

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: GO000365/2024  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 04/06/2024  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR027286/2024  
NÚMERO DO PROCESSO: 10162.202698/2024-82  
DATA DO PROTOCOLO: 03/06/2024

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 IND DE CONFEC DE ROU EM GERAL DE GOIANIA, CNPJ n. 26.746.503/0001-02, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). EDILSON BORGES DE SOUSA;

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 2024 a 31 de março de 2025 e a data-base da categoria em 01º de abril.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores na Indústria de Confecção de Roupas no Município de Goiânia**, com abrangência territorial em **Goiânia/GO**.

### Salários, Reajustes e Pagamento

#### Reajustes/Correções Salariais

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS

**I - Costureiras(os)** - Assim compreendidos os trabalhadores que laboram em qualquer tipo de máquinas industriais de costura, máquina overloque, máquina reta; Costureira(o) de peças sob encomenda, Costureira(o) de reparação de roupa, Costureira(o) de roupas finas e de amostra de confecções em geral; cujas tarefas são as costuras em série, de mostruário de roupas e acessórios, com acabamentos finos, a máquina de confecções em série, overloque, reta, travetti, prespontadeiras, de cós, de ponto alternado, ponto fixo, de viés, fechadeira de braço e de máquinas de costuras industriais em geral não especificadas anteriormente, com os respectivos códigos da CBO nº 7632-15, 7630-10, 7630-15 e 7632-10, receberão, a título de salário e produtividade já incorporada ao salário, a importância fixa de **R\$ 1.614,15,00 (hum mil e seiscentos e quatorze reais e quinze centavos)**.

**II – Operadores de máquina de bordar** - Assim compreendidos os trabalhadores que trabalham em máquinas industriais de bordar acima de um cabeçote, tanto em tecido como em

couro, tendo como função a responsabilidade de programar o bordado e operar a máquina para bordar, com o respectivo CBO nº 7633-10, receberão a título de salário e produtividade já incorporada ao salário, a importância fixa de **R\$ 1.750,00 (hum mil, setecentos e cinquenta reais)**.

**III - Estampadores de tecidos** - assim compreendidos os trabalhadores que trabalham em indústria de estamparia em tecidos e malhas em geral, em couros, com o respectivo CBO nº 7614,10, receberão a título de salário e a produtividade já incorporada ao salário, a importância fixa de **R\$ 1.505,03 (hum mil, quinhentos e cinco reais e três centavos)**.

**IV - Auxiliares de costura / Auxiliares de máquina industrial de bordar / Auxiliares de estamparia** – Assim compreendidos os trabalhadores (Arrematadeira, Auxiliar de Operador de Máquina de bordar, Marcador de peças confeccionadas para bordar, Operador de Máquinas de pregar botões e de rebites, Colador de etiquetas a ferro quente, Preparador de peças avulsas para costura; Auxiliar de cortes, Preparador de lotes e pacotes, Preparador de peças para costura e bordado, de acordo com os gabaritos, Controlador da qualidade da costura e dos acabamentos de peças do vestuário), conforme os códigos CBO n.º 7633-05, 7633-10, 7633-16, 7633-20; 7633-25 e 7631-05, receberão a título de salário e produtividade já incorporada ao salário, a importância fixa de **R\$ 1.475,16 (hum mil, quatrocentos e setenta e cinco reais e dezesseis centavos)**.

**V - Passadeiras** - Assim compreendidos os trabalhadores (Passadeira de peças confeccionadas), cujas tarefas se resumem a passar roupas já confeccionadas e dando acabamento de boa aparência no produto, com registro sob o CBO nº 7633-25, receberão a título de salário e produtividade já incorporada ao salário, a importância fixa de **R\$ 1.614,15,00 (hum mil e seiscentos e quatorze reais e quinze centavos)**.

**VI – Cortadores / Riscadores / Programadores** - Assim compreendidos os trabalhadores (Cortadores de roupas de couro e pele, Operador de máquina de corte de roupas, Talhadores de roupas; Programadores de risco de cortes; Riscadores de tecidos; Programadores de encaixe – E-cad, Programadores de máquina industrial de bordar), cujas tarefas se resumem a programar riscos, marcadores por processo manual ou digital, cortar tecidos e não-tecidos, revisar cortes e trabalhar conforme normas técnicas de qualidade, com registro sob o CBO ns. 7631-10 e 7631-20, receberão a título de salário e produtividade já incorporada ao salário, a importância fixa de **R\$ 1.946,08, (hum mil, novecentos e quarenta e seis reais e oito centavos)**.

**VII - Auxiliares de Mesa / Ajudantes de Confecção / Auxiliares de Produção** - Assim compreendidos os trabalhadores (Auxiliares de confecção; Auxiliares da produção; Auxiliares de mesa na confecção de roupas; Auxiliares de serviços gerais), cujas tarefas se resumem a preparar lotes e pacotes já cortados, enfiar/esticar tecidos nas mesas, amarrar e distribuir peças cortadas para as costureiras, dobrar e contar peças cortadas nas mesas, bem como desempenhar outras tarefas exigidas pelos cortadores/riscadores relacionadas às mesas de cortes, com registros sob CBO ns. 7631-05, 7631-20 e 7631-25, receberão a título de salário e produtividade já incorporada ao salário, a importância fixa de **R\$ 1.475,16 (hum mil, quatrocentos e setenta e cinco reais e dezesseis centavos)**.

**VIII – ESTILISTAS (CBO 2624-25)** - Os estilistas trabalham o processo de criação e a utilização de conjuntos de técnicas específicas voltadas para a concepção de peças que serão produzidas

em série, receberão a título de salário e produtividade já incorporada ao salário, a importância fixa de **R\$ 1.946,08 (hum mil, novecentos e quarenta e seis reais e oito centavos)**.

**IX – MODELISTAS (CBO 3188-10)** - Confeccionam moldes para roupas, de forma manual ou pelo E-CAD, pesquisam segmentos de mercado, estudando estilos de design e avaliando pesquisas sobre tendências de mercado; avaliam materiais para aquisição e desenvolvem protótipos de roupas; projetam roupas, interpretando desenhos e modelos, receberão a título de salário e produtividade já incorporada ao salário, a importância fixa de **R\$ 1.946,08 (hum mil, novecentos e quarenta e seis reais e oito centavos)**.

**X - VENDEDORES** - compreendidos os trabalhadores(as) que laboram como vendedores(as) nas indústrias de confecções em geral, bem como nas filiais atacadistas e varejistas das indústrias. Aos Vendedores(as) serão garantidos salário fixo e comissão a serem negociados entre as partes, anotadas na CTPS, ficando assegurado que o somatório do salário base + comissões e DSR não será inferior a **R\$ 1.759,54 (hum mil, setecentos e cinquenta e nove reais e cinquenta e quatro centavos)**.

**Parágrafo Único: DAS ATIVIDADES COMPATÍVEIS COM AS DE VENDEDOR:** A organização do estoque, colocação de preços, elaboração de cartazes, realização de pesquisas de preços nos concorrentes, atendimento de clientes via aplicativos de mensagens e postagem de produtos em redes sociais não são atividades que determinam acúmulo e/ou desvio de funções, pois tais tarefas são realizadas dentro do horário de trabalho e são compatíveis com a função de vendedor.

**XI - Auxiliares de Escritório das Indústrias de Confecções e demais Empregados não classificados anteriormente** - Todos aqueles trabalhadores cujas funções não se enquadram nas já citadas acima, discriminados nesta cláusula, que trabalham sob vínculo empregatício nas empresas, filiais ou matrizes, com atividades preponderantes na indústria de confecção de roupas em geral de Goiânia (excetuando-se os que laboram sob atividades preponderantes afetas ao comércio e que pertençam ao mesmo Grupo Econômico – art. 2º, §2º, da CLT), ou seja, Auxiliares de Pessoal, Auxiliares de Estatística, Auxiliares de Serviços de Importação e Exportação, Auxiliares de Escritório, em geral, e Assistentes administrativos das indústrias de confecções e demais empregados que trabalham nas mesmas condições industriais (Faxineiras, Serviços gerais, Vigias/porteiros/guariteiros industriais, Motoboy/office-boy, Encarregados de manutenção), cujas tarefas se resumem a executar serviços de apoio de recursos humanos; administração, finanças e logísticas, atendimento de fornecedores, tratam de documentos variados, preparação de serviços e planilhas e execução de serviços gerais de escritório etc., com CBOs ns. 4110-05, 4110-10, 4110-30, 4110-35, 4110-45, 4122-05, 4143-15 e 5143-20; 5174-10, 5191-05, 5191-10, **farão jus ao reajuste de 4,0% (quatro por cento) sobre o seu último salário.**

**XII-** Os demais Empregados admitidos entre 01 de abril de 2023 a 31 de março de 2024, com salários acima de R\$ 3.000,00 (três mil reais) terão seus salários reajustados pelo critério da tabela de escalonamento abaixo, entendido para o efeito, exclusivamente, como mês completo a fração igual ou superior a 15(quinze) dias de efetividade, contados da data de admissão até a

data da presente revisão (01 de abril), proporção incidentes sobre o salário de admissão acima de R\$ 3.000,00 (três mil reais).

#### **TABELA DE PROPORCIONALIDADE em %**

**Para salários acima de R\$ 3.000,00**

<b>MÊS/ANO DE ADMISSÃO</b>	<b>Proporção</b>
<b>ABRIL 2023</b>	<b>100%</b>
<b>MAIO 2023</b>	<b>91,666%</b>
<b>JUNHO 2023</b>	<b>83,333%</b>
<b>JULHO 2023</b>	<b>75,000%</b>
<b>AGOSTO 2023</b>	<b>66,666%</b>
<b>SETEMBRO 2023</b>	<b>58,333%</b>
<b>OUTUBRO 2023</b>	<b>50,000%</b>
<b>NOVEMBRO 2023</b>	<b>41,666%</b>
<b>DEZEMBRO 2023</b>	<b>33,333%</b>
<b>JANEIRO 2024</b>	<b>25,000%</b>
<b>FEVEREIRO 2024</b>	<b>16,666%</b>
<b>MARÇO 2024</b>	<b>08,333%</b>

#### **XIII- PARA QUEM RECEBE SALÁRIO SUPERIOR A R\$ 5.000,00 (CINCO MIL REAIS), O REAJUSTE SERÁ NEGOCIADO DIRETAMENTE COM A EMPRESA.**

O reajuste salarial dos Empregados que recebem salário base acima de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) deverá ser determinado por negociação direta com o Empregador, não incidindo, portanto, neste caso, o reajuste salarial do *caput* da presente cláusula.

#### **XIV- AJUDA DE CUSTO**

As empresas poderão, por sua liberalidade, conceder ajuda de custo aos empregados, independentemente de seu valor. A ajuda de custo não possui natureza salarial e não integra a remuneração do trabalhador, não sendo, portanto, considerada no cálculo das verbas trabalhistas.

#### **CLÁUSULA QUARTA - COMPENSAÇÃO DOS AUMENTOS COMPULSÓRIOS**

**§ 1º:** É permitida a compensação dos aumentos compulsórios e antecipações concedidas entre 01 de abril de 2023 a 31 de março de 2024, não podendo ser compensados os aumentos decorrentes de promoção, transferência, e equiparação salarial.

**§ 2º:** A compensação somente é aplicada para empregados que não possuem remuneração fixa e que tenham sido admitidos após o mês de abril de 2023, neste caso será assegurado o reajuste proporcional ao número de meses trabalhados, ou fração igual ou superior a 15(quinze) dias de trabalho. Observando-se o princípio da isonomia salarial

#### **Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo**

#### **CLÁUSULA QUINTA - MÉDIA SALARIAL**

Os cálculos de quaisquer parcelas dos empregados comissionistas, tais como, férias, 13º salário, indenizações, rescisões etc. serão feitos considerando-se a média das comissões e repouso semanal remunerado dos últimos 06 (seis) meses.,

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

##### **Outras Gratificações**

#### **CLÁUSULA SEXTA - PREMIAÇÃO**

As empresas, por sua liberalidade, poderão conceder aos empregados premiação com o objetivo de estimular a produtividade e o desempenho excepcional dos empregados nas indústrias de confecções, promovendo a competitividade e inovação no setor, conforme delineado pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e pelas modificações introduzidas pela reforma trabalhista.

**§ 1º:** Entende-se por prêmio a liberalidade concedida pelo empregador aos empregados ou grupos de empregados, em forma de bens, serviços ou valores monetários, como reconhecimento por desempenho superior ao ordinariamente esperado nas suas atividades, não constituindo salário nem integrando a remuneração para fins de encargos trabalhistas e previdenciários.

**§ 2º:** Os prêmios serão concedidos de acordo com critérios de performance claramente estabelecidos e comunicados previamente aos empregados. Estes critérios serão revisados anualmente para assegurar que reflitam as metas de desempenho relevantes para a empresa e para o setor.

**§ 3º:** A premiação não será devida por obrigação legal ou ajuste expresso que caracterize compromisso continuado, mantendo seu caráter de liberalidade e discricionariedade por parte do empregador.

**§ 4º:** Os prêmios serão concedidos com uma frequência máxima de quatro vezes por ano civil e uma vez por trimestre civil, para evitar a caracterização de habitualidade que possa alterar sua natureza jurídica de não salarial conforme definido pela CLT e reiterado pela jurisprudência relevante.

**§ 5º:** A cada ciclo de premiação, o empregador documentará e divulgará os critérios de avaliação de desempenho, garantindo transparência no processo de concessão dos prêmios. Tal documentação será mantida como medida de proteção contra possíveis questionamentos legais.

**§ 6º:** Conforme a legislação vigente, os valores atribuídos a título de prêmios não se incorporam ao contrato de trabalho dos empregados e não são base de incidência de encargos trabalhistas e previdenciários.

**§ 7º:** O empregador reserva-se o direito de ajustar ou suspender temporariamente o sistema de premiação em caso de circunstâncias econômicas adversas ou outras condições de força maior que impactem significativamente as operações empresariais.

**§ 8º:** Esta cláusula de premiação é estabelecida com a intenção de alinhar os interesses dos empregados com os objetivos estratégicos da empresa, dentro do marco legal vigente, visando a melhoria contínua do desempenho e a sustentabilidade econômica do setor de indústrias de confecções.

#### **Adicional de Hora-Extra**

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - HORA EXTRA**

Fica convencionado que os valores a serem pagos, a título de adicional de horas extras serão:

I – 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal, de segunda a sábado.

II - 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal, aos domingos e feriados.

**Parágrafo Único.** A fim de não haver dupla penalização e afronta aos arts. 7º, inciso IX da CF/88, e 73, §3º da CLT, se cumprida integralmente a jornada no período noturno e prorrogada esta, será devido o adicional respectivo, mas veda-se a dupla incidência do adicional noturno em jornada prorrogada diurnamente.

#### **Adicional de Tempo de Serviço**

#### **CLÁUSULA OITAVA - ANUÊNIO**

Fica estabelecido o pagamento ao empregado de adicional de anuênio de 0,3% (zero virgula três décimos), de forma cumulativa, por ano consecutivo de serviço prestado à empresa.

#### **Outros Adicionais**

#### **CLÁUSULA NONA - ADICIONAL DE ASSIDUIDADE**

Além dos pisos salariais e reajustes, estabelecidos na cláusula terceira, as empresas poderão conceder aos empregados que preencherem as condições estabelecidas nos parágrafos desta cláusula oitava, **Prêmio Mensal** decorrente de assiduidade em valor a ser definido pelas mesmas.

§ 1º- Para fazer jus ao prêmio instituído nesta cláusula o empregado deverá cumprir integralmente sua jornada diária de trabalho em todos os dias uteis do mês de referência, não se tolerando atrasos e faltas, mesmo nos casos justificados. Fica também a critério da empresa outras normas a serem estabelecidas para fazer jus a esse adicional.

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

§ 3º- 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.

## **Auxílio Alimentação**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

Os empregadores PODERÃO fornecer auxílio-alimentação aos empregados em dinheiro - nos seus respectivos pagamentos (contracheques), ticket ou cartão de crédito/débito eletrônico.

§ 1º: Os empregadores poderão descontar até R\$ 5,00 (cinco) reais do auxílio alimentação.

§ 2º: O auxílio alimentação possui natureza indenizatória, ou seja, não incorpora na remuneração do empregado e será disponibilizado mensalmente junto ao pagamento dos salários.

§ 3º: No caso do empregado faltar injustificadamente, o valor do auxílio-alimentação será descontado (na proporção 1/30) no mês seguinte.

## **Outros Auxílios**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO COMBUSTÍVEL**

As empresas PODERÃO conceder auxílio combustível aos empregados da indústria de confecções que utilizam veículo próprio para o deslocamento de sua residência ao local de trabalho e vice-versa, substituindo o auxílio-transporte tradicionalmente oferecido para transporte público.

§ 1º: Terão direito ao auxílio combustível os empregados que optarem, voluntariamente, pela substituição do vale-transporte pelo auxílio combustível.

§ 2º: O auxílio combustível tem caráter indenizatório. Não integra o salário do empregado, tampouco constitui base de incidência de encargos trabalhistas e previdenciários.

§ 3º: O valor será definido pelo empregador, com base na média de distância percorrida pelo empregado e os preços médios do combustível, assegurando que o montante auxilie na cobertura dos gastos com combustível para o deslocamento casa-trabalho-casa.

§ 4º: O auxílio será disponibilizado mensalmente junto ao pagamento dos salários, e o desconto aplicável ao empregado não excederá 6% de seu salário base.

§ 5º: No caso de falta injustificada, o valor do auxílio-combustível será descontado (na proporção 1/30) no mês seguinte.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PAS -( PROGRAMA DE AUXÍLIO SOCIAL )**

Ficam convenionadas as normas do PROGRAMA DE AUXÍLIO SOCIAL, de agora em diante identificado pela sigla PAS.

§ 1º: O PAS, será um programa social em favor de todos os empregados nas indústrias de confecção e de suas filiais

§ 2º: Somente em CASO DE FALECIMENTO, os beneficiários do falecido, terão direito aos BENEFÍCIOS previstos nesta cláusula.

§ 3º: Em favor de cada empregado, durante a vigência da presente convenção, a empresa, mensalmente, recolherá diretamente ao SINROUPAS, a importância de ~~R\$ 10,70~~( dez reais e setenta centavos) para a manutenção do PAS, SEM ÔNUS ao trabalhador.

§ 4º: Caberá ao SINROUPAS a administração do PAS, podendo eventualmente, terceirizar a administração de tal serviço, ficando o SINROUPAS como responsável pelo pagamento dos BENEFÍCIOS do PAS.

§ 5º: O pagamento previsto no § 3º não caracteriza salário "in natura", por conseguinte, não integrará de maneira alguma a remuneração do trabalhador, e nem constará nos recibos salariais (holerites) dos empregados.

§ 6º: Em caso de rescisão do contrato de trabalho, o empregado perderá automaticamente o direito ao PAS – PROGRAMA DE AUXÍLIO SOCIAL de que trata essa cláusula.

§ 7º: Todas as empresas abrangidas por este instrumento, associadas ou não a entidade patronal, deverão recolher obrigatoriamente o valor correspondente ao PAS (parágrafo terceiro), sob pena de ter que arcar com todas as obrigações previstas nesta cláusula.

§ 8º: A empresa deverá ainda comprovar o recolhimento do PAS, sob pena de não o fazendo, ter que arcar com multa convencional a favor dos sindicatos convenentes, no importe de 25% do salário normativo mensal, a ser paga, caso se comprove falta de recolhimento do PAS.

§ 9º: Fica sob a responsabilidade das empresas, o envio dos dados da empresa (CNPJ, dados de contato, pessoa responsável, e cópia GFIP) e dos empregados (nome, data de nascimento, CPF, e indicação dos beneficiários) para emissão do boleto de recolhimento do PAS.

§ 10: O PAS – PROGRAMA DE AUXÍLIO SOCIAL, a ser pago pelo administrador do sistema de auxílio (SINROUPAS OU ADMINISTRADOR TERCEIRIZADO) deverá observar os seguintes BENEFÍCIOS mínimos abaixo listados:

§ 11: FICA ESTIPULADO QUE O EMPREGADOR também poderá pagar o PAS em nome dos sócios da empresa, com os mesmos direitos do empregado.

I - Em caso de FALECIMENTO NATURAL ou ACIDENTAL do empregado, o SINROUPAS, através do PAS repassará aos beneficiários indicados pelo empregado, todos os BENEFÍCIOS do PAS.

II - O PAS ajudará os beneficiários do falecido, com os seguintes BENEFÍCIOS:

**a) BOLSA EDUCAÇÃO:** Será pago ao beneficiário do falecido uma bolsa educação no importe de R\$ 600,00 (seiscentos reais) uma única vez, para ser utilizada na ajuda escolar do filho do falecido, na compra de material escolar, na compra de uniformes. Caso o falecido não tenha filhos este benefício não será pago ao beneficiário.

**b) AUXÍLIO JURÍDICO:** Será concedido ao beneficiário principal do falecido orientação jurídica gratuita.

**c) BENEFÍCIO EMERGENCIAL:** Será pago ainda aos beneficiários do falecido os seguintes valores abaixo, através de uma seguradora contratada pelo **PAS**:

## **COBERTURAS E ASSISTÊNCIA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO SINROUPAS**

### **I – MORTE:**

a) Será contratada uma importância segurada mínima de **R\$ 15.000,00** (quinze mil reais) em caso de morte do empregado segurado. Está coberto a Morte do Segurado durante a Vigência do Certificado Individual e garante o pagamento de uma Indenização aos 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. Está coberto a invalidez permanente por acidente do Segurado, relativa à perda, à redução ou à impotência funcional definitiva, total ou parcial, de um membro ou órgão por lesão física, causada por Acidente Pessoal coberto,

ocorrida durante a Vigência do Certificado Individual de cada Segurado, garantindo o pagamento de uma Indenização ao próprio segurado.

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. Está coberto a morte do cônjuge do segurado principal durante a vigência do certificado individual e garante o pagamento de uma indenização ao segurado titular.

### **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):

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

a) Esse serviço será prestado à família do empregado segurado, o que inclui cônjuge e filhos (até 18 anos) do empregado e será em conformidade com as cláusulas estabelecidas pela seguradora detentora do seguro. Caso a família não utilize os serviços terá o direito ao reembolso de até R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) mediante a apresentação de notas fiscais conforme normas da CIA.

b) Esses serviços deverão estar disponíveis apenas através de atendimento 24 horas via central **4090.1073 capitais e regiões metropolitanas** e **0800.778.1073- demais localidades**, 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 – DESPESAS MÉDICOS HOSPITALARES:**

Em casos de acidente, esta cobertura garante o reembolso, limitado ao Capital Segurado de até R\$ 1.200,00 (mil e duzentos reais), de despesas médicas, hospitalares e odontológicas efetuadas pelo Segurado para seu tratamento, sob orientação médica, iniciado nos 30 (trinta) primeiros dias contados da data do Acidente Pessoal coberto.

## **VII – 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;

f) Os valores previstos nesta cláusula, serão pagos, em até 30 (trinta) dias úteis, APÓS A ENTREGA de todos os documentos necessários para o recebimento dos BENEFÍCIOS do PAS: certidão de óbito, termo de indicação de beneficiários, documentos pessoais dos beneficiários.

### **TELEFONES DE CONTATO PARA ATENDIMENTO AO SEGURADO:**

Assistência Funeral 24 horas - **4090 1073** para Capitais e regiões metropolitanas, e 0800.778.1073 para demais localidades;

Telefone da **3R Seguros (62) 3922-0606 - HORÁRIO COMERCIAL, em caso de falecimento ou outros assuntos, ligar para a seguradora 3R;**

Dúvidas sobre o PAS: **(62) 3202-5567- HORÁRIO COMERCIAL;**

Telefone da **TELEMEDICINA - 0800-726-4935.**

### **OUTROS CONVÊNIOS**

**a-** Convênio médico hospitalar com a empresa HAPVIDA. Tabela do Plano de saúde no site do SINROUPAS ([www.sinroupas.com.br](http://www.sinroupas.com.br)). Dúvidas, ligue (62) 3202-5567.

**b-** Convênio com desconto com a faculdade SENAI-ITALO BOLOGNA.

**c-** Convênio com o SESI/SENAI para filhos de empregados e empregadores da indústria de confecções no primeiro e segundo grau, dando prioridade a confecção.

**d-** Convênio com a Faculdade Universo, com desconto de até 60% nos cursos de graduação.

**e-** Convênio com farmácias com descontos especiais, a relação das farmácias poderá ser consultada através do site do SINROUPAS;

## CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR

A entidade sindical prestará indistintamente a todos os trabalhadores subordinados a esta Convenção Coletiva de Trabalho, benefícios sociais em caso de: nascimento de filho, conforme tabela de benefícios definida pelos sindicatos e discriminada no Manual de Orientação e Regras, por meio de organização gestora especializada e aprovada pelas entidades Sindicais Convenientes.

§ 1º: A prestação dos benefícios sociais continuará a partir de 01/06/2024, na forma, valores, parcelas, requisitos, beneficiários, penalidades e tabela de benefícios definida no Manual de Orientação e Regras, registrado em cartório, parte integrante desta cláusula.

§ 2º: Para efetiva viabilidade financeira deste benefício e com o exposto consentimento da entidade sindical profissional, as empresas, compulsoriamente, a título de contribuição social, recolherão até o dia 10 (dez) de cada mês, o valor total de **R\$ 14,00 (quatorze reais)** por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no site [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br). O custeio do Benefício Social Familiar será de responsabilidade integral das empresas, ficando vedado qualquer desconto no salário do trabalhador. Inobstante, estas somente poderão ser executadas por eventual mora e/ou inadimplência, mediante o consentimento exposto – via procuração específica – do Sindicato Patronal.

§ 3º: Em caso de afastamento de empregado, por motivo de doença ou acidente, o empregador manterá o recolhimento por até 12 (doze) meses. Caso o afastamento do empregado seja por período superior a 12 (doze) meses, o empregador fica desobrigado ao recolhimento desta contribuição a partir do décimo terceiro mês, ficando garantidos ao empregado todos os benefícios previstos nesta cláusula, até seu efetivo retorno ao trabalho, quando então o empregador retomará o recolhimento relativo ao trabalhador afastado.

§ 4º: O nascimento, óbito ou evento que possa provocar a incapacitação permanente para o trabalho, por perda ou redução de sua aptidão física, deverá ser comunicado formalmente à gestora, no prazo máximo e improrrogável de 90 (noventa) dias da ocorrência, pelo site [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br).

§ 5º: O empregador que por ocasião do nascimento, de fato causador da incapacitação permanente ou falecimento, estiver inadimplente por falta de pagamento, efetuar recolhimento por valor inferior ao devido, ou comunicar o evento após o prazo de 90 (noventa) dias, reembolsará a gestora o valor total dos benefícios a serem prestados e responderá perante o empregado ou a seus dependentes, a título de multa, o dobro do valor dos benefícios. Caso o empregador regularize sua situação no prazo de até 15 (quinze) dias corridos, após o recebimento da comunicação formal feita pela gestora, ficará isento de quaisquer responsabilidades descritas no item "6.)" do Manual de Orientação e Regras.

§ 6º: Nas planilhas de custos, editais de licitações ou nas repactuações de contratos devido a fatos novos constantes nesta CCT e em consonância à instrução normativa vigente, nestes

casos, obrigatoriamente, deverão constar a provisão financeira para cumprimento desta cláusula, preservando o patrimônio jurídico dos trabalhadores, conforme o artigo 444 da CLT.

§ 7º: Mensalmente, estará disponível no site da Gestora um novo Certificado de Regularidade o qual deverá ser apresentado ao contratante quando solicitado e ao homologador quando das rescisões trabalhistas.

§ 8º: O presente serviço social não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório e ser eminentemente assistencial. § 9º O descumprimento da cláusula em decorrência de negligência, imperícia ou imprudência de prestador de serviços (administradores e/ou contabilistas), implicará na responsabilidade civil daquele que der causa ao descumprimento, conforme artigos 186, 927, 932, III e 933, do Código Civil Brasileiro.

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

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - REGRAS PARA TERCEIRIZAÇÃO E FACÇÃO**

As empresas que terceirizarem os serviços de forma irregular (para terceiros não legalizados sem CNPJ) serão **SUBSIDIARIAMENTE** responsáveis pelo pagamento dos direitos trabalhista e benefícios previstos nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

### **Desligamento/Demissão**

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

Fica mantida 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.

§ 1º: Qualquer demanda de natureza trabalhista será obrigatoriamente submetida à Comissão de Conciliação Prévia.

§ 2º: Qualquer demanda relativa a Convenção Coletiva de Trabalho será submetida a Comissão de Conciliação Prévia.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - HOMOLOGAÇÃO**

Fica garantido ao trabalhador **associado** ao SINDCOSTUREIRAS o direito de homologar sua rescisão trabalhista no Sindicato Laboral, sem nenhum custo adicional, será realizado uma conferência exaustiva dos valores a serem homologados de forma a evitar eventuais ações trabalhistas originadas da rescisão homologada, acentuando a segurança jurídica com consequência dos conflitos trabalhistas.

#### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AVISO PRÉVIO**

Fica estabelecido que em caso de Dispensa Sem Justa Causa o empregado deverá cumprir no máximo 30 (trinta) dias, sendo que os demais dias adquiridos pela proporcionalidade do aviso prévio (Lei 12.506/2011) decorrente do seu tempo de serviço deverão ser indenizados pela empresa.

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DATAS COMEMORATIVAS**

Os empregados que trabalham em lojas ligadas a indústria de Confecção, poderão trabalhar no mês de dezembro e nas semanas que antecedem: o dia das mães, dos pais, e dos namorados, até as 23:00 horas, mediante compensação, respeitando o limite máximo de dez horas diárias conforme parágrafo segundo do artigo 59 da CLT.

**Parágrafo único.** No período em que se trata o *caput* desta cláusula, após a jornada normal de trabalho os empregadores fornecerão lanche ao trabalhador ou pagarão a importância de R\$ 38,00 (trinta e oito reais).

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - REGRAS PARA TRABALHO EM FERIADOS**

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 **SINROUPAS**, estarão autorizadas ao trabalho em Feriados.

II – Os empregados abrangidos pelo presente instrumento coletivo, não poderão trabalhar nos seguintes feriados: a) NATAL; b) PAIXÃO DE CRISTO; c) DIA MUNDIAL DO TRABALHO; d) 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 SINROUPAS- Sindicato das Indústrias de Confeções de Roupas em Geral de Goiânia.

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

d) os empregadores que não fornecem alimentação no estabelecimento, pagarão a título de ajuda alimentação, o valor de R\$ 30,00 (trinta reais) que não integralizará ao salário para qualquer efeito legal

e) as empresas que não apresentarem a **Certidão de Regularidade** emitida pelo SINROUPAS, não poderão trabalhar em qualquer feriado, tanto Municipal, Federal ou Estadual.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - DESVIO E/OU ACÚMULO DE FUNÇÕES**

Não configura acúmulo ou desvio de funções o mero exercício – mesmo que habitual – de tarefas diferentes, executadas na mesma jornada de trabalho, que não exijam maior capacitação técnica ou pessoal do empregado, e que sejam compatíveis com a sua condição pessoal e a **natureza do cargo**.

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

##### **Qualificação/Formação Profissional**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - PROMOÇÃO EM CARÁTER EXPERIMENTAL**

Os empregadores poderão adotar, mediante aditivo ou termo específico com o empregado, política interna para promoção de cargo em caráter experimental, hipótese em que o colaborador será submetido a teste, pelo prazo máximo de 90 (noventa) dias, e somente se aprovado é que a promoção será efetivada com a alteração de cargo e salário.

## **Estabilidade Mãe**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE**

Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa, da empregada gestante desde a confirmação da gravidez, até 35 (trinta e cinco) dias após o término dos cinco meses previstos no art.10º inciso II, alínea "b" do ATO DAS DISPOSIÇÕES CONSTITUCIONAIS TRANSITÓRIAS da Constituição Federal/ 88.

**I** - O direito prescrito nesta cláusula, em atendimento a Lei Complementar nº 146, de 25 de junho de 2014, nos casos em que ocorrer o falecimento da genitora, será assegurado a quem detiver a guarda do seu filho (pai, avós, etc.).

**II** - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho da gestante, nos termos do Art. 482 da CLT alínea i, o abandono de emprego.

**Parágrafo único.** Será considerado como abandono de emprego, a gestante que sem apresentar justificativa, deixar de retornar ao trabalho, após o fim da licença maternidade de 120 dias prevista no Art. 392 da CLT.

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

### **Duração e Horário**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - JORNADA DE TRABALHO**

§ 1º: Fica convencionado que as 44:00 (quarenta e quatro) horas semanais de trabalho no setor produtivo, serão de segunda a sexta-feira, já compensadas (incluídas) as horas do dia de sábado.

§ 2º: A jornada diária será de 08:48 (oito horas e quarenta e oito minutos) de segunda à sexta feira, ou 09:00 horas (nove horas) de segunda à quinta-feira e 08:00 (oito horas) na sexta feira, totalizando 44:00 (quarenta e quatro horas) semanais.

§ 3º: Será concedido a todos os empregados, um intervalo de 15 minutos de intervalo acompanhado de lanche que não serão computados na carga horária de trabalho.

§ 4º: Fica ajustado que as empresas poderão acordar com seus empregados, horários diferentes do proposto acima, desde que limite a 44 (quarenta e quatro) horas semanais, sendo possível a prorrogação nos termos da lei e a adoção de sistema interno de compensação (banco de horas).

§ 5º Fica também convencionado que o horário de trabalho em 03 (três) turnos no setor produtivo do segmento de bordados terá a seguinte jornada de trabalho:

I - 1º Turno - 07:00h às 16:00hs, de segunda a sexta-feira, com intervalo intrajornada de 01:00 (uma hora), e no sábado das 07:00h às 11hs, totalizando 44 horas semanais.

II - 2º Turno- 14:00h às 23:00h, de segunda à sexta-feira, com intervalo intrajornada de 01:00 (uma hora), e no sábado das 11:00h às 15:00h, totalizando 44 horas semanais.

III - 3ºTurno - 22:00h às 7:00h, de segunda a sexta-feira, com intervalo intrajornada de 01:00 (uma hora).

§ 6º: Fica ainda liberado para o segmento de bordados/lavanderias de confecções/indústria de confecções, horário compatível a cada empresa desde que limitado a 44 horas semanais.

§ 7º: Fica autorizado para os vendedores, presenciais e on-line das lojas de atacado e varejo, pertencentes ao segmento da Indústria de Confecção, jornada de trabalho compatível com a realidade e necessidade de cada empresa, desde que limitada a 44 horas semanais, sendo possível a prorrogação nos termos da lei e a adoção de sistema interno de compensação (banco de horas).

§ 8º: As empresas poderão realizar acordos coletivos com o Sindicato Laboral para flexibilização da jornada de trabalho.

### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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 § 2ºdo 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.

**§ 4º: CONTRATAÇÃO CARGA HORÁRIA REDUZIDA** - As empresas poderão contratar empregados com carga horária reduzida, conforme o determinado na OJ 358 (Orientação Jurisprudencial da SDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho.

**§ 5º:** Na contratação para cumprimento de jornada reduzida, inferior à previsão constitucional de oito horas diárias ou quarenta e quatro semanais, é lícito o pagamento do piso salarial ou do salário-mínimo proporcional ao tempo trabalhado.

**§ 6º: REDUÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA** - Com fundamento no que dispõe o art. 611-A, inciso III, e parágrafo único do art. 611-B, da CLT, as partes poderão convencionar a redução do intervalo para refeições e descanso, previsto no § 3º do art. 71 da CLT, para 30 (trinta) minutos, desde que haja mútua concordância.

a) A redução para intervalo de refeição e descanso na forma prevista no § 6º acarretará a redução de forma proporcional no início ou final da jornada de trabalho.

b) As empresas poderão desobrigar os empregados do registro do horário de intervalo para refeição e descanso, no cartão de ponto, desde que solicitado por este, ou, em substituição, assinalar no cartão de ponto o referido intervalo.

#### **Faltas**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - FALTAS ABONADAS- ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

Para atender fins previdenciários, as empresas aceitarão atestados, fornecidos por médicos e odontólogos, de acordo com os parágrafos abaixo:

**§ 1º: ATESTADOS DE SAÚDE** - Esta cláusula visa regulamentar a apresentação e aceitação de atestados de saúde (médicos ou odontológicos) pelos empregados da indústria de confecções e suas filiais, assegurando o cumprimento das normativas legais, mantendo a transparência e a eficiência na gestão de absenteísmo por questões de saúde.

**a** - As faltas amparadas por atestados de saúde (médicos ou odontológicos) são justificadas, não sofrendo descontos na remuneração.

**b** - O empregado deverá comunicar a sua ausência ao supervisor ou ao departamento de recursos humanos no primeiro dia de afastamento. O atestado de saúde deve ser entregue em até 48 horas após a ausência, podendo ser apresentado em formato físico ou digital, garantindo que todas as informações estejam legíveis e autenticadas conforme a legislação vigente.

**c** - O atestado de saúde deverá incluir:

c.1) Nome completo do empregado;

c.2) Tempo de afastamento recomendado;

c.3) Diagnóstico com o Código Internacional de Doenças (CID), somente quando o empregado concordar em constar no atestado;

c.4) Identificação clara do médico ou dentista, com assinatura, carimbo ou número de registro no CRM ou CRO.

**d** - A empresa reserva-se o direito de verificar a autenticidade do atestado médico. Em caso de suspeitas de irregularidade, poderá ser solicitada a confirmação com o profissional ou instituição emissora. Atestados considerados fraudulentos podem levar a medidas disciplinares, incluindo demissão por justa causa conforme estipulado pelas leis trabalhistas e penais.

**e** - Todas as informações relacionadas aos atestados médicos devem ser tratadas com a máxima confidencialidade e conforme LGPD, respeitando a privacidade do empregado e as normas éticas relacionadas à informação médica.

**f** - O atestado médico oriundo de consulta virtual não será aceito como falta justificada, não sendo, portanto, utilizado para abono de falta.

**g** - Se o empregado faltar ao trabalho e não apresentar qualquer justificativa ou documento que prove o motivo de sua falta, o empregador além de descontar o dia e o DSR, poderá adverti-lo, suspendê-lo ou até despedi-lo por justa causa em caso de reincidência, a depender de cada caso concreto.

**§ 2º: ATESTADOS DE COMPARECIMENTO** - A empresa não é obrigada a abonar as faltas mediante atestado de comparecimento, pois a declaração de comparecimento não equivale a atestado de saúde (médico ou odontológico) para fins de justificar falta diária, pois a ausência só é aceita quando um atestado de saúde declara a impossibilidade de que o paciente execute suas atividades.

**a** - O atestado de comparecimento serve apenas para justificar a ausência do empregado no período determinado no atestado, isentando o empregado das punições previstas em lei.

**b** - A empresa, por sua liberalidade, poderá recepcionar o atestado de comparecimento. Porém, para tanto, o atestado de comparecimento deve conter a data e horário que o empregado esteve naquele horário, para que apenas essas horas sejam abonadas

**§ 3º: ATESTADOS DE ACOMPANHAMENTO** - A empresa não é obrigada a abonar as faltas mediante atestado de acompanhamento, com exceção aos seguintes casos:

**a** - Até 2 (dois) dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de esposa ou companheira;

**b** - Até 2 (duas) vezes por ano, para acompanhar filho de até 12 anos de idade ou portador de necessidade especial de qualquer idade, em consulta médica.

c - No caso de empregadas gestantes, dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, 06 (seis) consultas médicas e demais exames complementares.

§ 4º: Os diretores eleitos do Sindicato Profissional, quando convocados pela Presidência da entidade, para reuniões de interesses da classe, não sofrerão prejuízos em seus salários, não podendo, todavia, ultrapassar a 03 (três) horas mensais (bimestral). Sendo certo que, para fazer jus à dispensa, o empregado deverá apresentar por escrito a solicitação firmada pelo Presidente do Sindicato Profissional, com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas, comprovando a necessidade de sua presença na reunião.

§ 5º: A empresa concederá aos seus empregados os seguintes abonos e faltas, sem prejuízo nos salários:

a - 04 (quatro) dias consecutivos por falecimento do cônjuge, ascendente, descendente ou pessoa que viva sob sua dependência econômica, devidamente declarada na Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS;

b - 05 (cinco) dias consecutivos no caso de casamento;

c - 04 (quatro) dias consecutivos por falecimento do companheiro (a) que viva sob sua dependência econômica, devidamente declarada na Carteira de Trabalho e Previdência Social, e irmão(s), mediante apresentação de atestado de óbito.

§ 6º: O início da contagem dos dias não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias já compensados ou de folgas.

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - EMENDAS DE FERIADOS / TROCA DE DIAS**

§ 1º: Nos feriados que caírem na terça ou quinta-feira da semana, fica autorizada, ao empregado e ao empregador, a livre negociação de eventual emenda do feriado (segunda em relação a terça-feira, sexta-feira e sábado em relação a quinta-feira), compensando, os dias eventualmente emendados, nos termos de acordo firmado entre empregado e empregador.

§ 2º: A emenda de feriados e eventual compensação terá que ser previamente aprovada por 51% dos empregados.

§ 3º: **FORMALIZAÇÃO DA TROCA DO DIA DE FERIADO** - Atendendo os interesses das partes convenientes, as empresas ficam autorizadas a trocar trabalho em dia de feriado, por folga em dia útil e, em compensação, conceder folgas em maior número de dias seguidos, ao total ou a parte dos seus empregados.

**§ 4º - FOLGA COMPENSATÓRIA POR DIA TRABALHADO NA ELEIÇÃO** - As folgas garantidas aos dias trabalhados por convocação da Justiça Eleitoral, deverão ser gozadas no prazo máximo de 03 (três) meses, a contar do dia trabalhado, sob pena de preclusão

### **Férias e Licenças**

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS**

Empregador e empregado poderão, mediante acordo específico e necessidade fundamentada, antecipar o gozo de férias, mesmo não tendo sido integralizado o período aquisitivo, caso em que os prazos de aviso previstos na CLT não se aplicam.

### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

#### **Condições de Ambiente de Trabalho**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - GERENCIAMENTO DE RISCOS OCUPACIONAIS E PROGRAMA DE GERENCIAMENTO DE RISCOS**

Nos termos da nova NR-01, as empresas de todo o território nacional estão obrigadas a implementar, a partir de janeiro/2022, o “Gerenciamento de Riscos Ocupacionais” (GRO) e “Programa de Gerenciamento de Riscos” (PGR), nos moldes definidos na referida norma regulamentadora.

### **Relações Sindicais**

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - AVISOS DO SINDICATO E HOMENAGEM AO DIA DO COSTUREIRO(A)**

As empresas deverão fixar em local visível:

a) os avisos de convocação de assembleias gerais feitas pelo Sindicato Profissional, desde que entregue com antecedência de 03 (três) dias; b) os valores relativos ao piso salarial, adicionais de horas extras e insalubridade; c) as condições relativas aos atestados médicos para abonos de faltas; d) outros informes de interesse da categoria profissional, a pedido do sindicato das Costureiras, desde que atendam a legislação em vigor.

**Parágrafo Único: HOMENAGEM AO DIA DA COSTUREIRA.** Fica estabelecido o dia 25 de maio como o “dia do(a) costureiro(a)”, sendo que neste dia as empresas deverão demonstrar o reconhecimento e a valorização da profissão através de uma homenagem.

### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA LABORAL**

Os empregados ASSOCIADOS E SINDICALIZADOS, quer seja, os que livremente se associarem a entidade sindical obreira, deverão ser orientados a recolher valores diretamente a seu sindicato, ou o valor poderá ser descontado em folha de pagamento e repassado ao sindicato obreiro, caso o empregado DÊ O CONSENTIMENTO PARA DESCONTO, ficando a empresa isenta de qualquer responsabilidade,

**§ 1º:** A comprovação de associação do empregado será feita pelo envio do Sindicato OBREIRO para a empresa, de cópia da ficha de associação ou relação de associados devidamente assinada pelo sindicato Obreiro e aprovado pelo empregado, ficando a empresa isenta de qualquer responsabilidade.

**§ 2º: BENEFÍCIOS PARA O ASSOCIADO:** · ASSISTÊNCIA JURÍDICA TRABALHISTA GRATUITA (ORIENTAÇÕES, CÁLCULOS , AÇÕES TRABALHISTAS, CONFERÊNCIAS EM ACERTOS TRABALHISTAS, FGTS, INSS, AÇÃO DE CUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO); · ASSISTENCIA MÉDICA E ODONTOLÓGICA ATRAVÉS DE CONVÊNIOS (CONSULTAS MÉDICAS, DENTISTA, EXAMES DE LABORATÓRIO, EXAMES DE IMAGEM, EXAMES DE ALTO CUSTO COM ATÉ 70% DE DESCONTO); · LAZER PARA VOCÊ E SUA FAMÍLIA (CONVÊNIO EM CLUBES E HOTÉIS DE CALDAS NOVAS); · EDUCAÇÃO ATRAVÉS DE CONVÊNIOS COM INSTITUIÇÕES DE ENSINO PRESENCIAL E À DISTÂNCIA, (SESI, SENAI, CEAD BRASIL), CONCLUA O ENSINO FUNDAMENTAL OU MÉDIO À DISTANCIA PELO CEAD BRASIL EM 06 MESES, COM DIPLOMA RECONHECIDO PELO MEC; · CULTURA CONVÊNIO COM CINEPRIME, COM ATÉ 60% DE DESCONTO; · CURSOS DE LÍNGUAS ESTRANGEIRAS ( INGLÊS E FRANCÊS), AULAS PRESENCIAIS AOS SÁBADOS, MÉTODO CONVERSAÇÃO COM PROFESSOR BRITÂNICO; · CUIDE DE SUA BELEZA E MELHORE SUA AUTO ESTIMA COM PROFISSIONAIS DE ESTÉTICA ( MASSAGENS RELAXANTES E MODELADORAS, ALONGAMENTO DE UNHAS, TRATAMENTO CAPILAR, ESCOVA PROGRESSIVA, LIMPEZA E TRATAMENTO DE PELE E MUITO MAIS).

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

**§ 4º:** 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.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 e Empreendedores Individuais, 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 da empresa ser associada ou não ao SINROUPAS.

**§ 2º:** O valor da contribuição assistencial patronal/contribuição de fortalecimento sindical patronal deverá ser recolhido por todas as empresas da categoria conforme o seu capital social e indicação do valor na tabela abaixo:

TABELA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL 2024

<b>DESCRIÇÃO- CAPITAL SOCIAL</b>	<b>VALOR</b>
EMPREENDEDORES INDIVIDUAIS	R\$ 100,00
10,00 A 10.000,00	R\$ 250,00
10.001,00 A 20.000,00	R\$ 300,00
20.001,00- A 30.000,00	R\$ 350,00
30.001,00 A 40.000,00	R\$ 400,00
40.001,00 A 50.000,00	R\$ 500,00
50.001,00 A 60.000,00	R\$ 600,00
60.001,00 A 70.000,00	R\$ 700,00
70.001,00 A 80.000,00	R\$ 800,00
80.001,00 A 90.000,00	R\$ 900,00
90.001,00 A 100.000,00	R\$ 1.000,00
100.001,00 A 150.000,00	R\$ 1.500,00
150.001,00 A 200.000,00	R\$ 2.000,00
200.001,00 A 250.001,00	R\$ 2.500,00
250.001,00 A 300.000,00	R\$ 3.000,00
300.001,00 A 500.000,00	R\$ 4.000,00
500.001,00 A 700.000,00	R\$ 5.000,00
700.001,00 A 900.000,00	R\$ 6.000,00
900.000 em diante	R\$ 7.000,00

§ 3º: Será direcionado 20% (vinte por cento) do valor total da guia para a Federação das Indústrias do Estado de Goiás para que ocorra a recomposição da autonomia financeira do sistema sindical.

§ 4º: No caso de a empresa possuir matriz fora do Estado de Goiás e filiais localizadas na base de representação do SINROUPAS, o recolhimento da contribuição assistencial patronal/contribuição de fortalecimento sindical será realizado por cada filial, com o valor calculado com base no faturamento individual de cada uma delas.

§ 5º: O valor da contribuição assistencial patronal/contribuição de fortalecimento sindical deverá ser pago por meio de uma guia específica enviada pelo SINROUPAS, até o dia 30/07/2024. Caso a empresa deseje parcelar o valor da contribuição acima de **R\$ 500,00 (quinhentos reais)**, deverá entrar em contato com o SINROUPAS através do e-mail ([sinroupas@fieq.com.br](mailto:sinroupas@fieq.com.br)) ou telefones (62) 98201-0504 / (62) 3202-5567 para viabilizar a negociação/parcelamento.

§ 6º: 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.

§ 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.

§ 8º: Na assembleia geral extraordinária foi ainda garantindo que as empresas não associadas e que não concordam com o pagamento da contribuição assistencial, terão de comparecer ao sindicato patronal para fazer a oposição, no prazo comum de 05 (cinco) dias corridos, a partir da inserção da convenção coletiva no mediador do site do Ministério do Trabalho e Emprego para se opor ao pagamento da contribuição assistencial e entregar a carta de oposição diretamente no SINROUPAS nos seguintes horários: 08:00 às 12:00 horas e 14:00 às 17:00 horas. Só será aceita a carta de oposição se ela for entregue pelo proprietário da empresa na sede do SINROUPAS.

§ 9º: A título de divulgação, o SINROUPAS deverá publicar em seu site (página principal) comunicado a respeito da abertura do prazo de oposição ao pagamento da contribuição.

**§ 10º:** As empresas que não compareceram na assembleia e não fizeram o direito de oposição no prazo estabelecido no parágrafo 8º da presente cláusula deverão efetuar o pagamento da contribuição assistencial, sendo elas associadas ou não.

#### **Outras disposições sobre representação e organização**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CATEGORIAS ABRANGIDAS**

1. Indústrias de confecções do vestuário e acessórios no município de Goiânia;
2. Indústria de camisas para homens e roupas brancas no município de Goiânia;
3. Indústria de confecções de roupas femininas no Município de Goiânia/GO;
4. Indústria de lingerie e/ ou similares de roupas íntimas femininas e masculinas no Município de Goiânia/GO;
5. Indústria de roupas íntimas no Município de Goiânia/GO;
6. Facção de roupas íntimas no Município de Goiânia/GO;
7. Facção de peças do vestuário, exceto roupas íntimas no Município de Goiânia/GO;
8. Indústria de confecção de peças do vestuário, exceto roupas íntimas no Município de Goiânia/GO;
9. Indústria de confecções de roupas profissionais no Município de Goiânia/GO;
10. Indústria de fabricação de acessórios do vestuário, exceto para segurança e proteção no Município de Goiânia/GO;
11. Indústria de fabricação de malharia e tricotagem no Município de Goiânia/Go;
12. Indústria de luvas, bolsas e peles de resguardo no Município de Goiânia/GO;
13. Indústria de roupas e chapéus de senhoras no Município de Goiânia/GO;
14. Indústria de confecção de chapéus masculinos no Município de Goiânia/GO;
15. Facção de roupas profissionais no Município de Goiânia/GO;
16. Indústria de estamperia 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.

### **Disposições Gerais**

#### **Mecanismos de Solução de Conflitos**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - FORO LEGAL**

É da Justiça do Trabalho a competência para apreciação de toda e qualquer reclamação trabalhista, oriunda da aplicação desta Convenção Coletiva de Trabalho, seja o postulante o próprio interessado ou o substituto processual, face ao art. 625 da CLT e normas ajustadas nesta Convenção. Descumprimento do Instrumento Coletivo.

#### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO COLETIVA**

As partes se comprometem a cumprir a presente Convenção Coletiva de Trabalho, em todos os seus termos e condições.

**Parágrafo Único.** Durante o prazo de vigência da presente Convenção, ficam as partes comprometidas a discutir e aperfeiçoar a mesma.

#### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - MULTA**

As partes que violarem o disposto na presente Convenção ficarão sujeitas à MULTA DE UM SALÁRIO-MÍNIMO VIGENTE, sendo revertidos em 50% (cinquenta por cento) para a parte prejudicada e 50% (cinquenta por cento) para os sindicatos convenentes.

}

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

EDILSON BORGES DE SOUSA  
Presidente  
SINDICATO DAS IND DE CONFEC DE ROU EM GERAL DE GOIANIA

**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>.