

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2026

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: GO000510/2025  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 06/07/2025  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR034839/2025  
NÚMERO DO PROCESSO: 10162.203751/2025-43  
DATA DO PROTOCOLO: 27/06/2025

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

SINDICATO OF ALFAIATES C TRAB IND CONF ROUPAS EST GOIAS, CNPJ n. 01.666.783/0001-00, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JASMINY MARIA MEDEIROS DA SILVA;

E

SINDICATO DAS INDUSTRIAS DO VESTUARIO DO ESTADO DE GOIA, CNPJ n. 00.971.879/0001-19, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSE DIVINO ARRUDA;

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 abril de 2025 a 31 de março de 2026 e a data-base da categoria em 01º de abril.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Categoria Econômica das Indústrias do Vestuário do Plano da CNI e Profissional, dos Oficiais, Alfaiates, Costureiras e Trabalhadores na Indústria de confecção de Roupas, exceto a categoria profissional: Costureiras e Trabalhadores na Indústria de Confecção de Roupas do município de Catalão,** com abrangência territorial em **Abadia de Goiás/GO, Aparecida de Goiânia/GO, Aragoiânia/GO, Bela Vista de Goiás/GO, Bonfinópolis/GO, Brazabrantes/GO, Caldazinha/GO, Caturai/GO, Goianópolis/GO, Goianira/GO, Guapó/GO, Hidrolândia/GO, Inhumas/GO, Nerópolis/GO, Nova Veneza/GO, Santa Bárbara de Goiás/GO, Santo Antônio de Goiás/GO, Senador Canedo/GO, Terezópolis de Goiás/GO e Trindade/GO.**

### Salários, Reajustes e Pagamento

#### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS

As empresas da categoria nos municípios que integram a região metropolitana de Goiânia deverão ajustar o valor do piso salarial das funções abaixo relacionadas a partir de 1º de abril de 2025.

a) Costureira (o) A: trabalhadores que laboram em qualquer tipo de máquina industrial de costura, tais como: costureira de máquina overlock, costureira de máquina reta, costureira de

máquina industrial, costureira de peças sob encomenda, costureira de reparação de roupa, costureira de roupas finas e de confecções em geral, costureira de mostruário de roupas e acessórios, com acabamentos finos, à máquina de confecções em série, overloque, reta, travetti, pespontadeiras, de cóis, de ponto alternado, ponto fixo, de viés, fechadeira de braço e de máquinas de costura industriais em geral receberão a título de piso salarial a importância de R\$ 1.698,08 (mil seiscentos e noventa e oito reais e oito centavos ).

b) Costureira (o) B: Trabalhadores que não apresentam registro em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) na função de costureira B receberão R\$ 1.551,86(mil quinhentos e cinquenta e um reais oitenta e seis centavos ).

c) Passadeira (o): Trabalhadores que laboram na função de passar roupas já confeccionadas e/ou dar acabamento de boa aparência no produto final receberão a título de piso salarial a importância fixa de R\$ 1.698,08 (mil seiscentos e noventa e oito reais e oito centavos).

d) Cortadores /Riscadores /Programadores : Trabalhadores que laboram na função de cortador de roupas (couro e pele), operador de máquina de corte de roupas, programador de risco de cortes, riscador de tecidos, programador de encaixe (CAD), programador de máquina industrial de bordar, com tarefas tais como: programar riscos, marcadores por processo manual ou digital, cortar tecidos e não-tecidos, revisar cortes e trabalhar conforme normas técnicas de qualidade) receberão a título de piso salarial a importância de R\$ 1.698,08 (mil seiscentos e noventa e oito reais e oito centavos).

e) Auxiliares de Costura: Receberão a título de piso salarial o valor do salário-mínimo nacional vigente de R\$ 1.551,86 (mil quinhentos e cinquenta e um reais e oitenta e seis dezesseis centavos).

§1º A Costureira B após o prazo de 120 (cento e vinte dias) na função deverá ser enquadrada, de forma automática, na função de costureira "A".

§2º O piso salarial não é assegurado ao menor aprendiz.

§3º As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias de viagem, prêmios e abonos 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.

§4º Para os demais trabalhadores da categoria índice, deverá ser aplicado reajuste salarial de 5,20 (cinco vírgula dois) por cento, a partir de 1º de abril de 2025.

§5º O reajuste salarial determinado no §4º desta cláusula será devido somente para os empregados que recebem salário base de até R\$ 4.000,00 (quatro mil reais). Podendo as empresas, por sua liberalidade, efetuar reajuste salarial (em qualquer valor) aos empregados que recebem salário base superior a R\$ 4.000,00 (quatro mil reais)

#### **Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

#### **CLÁUSULA QUARTA - ADIANTAMENTO SALARIAL**

É facultado as empresas a adoção de forma de pagamento mensal de adiantamento, segundo suas possibilidades em forma de vales, até o limite máximo de 40% (quarenta por cento) sobre o valor do salário, 15 (quinze) dias após o pagamento relativo ao mês anterior.

#### **CLÁUSULA QUINTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

As empresas fornecerão mensalmente aos seus empregados comprovantes de pagamento de salários, constando os dados cadastrais da empresa e do empregado, bem como a discriminação de todas as verbas auferidas pelo empregado e pagas pela empresa e os descontos efetuados.

#### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

##### **Outros Adicionais**

#### **CLÁUSULA SEXTA - ADICIONAL DE ASSIDUIDADE**

Além dos pisos salariais e reajustes, estabelecidos na cláusula terceira, as empresas concederão aos empregados que preencherem as condições estabelecidas nos parágrafos desta cláusula, prêmio mensal decorrente da assiduidade no valor mínimo de 5% (cinco por cento) sobre o salário-mínimo nacional vigente.

§1º Para fazer jus ao prêmio instituído nesta cláusula o empregado deverá cumprir integralmente sua jornada diária de trabalho em todos os dias úteis do mês de referência, não se tolerando atrasos e faltas, mesmo nos casos justificados.

§2º O prêmio de assiduidade deverá ser discriminado no comprovante de pagamento do empregado.

§3º As empresas que adotam o banco de horas estão excluídas da obrigação do pagamento do prêmio de assiduidade.

§4º O prêmio de assiduidade em nenhuma hipótese se integrará ao salário contratual para qualquer fim, devendo ser pago em destaque na folha de pagamento, não se computando no cálculo de férias anuais, 13º salário, adicionais, horas extras, gratificações, outros prêmios pagos pelo empregador e verbas rescisórias.

§5º Os empregados abrangidos pelo artigo 62 da CLT não receberão o prêmio de assiduidade, ainda que atendidas as exigências ora estabelecidas, exceto se por liberalidade do empregador, mantidas as demais regras, quando aplicadas.

## **Prêmios**

### **CLÁUSULA SÉTIMA - PREMIAÇÃO**

As partes signatárias deste instrumento, com base no princípio da valorização do trabalho e na busca de soluções modernas, ajustam a possibilidade de adoção facultativa de programas de premiação, reconhecimento e incentivos, por meio de regimentos internos criados pelas empresas, observando-se os parâmetros previstos nesta cláusula.

Trata-se de um conjunto de mecanismos que favorecem simultaneamente os empregados e os empregadores: os primeiros, por receberem uma recompensa financeira adicional vinculada ao seu desempenho, assiduidade ou contribuição à empresa, sem que tal valor se incorpore de forma permanente à sua remuneração contratual; os segundos, por poderem estimular melhorias de produtividade, clima organizacional e resultados sem impacto nos encargos da folha de pagamento.

Importante destacar que todas as formas de premiação aqui previstas têm caráter de liberalidade, não possuem natureza salarial, não integram a remuneração para nenhum efeito legal e devem seguir, em sua aplicação prática, os princípios da transparência, isonomia, razoabilidade e boa-fé, bem como os critérios específicos definidos em regulamentos internos.

A empresa poderá não optar, ou optar por adotar apenas uma ou mais das modalidades previstas nesta cláusula, conforme seu porte, setor de atuação, estrutura de gestão e metas estratégicas. A qualquer tempo, poderá também ajustar ou extinguir os programas, mediante comunicação interna, respeitados os limites legais.

---

A seguir, são apresentadas as modalidades facultativas de incentivo e premiação:

### **CLÁUSULA A- PRÊMIO DE PRODUTIVIDADE (PP)**

Com o objetivo de estimular o aumento da produção e a eficiência no trabalho, sem integrar o prêmio ao salário para fins de encargos, as indústrias ficam autorizadas, por sua liberalidade, a instituir o Prêmio de Produtividade (PP), a ser pago aos empregados que atingirem ou superarem as metas de produção estabelecidas pela empresa, nos termos desta cláusula.

§ 1º O Prêmio de Produtividade (PP) será pago aos empregados que atingirem ou superarem as metas de produção estabelecidas pela empresa, podendo ser mensal, semanal ou semestral.

§ 2º As metas de produção serão definidas de forma clara e objetiva, levando em consideração a complexidade da função, as condições de trabalho e os indicadores de desempenho.

§ 3º O valor do PP será variável, proporcional ao desempenho do empregado, e não integrará o salário para nenhum efeito legal, conforme o Artigo 457, § 2º e § 4º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

§ 4º A empresa deverá comunicar aos empregados, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, as metas de produção, os critérios de avaliação do desempenho e a forma de cálculo do PP.

§ 5º O PP não poderá ser utilizado como forma de discriminação ou assédio moral, e deverá ser pago de forma isonômica aos empregados que desempenharem a mesma função e atingirem as mesmas metas.

§ 6º O regramento interno do PP deverá ser elaborado pela empresa em consonância com a legislação vigente e com os princípios da boa-fé, da transparência e da isonomia, e deverá ser previamente divulgado aos empregados.

## **CLÁUSULA B - PRÊMIO DE HORAS POSITIVAS (PHP)**

Com o objetivo de incentivar o aumento da produção e reconhecer o esforço dos empregados, as indústrias ficam por liberalidade autorizadas a instituir o Prêmio de Horas Positivas (PHP). Este prêmio visa conceder horas positivas aos empregados que atingirem ou superarem as metas de produção estabelecidas pela empresa, nos termos desta cláusula.

§ 1º As Horas Positivas (HP) serão concedidas aos empregados que atingirem ou superarem as metas de produção estabelecidas pela empresa.

§ 2º As metas de produção serão definidas de forma clara e objetiva, considerando a complexidade da função, as condições de trabalho e os indicadores de desempenho.

§ 3º As HP poderão ser utilizadas para compor o banco de horas do empregado, proporcionando flexibilidade para compensações de jornada futuras, e deverão ser computadas de acordo com as disposições previstas na legislação e acordos coletivos vigentes.

§ 4º As HP serão computadas mensalmente, junto com os procedimentos habituais de fechamento de banco de horas, e o empregado deverá ser informado sobre o crédito das horas positivas no respectivo extrato do banco de horas.

§ 5º A empresa deverá informar aos empregados, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, as metas de produção, os critérios de avaliação do desempenho e a forma como as HP serão calculadas e incorporadas ao banco de horas.

§ 6º As HP não poderão ser utilizadas como forma de discriminação ou assédio moral, e deverão ser atribuídas de maneira isonômica aos empregados que desempenharem a mesma função e atingirem as mesmas metas.

§ 7º O regramento interno para atribuição das HP deverá ser elaborado pela empresa em consonância com a legislação vigente e com os princípios da boa-fé, da transparência e da isonomia, e deverá ser previamente divulgado aos empregados."

### **CLÁUSULA C - PROGRAMA DE BONIFICAÇÃO POR METAS ATINGIDAS EM EQUIPE**

Com o objetivo de incentivar o trabalho em equipe e a colaboração para o alcance de objetivos comuns, aumentando a produtividade e a eficiência, a empresa poderá instituir, por sua liberalidade, um programa de bonificação por metas atingidas em equipe, nos termos desta cláusula.

§ 1º O programa de bonificação por metas atingidas em equipe consistirá no pagamento de um bônus aos empregados que integrarem equipes que alcançarem ou superarem as metas estabelecidas.

§ 2º As metas serão definidas de forma clara e objetiva, levando em consideração os indicadores de desempenho da equipe, como produção, qualidade, prazos, satisfação dos clientes e outros relevantes para o negócio.

§ 3º O valor do bônus será proporcional ao desempenho da equipe e será dividido igualmente entre os seus integrantes, independentemente da função ou do salário de cada um.

§ 4º O bônus não integrará o salário para nenhum efeito legal e será pago mensalmente ou trimestralmente, a critério da empresa.

§ 5º O regramento interno do programa deverá ser elaborado pela empresa em consonância com a legislação vigente e com os princípios da boa-fé, da transparência e da isonomia, e deverá ser previamente divulgado aos empregados.

### **CLÁUSULA D - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS GANHOS DE EFICIÊNCIA**

Com o objetivo de compartilhar os ganhos de eficiência da empresa com os empregados, incentivando a busca por soluções que reduzam os custos e os desperdícios, a empresa fica autorizada a instituir, por sua liberalidade, um programa de participação nos ganhos de eficiência, nos termos desta cláusula.

§ 1º O programa de participação nos ganhos de eficiência consistirá na distribuição de uma parte dos resultados financeiros obtidos com a redução de custos, o aumento da produtividade ou a melhoria da qualidade.

§ 2º Os ganhos de eficiência serão calculados com base em indicadores objetivos, como a redução dos custos de produção, o aumento do volume de vendas, a diminuição das perdas ou a melhoria da satisfação dos clientes.

§ 3º A participação nos ganhos de eficiência não integrará o salário para nenhum efeito legal.

§ 4º O regramento interno do programa deverá ser elaborado pela empresa em consonância com a legislação vigente e com os princípios da boa-fé, da transparência e da isonomia, e deverá ser previamente divulgado aos empregados.

## **CLÁUSULA E - PROGRAMA DE RECONHECIMENTO POR DESEMPENHO EXCEPCIONAL**

Com o objetivo de valorizar os empregados que se destacarem pelo desempenho excepcional em suas funções, reconhecendo o talento e o esforço individual, a empresa fica autorizada a instituir, por sua liberalidade, um programa de reconhecimento por desempenho excepcional, nos termos desta cláusula.

§ 1º O programa de reconhecimento por desempenho excepcional consistirá na premiação dos empregados que atingirem ou superarem as metas estabelecidas, e que demonstrarem habilidades, conhecimentos e atitudes que contribuam para o sucesso da empresa.

§ 2º O desempenho excepcional será avaliado com base em critérios objetivos, como a qualidade do trabalho, a produtividade, a iniciativa, a criatividade, a capacidade de resolver problemas e o comprometimento com os resultados.

§ 3º Os empregados que se destacarem pelo desempenho excepcional receberão um prêmio em dinheiro, bens, serviços ou outras formas de reconhecimento, a critério da empresa, que não integrará o salário para nenhum efeito legal.

§ 4º O regramento interno do programa deverá ser elaborado pela empresa em consonância com a legislação vigente e com os princípios da boa-fé, da transparência e da isonomia, e deverá ser previamente divulgado aos empregados.

## **CLÁUSULA F- AJUDA DE CUSTO PARA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL**

Com o objetivo de investir na qualificação dos empregados, aumentando a qualidade da produção e a retenção de talentos, sem integrar a ajuda de custo ao salário para fins de encargos, as empresas ficam autorizadas, por sua liberalidade, a instituírem ajuda de custo para a realização de cursos de qualificação profissional, nos termos desta cláusula.

§ 1º A ajuda de custo poderá ser oferecida para a realização de cursos de qualificação profissional, como costura, modelagem, corte, design de moda, gestão de produção e outras áreas relacionadas à indústria do vestuário.

§ 2º A ajuda de custo não integrará o salário para nenhum efeito legal, conforme o Artigo 457, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e será destinada exclusivamente ao pagamento de mensalidades, matrículas, anuidades, livros, materiais didáticos, transporte e outras despesas estritamente relacionadas ao curso.

§ 3º A empresa poderá exigir que o empregado permaneça na empresa por um período mínimo de 24 meses após a conclusão do curso, sob pena de ressarcimento proporcional da ajuda de custo, em caso de rescisão contratual por iniciativa do empregado. O período mínimo de

permanência e a forma de ressarcimento deverão ser definidos em termo de compromisso firmado entre a empresa e o empregado.

§ 4º A empresa deverá selecionar os empregados que receberão a ajuda de custo com base em critérios objetivos e transparentes, como desempenho, potencial, tempo de serviço e interesse na área de qualificação, a serem definidos em regulamento interno.

§ 5º A empresa deverá acompanhar o desempenho dos empregados nos cursos de qualificação, e poderá suspender ou cancelar a ajuda de custo em caso de baixo rendimento ou abandono do curso, conforme critérios a serem definidos em regulamento interno e comunicados aos empregados.

§6º O regramento interno do benefício deverá ser elaborado pela empresa em consonância com a legislação vigente e com os princípios da boa-fé, da transparência e da isonomia, e deverá ser previamente divulgado aos empregados.

## **CLÁUSULA G- FLEXIBILIZAÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA**

Com o objetivo de adaptar o intervalo para refeição e descanso às necessidades da empresa e dos empregados, sem prejuízo à saúde e à segurança no trabalho, o intervalo intrajornada poderá ser flexibilizado, nos termos desta cláusula.

§ 1º Em consonância com o Artigo 611-A, inciso III, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o intervalo intrajornada poderá ser reduzido para 30 (trinta) minutos para jornadas superiores a 6 (seis) horas, mediante acordo individual escrito com o empregado.

§ 2º A redução do intervalo intrajornada deverá ser compensada com a concessão de outras vantagens, como a possibilidade de sair mais cedo do trabalho ou de usufruir de um intervalo maior em outro dia, a serem definidas em acordo individual.

§3º O regramento interno do benefício deverá ser elaborado pela empresa em consonância com a legislação vigente e com os princípios da boa-fé, da transparência e da isonomia, e deverá ser previamente divulgado aos empregados.

## **CLÁUSULA H - AUXÍLIO-COMBUSTÍVEL EM SUBSTITUIÇÃO AO VALE-TRANSPORTE**

Com o objetivo de flexibilizar o benefício do transporte, permitindo que o empregado utilize o meio de transporte que melhor lhe convier, sem onerar a folha de pagamento da empresa, a empresa poderá – por sua liberalidade - substituir o vale-transporte pelo auxílio-combustível, nos termos desta cláusula.

§ 1º A empresa poderá substituir o vale-transporte pelo auxílio-combustível para os empregados que utilizarem veículo próprio (carro ou moto) para se deslocarem de casa para o trabalho e vice-versa.

§ 2º O empregado que optar pelo auxílio-combustível deverá assinar um termo de adesão, no qual declarará que utiliza veículo próprio para se deslocar de casa para o trabalho e vice-versa, e que renuncia ao vale-transporte.

§ 3º A empresa poderá descontar do salário do empregado o valor correspondente a 6% (seis por cento) do seu salário básico, a título de participação no custeio do auxílio-combustível, conforme previsto na Lei nº 7.418/85.

§ 4º O auxílio-combustível não integrará o salário para nenhum efeito legal, conforme o Artigo 457, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e será pago em dinheiro ou por meio de cartão combustível, a critério da empresa.

§ 5º O regramento interno do benefício deverá ser elaborado pela empresa em consonância com a legislação vigente e com os princípios da boa-fé, da transparência e da isonomia, e deverá ser previamente divulgado aos empregados.

## **CLÁUSULA I - PROGRAMA DE RECONHECIMENTO POR IDEIAS INOVADORAS**

Com o objetivo de estimular a criatividade e a inovação dos empregados, valorizando as ideias que contribuam para a melhoria dos processos e dos resultados da empresa, a empresa poderá instituir, a seu critério, um programa de reconhecimento por ideias inovadoras, nos termos desta cláusula.

§ 1º O programa de reconhecimento por ideias inovadoras consistirá na premiação dos empregados que apresentarem sugestões que resultem em melhorias significativas nos processos, nos produtos ou nos serviços da empresa.

§ 2º As ideias serão avaliadas pela empresa, que levará em consideração critérios como originalidade, viabilidade, impacto e custo-benefício.

§ 3º Os empregados autores das ideias aprovadas receberão um prêmio em dinheiro, bens ou serviços, a critério da empresa, que não integrará o salário para nenhum efeito legal.

§ 4º O regramento interno do benefício deverá ser elaborado pela empresa em consonância com a legislação vigente e com os princípios da boa-fé, da transparência e da isonomia, e deverá ser previamente divulgado aos empregados.

## **CLÁUSULA J – INCENTIVO À REDUÇÃO DE CUSTOS E DESPERDÍCIOS**

Com o objetivo de estimular a conscientização e o engajamento dos empregados na busca por soluções que reduzam os custos e os desperdícios da empresa, aumentando a eficiência e a sustentabilidade, a empresa fica autorizada a instituir, por sua liberalidade, um programa de incentivo à redução de custos e desperdícios, nos termos desta cláusula.

§ 1º O programa de incentivo à redução de custos e desperdícios consistirá na premiação dos empregados que apresentarem sugestões que resultem em economia de recursos, redução de perdas ou melhoria da eficiência energética.

§ 2º As sugestões serão avaliadas pela empresa que levará em consideração critérios como impacto financeiro, viabilidade e sustentabilidade, a serem definidos em regulamento interno.

§ 3º Os empregados autores das sugestões aprovadas receberão um prêmio em dinheiro, bens ou serviços, a critério da empresa, que não integrará o salário para nenhum efeito legal.

§ 4º O regramento interno do benefício deverá ser elaborado pela empresa em consonância com a legislação vigente e com os princípios da boa-fé, da transparência e da isonomia, e deverá ser previamente divulgado aos empregados.

## **CLÁUSULA K - INCENTIVO À PERMANÊNCIA NA EMPRESA**

Com o objetivo de reduzir a rotatividade de pessoal, garantindo a estabilidade da equipe e a continuidade da produção, sem integrar o incentivo ao salário para fins de encargos, a empresa poderá instituir, por sua liberalidade, um Incentivo à Permanência na Empresa, a ser pago aos empregados que completarem determinado período de tempo na empresa, nos termos desta cláusula.

§ 1º O Incentivo à Permanência na Empresa será pago aos empregados que completarem determinado período de tempo na empresa, como 1 ano, 2 anos, 3 anos, 5 anos, 10 anos. Ou tempo que a empresa desejar considerar como válido.

§ 2º O valor do incentivo será fixo e não integrará o salário para nenhum efeito legal, conforme o Artigo 457, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

§ 3º O incentivo poderá ser pago mensalmente, ou anualmente, em data que a empresa decidir, e deverá ser discriminado no comprovante de pagamento, com a indicação do tempo de serviço e do valor pago.

§ 4º O incentivo poderá ser pago em dinheiro, bens, serviços ou outras formas de liberalidade, a critério da empresa.

§ 5º A empresa poderá criar um programa de reconhecimento dos empregados que completarem longos períodos de tempo na empresa, com a entrega de certificados, placas, presentes ou outras homenagens.

§ 6º O regramento interno do benefício deverá ser elaborado pela empresa em consonância com a legislação vigente e com os princípios da boa-fé, da transparência e da isonomia, e deverá ser previamente divulgado aos empregados.

## Auxílio Alimentação

### CLÁUSULA OITAVA - LANCHE

As empresas da categoria deverão fornecer a seus empregados café preto e um pão com manteiga ou margarina uma vez ao dia.

§único: O tempo gasto no café não conta como tempo à disposição do empregador.

### CLÁUSULA NONA - CESTA

As empresas que não fornecem vale-alimentação, vale refeição ou que não possuem refeitório próprio em suas unidades (com subsídio parcial das refeições aos funcionários) deverão conceder cesta básica aos empregados com os seguintes itens alimentícios:

01 Pacote de arroz de 5 KG;  
01 Pacote de açúcar de 2 KG;  
01 Pacote de bolacha Agua e sal de 500GR;  
01 Pacote de café de 500 GR;  
01 Pacote de farinha de mandioca de 500 GR;  
01 Pacote de feijão de 1KG;  
01 Litro de óleo de soja;  
01 Pacote de macarrão de 1KG;  
01 Extrato de tomate de 500GR;  
01 Sardinha de 500 GR;  
01 Pacote de sal de 1KG.

§1º Os empregados que tiverem faltas injustificadas não farão jus ao benefício da cesta básica.

§2º O empregador poderá fornecer o valor da cesta básica na forma de cartão, sendo que, neste caso, o valor terá natureza indenizatória. Ou seja, o valor em nenhuma hipótese se integrará ao salário contratual para qualquer fim, não se computando no cálculo de férias anuais, 13º salário, adicionais, horas extras, gratificações, outros prêmios pagos pelo empregador e verbas rescisórias.

## Seguro de Vida

### CLÁUSULA DÉCIMA - SEGURO DE VIDA

Fica convencionado que as empresas contratarão Seguro de Vida e Serviços de Assistência em favor de todos os seus empregados, nos termos de uma apólice de seguro, obedecendo os termos técnicos regulamentados pela SUSEP. Em favor de cada empregado a empresa pagará a importância de até 01% (um por cento) sobre o salário nominal vigente de seguro de vida em grupo.

§1º O referido benefício pelo seu caráter assistencial não caracterizará salário "in natura", por consistir em parcela totalmente indenizatória e, por conseguinte, não integrará de maneira alguma a remuneração do trabalhador. A empresa deverá incluir este como benefício.

§2º A Seguradora contratada oferecerá os serviços de assistência 24 (vinte quatro) horas por dia, 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias por ano.

§3º Em caso de rescisão do contrato de trabalho, o empregado perderá automaticamente o direito aos benefícios do Seguro de Vida de que trata essa cláusula.

§4º Todos os trabalhadores, bem como todas as empresas abrangidas por este instrumento, associados ou não às entidades convenientes deverão acatar e aplicar as normas contidas nesta cláusula, na forma da legislação em vigor. Em caso de descumprimento deste dispositivo, e ocorrendo com o empregado qualquer dos sinistros previstos nesta cláusula, a empresa deverá arcar com todas as garantias previstas nesta cláusula.

§5º As empresas que não mantiveram o seguro de vida para seus empregados, independente do que dispõe o parágrafo 3º desta mesma cláusula, pagarão aos empregados no momento das homologações relativas as rescisões dos contratos de trabalho, multa de 6% (seis por cento) ao compreendido entre a data de admissão do empregado até a data de saída do mesmo.

§6º As empresas ficam obrigadas a aderir ao seguro de vida, ficando também sob a responsabilidade das empresas o envio dos dados para emissão da apólice: nome, data de nascimento, CPF e cópia da GFIP, bem como os dados da empresa.

§Único - Os benefícios do seguro de vida em grupo deverão observar as seguintes garantias mínimas abaixo:

#### I – MORTE:

a) será contratada uma importância segurada mínima de R\$ 15.000,00 (quinze mil reais) em caso de morte do empregado segurado, sendo os valores pagos referente a esta indenização pagos em favor dos beneficiários do segurado.

#### II – INVALIDEZ TOTAL OU PARCIAL POR ACIDENTE:

a) será contratada uma importância segurada mínima de R\$ 15.000,00 (quinze mil reais), em decorrência de invalidez total ou parcial por acidente.

b) em caso de invalidez parcial por acidente, a indenização a ser paga ao empregado segurado obedecerá a proporcionalidade da tabela de percentuais aplicada pela seguradora detentora da apólice de seguro.

### III – FALECIMENTO DO CÔNJUGE:

a) será contratada uma importância de R\$ 7.500,00 (sete mil e quinhentos), em decorrência da morte do cônjuge do empregado segurado.

b) está indenização R\$ 7.500,00 (sete mil e quinhentos), será paga em favor do empregado segurado.

### IV - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

Em caso de morte do empregado será fornecido aos beneficiários do seguro uma cesta básica, pelo período de 12 meses, e sendo obrigatório o fornecimento na forma de cesta de alimentos e/ou cartão de alimentos, (no caso de cartão valor desta sexta básica será de R\$ 100,00 (cem reais por mês)

### V – SERVIÇO FUNERAL FAMILIAR COM SEPULTAMENTO OU CREMAÇÃO:

a) esse serviço será prestado à família do empregado segurado, o que inclui cônjuge e filhos do empregado e será em conformidade com as cláusulas estabelecidas pela seguradora detentora do seguro. Caso a família não utilize os serviços este terá o direito ao reembolso de até R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) mediante a apresentação de notas fiscais conforme norma da CIA.

b) esses serviços deverão estar disponíveis apenas através de atendimento 24 horas via central 0800, com os seguintes serviços:

1) URNA semi-luxo, Velório em sala ou capela de acordo com disponibilidades locais, Uma coroa de flores, Ornamentação da urna, Assessoria nas formalidades e obtenção de documentos, incluindo a liberação do corpo e o registro do atestado de óbito em cartório, Taxa de velório público, Taxa de Sepultamento público, Cremação a ser executada no Estado (se não houver na região este serviço, na cidade mais próxima em que seja possível fazê-lo, as cinzas serão encaminhadas para a cidade domiciliar da família. As despesas com passagens e hospedagem para o acompanhamento da Cerimônia de Cremação correrão por conta da família).

2) ao optar pelo crematório, a SEGURADORA se responsabiliza pela realização do velório apenas no próprio Crematório no país.

3) fornecimento de Câmara ardente completa, Fornecimento de livro de presença/registro, incluindo castiçais, velas, suporte para urna e imagens ou insígnias, de acordo com a religião da família.

4) sepultamento no local em que a família determinar ou, caso a família não possua jazigo, será providenciada a locação de um jazigo na cidade domiciliar da família pelo período máximo de 03 anos, de acordo com disponibilidade local, em cemitério público.

5) a SEGURADORA não assumirá qualquer responsabilidade referente ao ato de exumação e destino dos ossos, dado o término do prazo de locação.

6) traslado do corpo do local de óbito até o velório, e depois até o local de sepultamento no Brasil, na cidade de domicílio do Segurado.

#### VI – AUXÍLIO NATALIDADE

Este serviço tem por objetivo providenciar o envio de valor em espécie, o cartão, no valor de R\$ 500,00 (quinhentos reais), em caso de nascimento de filho (a) do (a) segurado (a), este benefício será concedido como forma de apoiar a mãe/pai segurado (a) nesse primeiro momento do nascimento da criança, para ter direito ao benefício o segurado (a) deve comunicar a seguradora no prazo de 30 dias do nascimento da criança.

#### VIII – PRONTO ATENDIMENTO, VIA TELEMEDICINA:

Assistência médica 24 horas, 7 dias por semana, em pronto atendimento via Telemedicina:

Serviços de saúde voltados para TODAS AS ESPECIALIDADES com as seguintes especificidades:

a) Atendimento ao trabalhador, obrigatoriamente devendo fornecer ao segurado o direito a incluir mais 4 dependentes/familiar desde que, cônjuges e filhos/dependentes que residam com o segurado; (Entende-se como dependente aqueles que o titular declarar como tal e sob sua dependência econômica).

b) O beneficiário poderá utilizar sem limites as consultas médicas de pronto atendimento via telemedicina/, respeitando a triagem da operadora, com o atendimento virtual, o benefício telemedicina não exclui eventual necessidade de consulta presencial, e o tratamento com acompanhamento médico.

c) O atendimento poderá ser utilizado no período das 0:00 horas às 24:00 horas de segunda-feira a domingo;

d) O atendimento se dará pela plataforma que a seguradora/operadora disponibilizar;

e) O benefício deverá ser estendido a todos os empregados, mesmo que este tenha plano de saúde.

**IX ASSISTÊNCIA FARMÁCIA:** Assistência com desconto em farmácia em rede credenciada, em conformidade com medicamento e tabela disponível pelo fornecedor.

Único: Considerando que o artigo 611-a da CLT em todos os parágrafos e incisos prevê que o negociado prevalece sobre o legislado, o descumprimento da cláusula em decorrência de negligência, imperícia ou imprudência por parte da empresa e/ou de prestador de serviços (seja administradores e/ou contabilistas), implicará na responsabilidade civil daquele que der causa ao descumprimento do benefício, ou que vier a causar perda de direito ao trabalhador, devendo este arcar com todas as indenizações prevista nessa cláusula.

## **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

### **Normas para Admissão/Contratação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

Os contratos de experiência serão firmados por um prazo máximo de 90 dias ou por prazo inferior, podendo ser prorrogado uma única vez, desde que não ultrapasse o máximo estabelecido em lei.

§Único: As empresas poderão em conjunto com o Sindicato Laboral celebrar contratos por prazo determinado nos moldes da lei 9.601/1998.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ASSINATURA DE DOCUMENTOS**

Somente serão aceitas como válidas as assinaturas em documentos expedidos pela empresa quando firmadas por seu representante legal designado no contrato social ou de mandatários

legalmente constituídos. Esta comprovação deverá ser realizada pela empresa quando solicitado pelo sindicato.

### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - HOMOLOGAÇÃO**

As rescisões contratuais de empregados dispensados com mais de 01 (um ano) de contrato de trabalho poderão ser homologadas pelo Sindicato Laboral e em caso de conflito encaminhados à comissão de conciliação prévia quando constituída pelas entidades sindicais acordantes.

§1º Os Sindicatos, obreiro e patronal, sugerem e recomendam a homologação perante o Sindicato com o intuito de trazer segurança jurídica as partes.

§2º O valor à título de custeio para cada homologação é de R\$ 99,00 (noventa e nove reais) pago pelo empregador, valor esse que será destinado pela metade a cada Sindicato

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA**

Fica instituída a Comissão de Conciliação Prévia (CCP) com base na Lei de nº 9.588/2000 com o objetivo de promover a mediação entre trabalhadores e empregadores, que será composta por representantes da Entidade Sindical Profissional e Patronal, de acordo com regimento interno.

§único: Qualquer demanda de natureza trabalhista será obrigatoriamente submetida à Comissão de Conciliação Prévia.

### **Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DATA COMEMORATIVA- DIA DO COSTUREIRO(A)**

Fica estabelecido que durante a vigência do presente instrumento coletivo as empresas da categoria deverão escolher uma data (um dia) para representar o Dia da Costureira (25 de maio), sendo que neste dia as empresas deverão demonstrar o reconhecimento e a valorização da profissão da costureira fornecendo aos empregados:

a) um café da manhã especial, ou

- b) um lanche da tarde especial, ou
- c) um almoço especial, ou
- d) um brinde especial.

## **Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

### **Qualificação/Formação Profissional**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - BQF- BENEFÍCIO DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL**

Fica instituído o Benefício Qualificação Familiar a todos os trabalhadores, doravante denominado simplesmente como BQF.

§1º O BQF será administrado pelo SINDICATO DAS COSTUREIRAS, conforme Resolução Sindical.

§2º O objetivo do BQF será a disponibilização permanente de qualificação profissional ONLINE (Cursos livres) a todos os trabalhadores e seus dependentes da categoria do SINDICATO DAS COSTUREIRAS.

§3º A participação do trabalhador em qualquer curso é facultativa.

§4º Caberá ao BQF manter e aprovar cursos obedecida a grade curricular mínima aprovada em Resolução Sindical.

§5º Todos os empregados receberão informações sobre os cursos disponibilizados, sendo facultativa a participação do empregado nos mesmos.

§6º O BQF fornecerá aos empregados nele inscritos, declaração de inscrição e participação nos Cursos.

§7º Os empregados terão acesso ao BQF a partir do dia 01/09/2018.

§8º Para a manutenção do BQF, as empresas deverão recolher uma única vez ao ano, obrigatoriamente até o dia 10 (dez) de julho de 2025, a importância de R\$ 20,00 (vinte reais) por trabalhador ativo para empresas que tem até 30 empregados, e a importância de R\$ 10,00 por trabalhador ativo para empresas que tem acima de 30 empregados a ser pago através de boleto disponibilizado no site do SINDICATO DAS COSTUREIRAS.

§9º Os valores pagos para a manutenção do BQF são de inteira responsabilidade das empresas, sendo proibido qualquer desconto do trabalhador.

§10º Os benefícios do BQF, não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de encargo trabalhista e previdenciário.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - TREINAMENTO PRÁTICO**

As empresas diante da necessidade de novos postos de trabalho poderão realizar com os profissionais, que atendam as competências necessárias, treinamento prático junto com o profissional competente, sem ônus para as empresas e ou empregados.

§1º Os empregados que desempenharem a função de acordo com as necessidades após 90 (noventa dias) serão promovidos conforme função treinada.

§2º Todos os empregados que passarem pelo treinamento receberão o respectivo certificado emitido pela empresa, desde que tenham sido devidamente aprovados. Contudo, no caso de não serem aprovados os mesmos retornarão à função de origem e salário.

#### **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

##### **Duração e Horário**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - JORNADA DE TRABALHO**

A jornada legal, de 44 (quarenta e quatro) horas semanais será cumprida de segunda a sexta-feira. As horas de trabalho do sábado ficarão acrescidas na jornada de oito horas diárias, na seguinte fórmula: De segunda até sexta-feira, a jornada de trabalho será de oito horas e quarenta e oito minutos, ou, de nove horas de segunda a quinta-feira e de oito horas na sexta-feira.

§1º O empregador poderá criar turnos de trabalho ou outras composições que compreendam o horário matutino, vespertino e noturno incluindo os dias de sábado e domingo.

§2º Não serão consideradas nem como horas normais e nem como horas extras, aquelas que os empregados despenderam fora do horário de trabalho para participar de cursos de formação

e treinamento, quando estes forem colocados à disposição dos empregados em forma de adesão voluntária.

### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - BANCO DE HORAS**

Pode ser dispensado o acréscimo de salário se o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, no período máximo de um ano, de maneira que não seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias, nos termos do § 2º do artigo 59 da CLT.

§1º O total de horas acumuladas a ser compensado, seja de débito ou de crédito, fica limitado a 240 (duzentos e quarenta) horas.

§2º A jornada especial de trabalho se implantada, terá início no 1º dia subsequente à implantação, com duração de 01 (um) ano, prazo limite para aferição e acerto finais das horas armazenadas.

§3º Na hipótese de rescisão de contrato de trabalho, sem que a compensação tenha sido cumprida, o acerto será juntamente com as demais parcelas rescisórias e da seguinte forma:

a) Caso haja horas de débito do empregado para com a empresa, estas poderão ser descontadas de seus valores rescisórios nos casos de pedido de demissão e demissão por justa causa, limitadas a 50 horas.

b) Caso haja crédito do empregado, estes serão pagos considerando o percentual de hora extra.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - TROCA DE FERIADOS**

Fica autorizada a troca do feriado, sendo que a formalização da troca do dia de feriado deverá ser realizada através de termo específico, com a discriminação do dia da troca do feriado, sendo que o novo dia será considerado, para todos os efeitos legais e jurídicos, como dia de feriado e de descanso, suprimindo qualquer outra obrigação dele decorrente. Contudo, caso o dia de descanso não seja efetivamente concedido, efetuar-se-á pagamento em dobro, face ao trabalho realizado em feriado e ausência de compensação.

§1º Fica desde logo estabelecido que a escala de trabalho e revezamento será a mesma entre o dia do feriado e o novo dia de feriado e descanso.

§2º Para validação da troca de feriado será realizado plebiscito com votação secreta, os votos deverão ser apurados na presença de no mínimo dois trabalhadores do setor de produção, será lavrada ata de apuração dos votos que acompanhada de lista de assinatura dos empregados votantes contendo no mínimo 50% + 1 de todos os empregados envolvidos na troca, serão encaminhadas ao Sindicato laboral pelo e-mail: [sindicatocostureiras@gmail.com](mailto:sindicatocostureiras@gmail.com) , no prazo máximo de 05 (cinco) dias da realização do mesmo.

### **Intervalos para Descanso**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - INTERVALO INTRAJORNADA**

As empresas concederão aos empregados que trabalham em jornada superiores a 06 (seis) horas, um intervalo mínimo de uma hora e máximo de duas horas. Para os que trabalham mais de 04 (quatro) horas e até 6 (seis) horas, o intervalo será de quinze minutos, e para os que trabalham em jornadas de até 04 (quatro) horas não haverá intervalo.

§único: As empresas interessadas estão autorizadas a reduzir o intervalo de refeição para 30 minutos, conforme preceitua a legislação.

### **Faltas**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - FALTAS ABONADAS**

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário conforme art. 473 da CLT:

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

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

III. Por cinco dias, em caso de nascimento de filho no decorrer da primeira semana;

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

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

VI. No período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do serviço militar referidas na letra "c" do art. 65 da lei nº 4.375, de 17 de agosto de 1964 (lei do serviço militar).

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

VIII. 01 (uma) vez a cada trimestre para acompanhar o filho de até 15 anos de idade ou inválido com qualquer idade a consultas médicas e/ou internação.

IX. 01 (uma) vez a cada trimestre para acompanhar o pai idoso desde que comprove através de documento a dependência econômica e a impossibilidade de outros membros da família acompanhar o idoso em consultas médicas.

X. Pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo.

XI. 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.

XII. Até 2 (dois) dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante ao período de gravidez de sua esposa ou companheira.

#### **Outras disposições sobre jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CERTIDÃO DE REGULARIDADE PARA TRABALHO EM FERIADO**

A presente Convenção, observada a Lei 11.603/2007, autoriza o trabalho em feriados, desde que atendidas as determinações contidas nos incisos seguintes:

I - Somente empresas portadoras da CERTIDÃO DE REGULARIDADE emitida pelo SINVEST, estarão autorizadas ao trabalho em Feriados.

II - Os empregados abrangidos pelo presente instrumento coletivo, não poderão trabalhar nos seguintes feriados: Natal, Paixão de Cristo, Dia do Trabalho e Confraternização Universal.

III - Nos demais feriados, atendido o disposto no inciso I, fica facultada à abertura, desde que, observado os seguintes requisitos:

a) Legislação pertinente;

b) Apresentar autorização e certidão de regularidade emitida pelo SINVEST - Sindicato das Industrias do Vestuário do Estado de Goiás;

c) A jornada de trabalho para os empregados que trabalham nos dias de feriados será de 08 (oito) horas.

d) O pagamento do dia trabalhado será em dobro, sem possibilidade de compensação da jornada, e sem prejuízo do DSR (descanso semanal remunerado). Os empregadores pagarão a título de ajuda de alimentação, o valor de R\$ 20,00 (vinte reais) que não integralizará o salário para qualquer efeito legal.

e) As empresas que não apresentarem a certidão de regularidade emitida pelo SINVEST, não poderão trabalhar em qualquer feriado, tanto municipal, federal ou estadual.

### **Férias e Licenças**

#### **Duração e Concessão de Férias**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - FÉRIAS**

É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

§único: A remuneração das férias, inclusive o terço, de que trata o inciso VXII do artigo sétimo da Constituição Federal, deverá ser pago até dois antes do início do respectivo período de férias.

**Saúde e Segurança do Trabalhador**  
**Condições de Ambiente de Trabalho**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CONDIÇÕES MÍNIMAS DE HIGIENE E SEGURANÇA/VESTIÁRIOS**

As empresas obrigam-se a manter sanitários e vestiários em condições normais de uso com papel higiênico e fornecimento de absorventes femininos às empregadas em caso de necessidade emergencial, no entanto, todos os empregados, por sua vez, ficam obrigados a mantê-los em condições higiênicas compatível com o ambiente de trabalho.

**Uniforme**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - USO DE UNIFORME**

As empresas que exigirem o uso de uniformes terão que fornecê-los gratuitamente aos empregados.

**Aceitação de Atestados Médicos**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ATESTADO MÉDICO**

Para atender fins previdenciários, a empresa acordante aceitará atestados médicos e odontológicos fornecidos por médicos e dentistas, desde que a mesma não tenha estes serviços próprios ou conveniados em entidade do ramo.

§único: O prazo para entrega do atestado é de 48 (quarenta e oito) horas após sua emissão.

**Primeiros Socorros**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - PRIMEIROS SOCORROS**

Durante a jornada de trabalho as empresas deverão, obrigatoriamente, estar equipadas com os materiais necessários à prestação de primeiros socorros aos empregados, levando-se em consideração as características das atividades desenvolvidas e a legislação pertinente.

§1º Os materiais de primeiros socorros deverão estar em locais de fácil acesso e adequados para a sua guarda e conservação, especialmente para este fim.

§2º Ficam os empregadores obrigados a acionar o serviço de emergência, encaminhando para locais apropriados, o empregado em caso de acidente, mal súbito e parto, desde que ocorra durante o trabalho.

## **Relações Sindicais**

### **Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - AVISOS DO SINDICATO**

As empresas deverão afixar, em locais visíveis os avisos de convocação de ASSEMBLEIAS GERAIS, emitidos pelo Sindicato da Categoria, desde que entregues com antecedência de três dias e outros informes de interesse da categoria profissional, a pedido do sindicato laboral e autorizados pela empresa.

## **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL LABORAL**

Pela negociação salarial e manutenção do Sindicato na defesa dos direitos e conquistas de benefícios aos trabalhadores da categoria - Os empregadores descontarão a Contribuição Assistencial prevista no artigo 513, “e”, da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, nos termos que autoriza a decisão do Supremo Tribunal Federal – STF, no ARE 1018459, de todos os trabalhadores, associados ou não, em favor da entidade sindical, pelos termos da negociação coletiva, no importe de 1/30 (um trinta avos) do salário dos meses de junho e novembro. O recolhimento desta importância será feito através de guia própria fornecida pelo Sindicato até o 10º dia do mês subsequente ao desconto.

§1º Os trabalhadores poderão exercer o direito de oposição à cobrança da contribuição em questão, no prazo comum de 10 (dez) dias corridos, a contar da inserção da Convenção Coletiva no mediador do site do Ministério do Trabalho e Emprego. **Para tanto, deverão comparecer, pessoalmente, na sede do SINDCOSTUREIRAS** e preencher formulário próprio de oposição, nos seguintes dias e horários: segunda-feira à sexta-feira, das 09:00h às 12:00h e das 14:00h às 16:00h, não podendo, em hipótese alguma, se fazer representar por terceiros.

§2º NÃO serão aceitas as oposições que não cumpram os requisitos do §1º e/ou apresentadas fora do prazo mencionado.

§3º Os Empregadores ficam proibidos de recepcionar, internamente, as cartas de oposição.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL**

Conforme entendimento do STF no Agravo no Recurso Extraordinário (ARE) 1018459, com repercussão geral reconhecida (Tema 935), todas as empresas da categoria, sejam elas associadas ou não associadas, incluindo as empresas enquadradas no Simples Nacional, deverão efetuar o pagamento da contribuição assistencial patronal, também conhecida como contribuição de fortalecimento sindical patronal, de acordo com o art. 513 da Consolidação das Leis do Trabalho.

§1º A contribuição assistencial patronal/contribuição de fortalecimento sindical patronal tem como principal finalidade viabilizar a implementação da negociação coletiva, compartilhando os custos por toda a categoria representada, independentemente de a empresa ser associada ou não ao SINVEST.

§2º A contribuição assistencial patronal/contribuição de fortalecimento sindical patronal deverá ser recolhido por todas as empresas da categoria conforme sua **folha de pagamento líquida** referente ao mês **de junho/2025** e indicação do valor na tabela abaixo:

#### **TABELA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL 2025**

##### **CLASSE DE FOLHA DE PAGAMENTO (EM R\$) - FAIXA**

##### **VALOR A PAGAR (EM R\$)**

<b>Linha</b>		<b>Classe de Folha de Pagamento (R\$)</b>				<b>Valor (R\$)</b>
1	De	R\$	-	a	R\$ 6.000,00	R\$ 200,00
2	De	R\$	6.000,01	a	R\$ 15.000,00	R\$ 500,00
3	De	R\$	15.000,01	a	R\$ 30.000,00	R\$ 1.000,00
4	De	R\$	30.000,01	a	R\$ 50.000,00	R\$ 1.666,67
5	De	R\$	50.000,01	a	R\$ 80.000,00	R\$ 2.666,67
6	De	R\$	80.000,01	a	R\$ 150.000,00	R\$ 5.000,00
7	De	R\$	150.000,01	a	R\$ 300.000,00	R\$ 10.000,00
8	De	R\$	300.000,01	a	R\$ 600.000,00	R\$ 20.000,00

9	De	R\$ 600.000,01	a	R\$ 900.000,00	R\$ 30.000,00
10	Acima de	R\$		900.000,01	R\$ 40.000,00

§3º No caso de a empresa possuir matriz fora do Estado de Goiás e filiais localizadas na base de representação do SINVEST, o recolhimento da contribuição assistencial patronal/contribuição de fortalecimento sindical será realizado por cada filial, com o valor calculado com base na **folha de pagamento líquida** do mês de **junho** de cada uma delas, ou seja, cada filial.

§4º O valor da contribuição assistencial patronal/contribuição de fortalecimento sindical deverá ser pago por meio de uma guia específica enviada pelo SINVEST, até o dia 31 do mês de agosto de 2025.

§5º A ausência do pagamento da guia no prazo determinado resultará em uma multa de 2% (dois por cento), além de juros de mora de 1% (um por cento) por cada mês de atraso.

§6º **Na Assembleia Geral Extraordinária, ficou assegurado que as empresas associadas e não associadas que não concordarem com o pagamento da contribuição assistencial poderão apresentar carta de oposição diretamente ao SINVEST.** O prazo para apresentação da carta é de **10 (dez) dias corridos**, contados a partir do **dia seguinte à data de publicação da convenção coletiva no site do SINVEST**. A entrega deverá ser feita **presencialmente, por sócio ou proprietário da empresa**, conforme consta no contrato social, no seguinte horário: **das 08h às 12h e das 14h às 17h**, de segunda a sexta-feira. O sindicato emitirá recibo de recebimento.

§7º A falta de arrecadação da contribuição assistencial patronal/contribuição de fortalecimento sindical resultará na ausência de representação patronal na negociação coletiva do próximo ano, devido à falta de receita para financiar o processo de negociação, por isso importante que as empresas efetuem o pagamento da contribuição de forma tempestiva.

§8º As empresas que não compareceram na assembleia e não fizeram o direito de oposição no prazo estabelecido no parágrafo 6º da presente cláusula deverão efetuar o pagamento da contribuição assistencial, sendo elas associadas ou não, sob pena de cobrança judicial.

#### Disposições Gerais

#### Mecanismos de Solução de Conflitos

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - FORO LEGAL

Primeiramente, é a Comissão de Conciliação Prévia o órgão para a apreciação de toda e qualquer reclamação trabalhista oriunda da aplicação desta Convenção de Trabalho, seja o postulante o próprio interessado ou o Sindicato profissional na qualidade de substituto processual.

### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CATEGORIAS ABRANGIDAS, COM EXCEÇÃO DOS MUNICÍPIOS DE GOIÂNIA-GO E ANÁPOLIS-**

1. Indústrias de confecções do vestuário e acessórios;
2. Indústria de camisas para homens e roupas brancas;
3. Indústria de confecções de roupas femininas;
4. Indústria de lingerie e/ ou similares de roupas íntimas femininas e masculinas;
5. Indústria de roupas íntimas;
6. Fação de roupas íntimas;
7. Fação de peças do vestuário, exceto roupas íntimas;
8. Indústria de confecção de peças do vestuário, exceto roupas;
9. Indústria de confecções de roupas profissionais;
10. Indústria de fabricação de acessórios do vestuário, exceto para segurança e proteção;
11. Indústria de fabricação de malharia e tricotagem;
12. Indústria de luvas, bolsas e peles de resguardo;
13. Indústria de roupas e chapéus de senhoras;
14. Indústria de confecção de chapéus masculinos;
15. Fação de roupas profissionais;
16. Indústria de estamparia e texturização em fios, tecidos, artefatos têxteis e peça do vestuário;
17. Indústria de fiação de fibras têxteis;
18. Indústria de tecelagem;
19. Outras indústrias de fios, tecidos, e artefatos têxteis e peças do vestuário;
20. Demais indústrias de confecções do vestuário e de confecções não especificadas anteriormente;
21. Lavanderias de indústria de confecção.

### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - JUSTIÇA DO TRABALHO**

Será competente a Justiça do Trabalho, da Junta de Conciliação de Trabalho de Goiânia/GO, para dirimir as divergências surgidas na aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - MULTA**

Fica estipulada a multa equivalente a 10% (dez por cento) do menor salário da empresa no mês da infração por empregado, a qualquer das partes que descumprir quaisquer das cláusulas da presente convenção.

}

JASMINY MARIA MEDEIROS DA SILVA  
Presidente  
SINDICATO OF ALFAIATES C TRAB IND CONF ROUPAS EST GOIAS

JOSE DIVINO ARRUDA  
Presidente  
SINDICATO DAS INDUSTRIAS DO VESTUARIO DO ESTADO DE GOIA

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA DA ASSEMBLEIA**

[Anexo \(PDF\)](#)

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