato Intermunicipal das Indústrias do Vestuário do Sul de Minas



diretamente na sede ou Subsede da entidade.

1 - Os empregados admitidos após a data base, julho de 2026, deverão contribuir a favor do sindicato com o percentual de 4% (quatro por cento), do salário base.

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

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

Parágrafo terceiro: Multa – Após a data de vencimento dos repasses da Contribuição Negocial, as empresas arcarão com uma multa diária de 0,25% (zero virgula vinte e cinco centésimo de por cento) por dia de atraso.

Parágrafo quarto: Caso haja oposição por parte dos (as) empregados (as), quanto ao desconto da Contribuição Negocial, a mesma deverá ser feita pessoalmente por escrito de próprio punho do trabalhador, via postal, remetido em nome do trabalhador em envelope individual com AR, dentro de 12 dias (doze) da assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho. Caberá ao Sindicato encaminhar ao setor competente das empresas a relação nominal dos trabalhadores que apresentarem a oposição dentro do prazo acima citado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

Mediante autorização previa e expressa concedida através de declaração de próprio punho do trabalhador ou abaixo assinado, as empresas descontarão como simples intermediárias, o valor de um dia de salário a título de contribuição sindical, na folha de pagamento **de março de 2027**. As empresas procederão da mesma forma quanto ao desconto de trabalhadores admitidos após mês de março de 2027.

Parágrafo Único: Os valores arrecadados deverão ser recolhidos em guias próprias de recolhimento da contribuição sindical fornecida e emitida por sistema próprio da entidade, até o dia 30 do mês subsequente ao do desconto na Rede bancária.

CLÁUSULA TRIGÉSSIMA - TAXA NEGOCIAL PATRONAL.

De acordo com o Artigo 26 em conjunto com o Artigo 34, letra A e B do Estatuto Social vigente, e Artigo 8º e incisos da Constituição Federal e também da CLT, e por determinação da Assembleia Geral Extraordinária de 21/07/2026, institui-se a Taxa Negocial no valor de R\$ 15,00 (quinze reais) por funcionário, devidos por todas as empresas da base territorial do SINDVESTSUL, abrangidos por esta CCT vigente de 01 de Julho de 2026 a 30 de Junho de 2027, sendo a data estabelecida para pagamento de acordo com boleto emitido e enviado às empresas pelo SINDVESTSUL. As empresas que tenham de zero até 09 (nove) empregados, pagarão uma contribuição mínima de R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais).



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2027
SINDICAVESPAR - Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Calçados, Vestuário, Confecções de Lonas, Encerados, Capa de Bancos Automotivos, Bolsas, Cintos, Tricô, Crochê, Luvas, Malharias, Costura em Geral e Similares de Pouso Alegre e Região e **SINDVESTSUL** - Sindicato Intermunicipal das Indústrias do Vestuário do Sul de Minas



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

Parágrafo Segundo: Fica determinado que as empresas que contribuírem através da Taxa Negocial Patronal, estão isentas do pagamento da mensalidade de Associado do SINDVESTSUL, no período de vigência da Convenção.

Parágrafo Terceiro: – As empresas que fazem ou fizerem negociação e/ou firmando acordos direto com sindicato de trabalhadores da base territorial, não estarão isentas da Taxa Negocial Patronal prevista nesta Caput.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - PLEBISCITO E ELEIÇÕES

As empresas facilitarão o acesso e a realização de plebiscitos (que não deverão exceder dois por ano), e eleições do Sindicato Profissional, nas dependências da empresa.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DIRETORES SINDICAIS

Por empresa, serão abonadas até **04 (quatro)** faltas ao ano para o conjunto de diretores/suplentes sindicais do sindicato da categoria que se ausentarem do trabalho para tratar de assuntos do sindicato e da categoria e desde que solicitado pelo mesmo com antecedência mínima de 24 (vinte e quatro) horas, sem prejuízo salariais, férias, DSR e demais direitos.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ASSEDIO MORAL, COMBATE AO RACISMO, VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER E OUTRAS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO

As empresas se comprometem a promover ao menos 01 (uma) vez por ano, ações de orientações no Combate ao Assédio Moral e Sexual, Violência Contra as Mulheres, Racismo e qualquer outra forma de discriminação. Especialmente na perspectiva da educação para conviver com as diferenças. O sindicato recomenda que estes esforços sejam prosseguidos e reforçados, sistematicamente para enfrentar a proliferação do ódio, que continua a persistir na sociedade e no discurso público.

Parágrafo Primeiro: Favorecer a Criação de Plano de Ação para monitorização, prevenção e o combate a todo tipo de violência e discriminação integrado numa estratégia para a igualdade e não-discriminação no período 2026/2027;

Parágrafo Segundo: A empresa buscará promover um ambiente de trabalho saudável, seguro e amistoso para todos envolvidos que favoreça, tanto o desempenho comercial, a produtividade e o bem estar no local de trabalho;



Parágrafo Terceiro: A monitorização não deve ser tratada unicamente como “risco punitivo” às empresas e trabalhadores. Trata-se de garantir direitos fundamentais como a personalidade, integridade física, psíquica, moral e a dignidade humana.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ABONO DE FALTAS

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

I – Até 2 (dois) dias consecutivos de falta ao trabalho, em caso de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, que viva sob sua dependência econômica.

II – Até 3 (três) dias de falta ao trabalho, em virtude de casamento;

III – Por 10 (dez) dias, de falta ao trabalho, em caso de nascimento de filho (a) no decorrer dos primeiros 30 dias; com exceção da empresa inscrita no programa federal de empresa cidadã lei nº 11.770/2028.

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

V – Até 2 (dois) dias consecutivos ou não, de falta ao trabalho para fim de se alistar eleitor nos termos da lei respectiva.

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

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

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

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

X – Até 2 (dois) dias de falta ao trabalho para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira;

XI – Até 1,5 (um e meio) dias de falta ao trabalho por trimestre para acompanhar filho até 14 (quatorze) anos em consulta médica/tratamento de saúde;

XII – Até 3 (três) dias de falta ao trabalho em cada 12 meses de trabalho, em caso de realização de exames preventivos de câncer, devidamente comprovados;



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2027
SINDICAVESAPAR - Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Calçados, Vestuário, Confecções de Lonas, Encerados, Capa de Bancos Automotivos, Bolsas, Cintos, Tricô, Crochê, Luvas, Malharias, Costura em Geral e Similares de Pouso Alegre e Região e **SINDVESTSUL** - Sindicato Intermunicipal das Indústrias do Vestuário do Sul de Minas



XIII – A empregada gestante terá 1 (um) dia por mês para realização de exames/consultas de pré natal, mediante comprovação por meio de atestado médico ou declaração;

XIV – as empresas aceitarão todos os atestados médicos conforme artigo 6º da lei 605/49, como justificativa para o abono de faltas, desde que esteja preenchido corretamente.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA – COMPENSAÇÃO DIAS-PONTE E FERIADOS.

Os empregados poderão ser dispensados do trabalho nos dias-ponte, em todo o expediente ou em parte dele, com a correspondente prorrogação da jornada de trabalho de segunda a sexta-feira, respeitada a jornada avançada.

Parágrafo Primeiro – Ficam as empresas autorizadas, através de acordo diretamente com os seus respectivos trabalhadores, prorrogar a jornada de trabalho em qualquer dia da semana, inclusive no sábado, especificando-os para compensar dias-ponte de feriados legais, **inclusive a segunda feira de Carnaval.**

Parágrafo Segundo - As respectivas horas suplementares não serão remuneradas e nem consideradas extraordinárias para os efeitos da legislação trabalhista.

Parágrafo Terceiro - As empresas deverão comunicar sua intenção ao Sindicato com 5 dias de antecedência, ficando facultada a participação do sindicato na pesquisa através de seus dirigentes sindicais. Ressalvando se, caso houver qualquer alteração extraordinária, de última hora, a empresa poderá comunicar a mudança, ao Sindicato, 48 horas antes do evento.

Parágrafo Quarto - As horas compensadas na jornada de trabalho, conforme aqui estabelecido, não são extraordinárias, portanto, não sofrerão os acréscimos dos adicionais previstos neste acordo, nem qualquer outro acréscimo.

Parágrafo Quinto – O Dia do Trabalhador da indústria confeccionista do vestuário e similares será comemorado na segunda feira de carnaval **(08/02/2027)**, portanto considerado dia de folga remunerada para toda a categoria representada pelo Sindicavespar.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA– AVISO PRÉVIO

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

Nas demissões sem justa causa por qualquer tempo de serviço, com exigência de aviso prévio trabalhado, o mesmo não deverá ultrapassar 30 dias, sendo que o restante dos dias deverá ser indenizado.



CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA– MEDIDAS DE PROTEÇÃO A SAÚDE

As empresas deverão Implementar Campanhas de incentivo a vacinação, de prevenção a Doenças profissionais, Câncer, de combate ao tabagismo, a obesidade, etc....:

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA – ADMISSÃO, RESPEITO AOS DIREITOS HUMANOS E INCLUSÃO, DIVERSIDADE, EQUIDADE E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

As empresas se comprometem a concretizar os seus compromissos com a diversidade, equidade e igualdade de oportunidades por meio de ações e projetos que conscientizem seus empregados e públicos externos sobre a importância do respeito aos direitos humanos e da inclusão, na expectativa de universalizar o acesso e reserva a vagas sem fazer restrição à admissão a nenhum cargo, destacando que essa cláusula não compromete as anteriores (Décima Quarta e Décima Quinta), já negociada e aprovada em Convenção Coletiva anterior;

Parágrafo Primeiro: As empresas que possuem em seu quadro de funcionários, portadores de necessidades especiais com qualificação e/ou habilitação para o exercício de determinadas funções, promoverão formação continuada que favoreça atribuição em outras funções potencializando suas habilidades, bem como, criar uma política de promoção de cargos, em condições similares a política aos demais trabalhadores da empresa, de acordo com suas necessidades;

Parágrafo Segundo: Favorecer a participação do Sindicato nas ações com foco nos direitos humanos, observando aspectos relevantes para seus respectivos públicos;

Parágrafo Terceiro: Favorecer a criação de “Comitês e Grupos de Trabalho” pelo Sindicato, das orientações de foco nos direitos humanos, por exemplo, buscar entender a realidade das mulheres na sua pluralidade, dos trabalhadores LGBTQIAP+ e fomentar uma participação mais igualitária de gênero na gestão da Empresa, visando a inclusão, a diversidade, a equidade, e igualdade de oportunidades.

CLÁUSULA TRIGESIMA NONA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO

As empresas independentemente do número de trabalhadores, se obrigam, em favor de seus empregados, independentemente da forma de contratação e a seu exclusivo critério de escolha da Cia Seguradora e Corretor, contratar seguro de vida e Acidentes pessoais em grupo, observadas as seguintes coberturas mínimas de capital segurado por empregados:

- I. **Morte Natural ou Acidente: R\$10.000,00** (dez mil reais, em caso de morte do (a) empregado (a), independentemente do local ocorrido;
- II. **Invalidez Permanente Total ou Parcial por Acidente: R\$10.000,00** (dez mil reais), em caso de Invalidez Permanente (Total ou Parcial) do(a) empregado (a), causada por acidente, independentemente do local ocorrido;



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2027
SINDICAVESPAR - Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Calçados, Vestuário, Confecções de Lonas, Encerados, Capa de Bancos Automotivos, Bolsas, Cintos, Tricô, Crochê, Luvas, Malharias, Costura em Geral e Similares de Pouso Alegre e Região e **SINDVESTSUL** - Sindicato Intermunicipal das Indústrias do Vestuário do Sul de Minas



III. **Auxílio Funeral: R\$3.160,00** (três mil cento e sessenta reais), para reembolso de despesas com o funeral (sepultamento)

Parágrafo Primeiro: As empresas que se enquadrarem pela apólice de seguro para os seus empregados, terá que implantá-la de imediato.

Parágrafo Segundo: Os empregados contribuirão com 10% (dez por cento) do prêmio mensal do seguro, não podendo esta contribuição ultrapassar o valor de R\$ 0,50 (cinquenta centavos).

Parágrafo Terceiro: As empresas enviarão ao sindicato, cópias das apólices dos seguros, no prazo máximo de 30 (trinta) dias.

Parágrafo Quarto: As apólices de seguros devem ser emitidas por empresas idôneas e registradas no IRB (Instituto de Resseguros do Brasil). Isso garante que as seguradoras tenham credibilidade e capacidade financeira para honrar os compromissos assumidos com os segurados. A exigência de registro no IRB é uma forma de assegurar que as seguradoras operem de acordo com as normas e regulamentações do mercado de seguros brasileiro. Além disso, a idoneidade da empresa é fundamental para garantir a confiabilidade e a segurança dos serviços prestados.

CLÁUSULA QUADRAGESIMA - CARTÃO ALIMENTAÇÃO/BENEFÍCIO

Orienta-se às empresas abrangidas pela presente CCT que, a seu **exclusivo e livre critério**, forneçam aos seus empregados vale-alimentação, vale-refeição, cesta básica ou benefício de natureza equivalente.

Parágrafo Primeiro: A concessão do benefício previsto nesta cláusula é de caráter facultativo, não constituindo obrigação para as empresas, nem gerando direito adquirido ou obrigação de continuidade,

Parágrafo Segundo: As empresas que optarem por conceder o benefício, aquelas que já o fazem e aquelas que assim o fizerem a partir de outubro de 2026, sendo o benefício no valor mínimo de R\$180,00 (cento e oitenta reais), por mês, ficam desobrigadas da concessão da Cesta Básica Natalina relativa ao mês de dezembro, de 2026, prevista na cláusula 41ª seguinte.

CLÁUSULA QUADRAGESIMA PRIMEIRA – CESTA BÁSICA NATALINA

As empresas concederão no mês de dezembro de 2026 a todos os seus empregados uma cesta básica natalina no valor mínimo de R\$ 235,00 (duzentos e trinta e cinco reais), para empresas com até 100 empregados e R\$ 288,00 (duzentos e oitenta e oito reais), para empresas com mais de 100 empregados.

Parágrafo Único: Faculta as empresas o pagamento em dinheiro, ou vale mercado em substituição a cesta física; terá direito a cesta de natal o funcionário admitido até



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2027
SINDICAVESPAR - Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Calçados, Vestuário, Confeções de Lonas, Encerados, Capa de Bancos Automotivos, Bolsas, Cintos, Tricô, Crochê, Luvas, Malharias, Costura em Geral e Similares de Pouso Alegre e Região e **SINDVESTSUL** - Sindicato Intermunicipal das Indústrias do Vestuário do Sul de Minas



o dia 15 de dezembro de 2026; e, as cestas de natal deverão ser entregues até o vigésimo dia (dia 20) do mês de dezembro de 2026.

CLÁUSULA QUADRAGESIMA SEGUNDA - MULTA

Fica estabelecida uma multa a ser paga pela empresa ao empregado, no valor de 50% (cinquenta por cento) do salário-mínimo de ingresso, constante na Cláusula 3ª (terceira) da presente Convenção, vigente à época, por infração de cada cláusula descumprida da presente Convenção, exceto quanto aquelas para as quais tiver sanções específicas.

Parágrafo Primeiro: No caso de descumprimento de Cláusulas relacionadas exclusivamente ao Sindicato Profissional, a multa será devida à entidade prejudicada.

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - JUÍZO COMPETENTE

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

Pouso Alegre/MG, 15 de setembro de 2026

SINDICAVESPAR

Sindicato dos trabalhadores nas Indústrias de Calçados, Vestuário, Confeções de Lonas, Encerados, Capas de Bancos Automotivos, Bolsas, Cintos, Tricô, Crochê, Luvas, Malharias Costura em Geral e Similares de Pouso Alegre e Região.

Márcio Mário de Faria
Presidente

SINDVESTSUL

Sindicato Intermunicipal das Indústrias do Vestuário do Sul de Minas.

Joao Tadeu Dorta Machado
Presidente