

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2026

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: GO000312/2025
DATA DE REGISTRO NO MTE: 21/05/2025
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR024688/2025
NÚMERO DO PROCESSO: 10162.202677/2025-48
DATA DO PROTOCOLO: 15/05/2025

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 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 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) **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, com abrangência territorial em Goiânia/GO.**

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS

I - Costureiras(os): Assim compreendidos os profissionais que laboram em qualquer tipo de máquina industrial 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 cóis, 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\$ 1.703,00 (hum mil, setecentos e três reais)**.

II – Operadores de máquina de bordar - Assim compreendidos os profissionais responsáveis por operar máquinas de bordar industriais, programando e ajustando equipamentos para a execução de bordados em tecidos diversos, incluindo couro, realizando o preparo da máquina, fixação dos tecidos nos bastidores, troca de linhas e ajustes de tensão, podendo ainda criar e personalizar padrões, interpretar desenhos e matrizes digitais, com o respectivo código CBO nº 7633-10, receberão a título de salário e produtividade já incorporada ao salário, a importância fixa de **R\$ 1.846,00 (hum mil, oitocentos e quarenta e seis reais)**.

III - Estampadores de tecidos - Assim compreendidos os profissionais que trabalham em indústrias de confecções, na função de silk e estampas de tecidos em geral, incluindo malhas e 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\$ 1.588,00 (hum mil, quinhentos e oitenta e oito reais)**.

Parágrafo Único: Para aqueles estampadores de tecidos que manipulam, de forma habitual e intermitente, tintas com metais pesados, solventes e/ou que sejam expostos a calor acima dos limites da NR-15, será devido ainda adicional de insalubridade de no mínimo 10% (dez por cento) sobre o salário mínimo nacional vigente, sendo certo que, por se tratar de compensação ao empregado pela exposição a agentes nocivos à sua saúde, não incidirá nos períodos de afastamento como férias, faltas justificadas e injustificadas, licenças e outros.

IV - Auxiliares de Costura / Auxiliares de Máquina Industrial de Bordar / Auxiliares de Estamparia – Assim compreendidos os profissionais (Arrematadeira, Auxiliar de Operador de Máquina de bordar, Marcador de peças confeccionadas para bordar, Operador de Máquinas de pregar botões, de rebites e de etiquetar, Colador ou Costurador de etiquetas a ferro quente e/ou máquina de costura, 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\$ 1.556,00 (hum mil, quinhentos e cinquenta e seis reais)**.

Parágrafo Único: Para aqueles auxiliares de estampadores de tecidos que manipulam, de forma habitual e intermitente, tintas com metais pesados, solventes e/ou que sejam expostos a calor acima dos limites da NR-15, será devido ainda adicional de insalubridade de no mínimo 10% (dez por cento) sobre o salário mínimo nacional vigente, sendo certo que, por se tratar de compensação ao empregado pela

exposição a agentes nocivos à sua saúde, não incidirá nos períodos de afastamento como férias, faltas justificadas ou injustificadas, licenças e outros

V – Auxiliares de Mesa / Ajudantes de Confecção / Auxiliares de Produção -

Assim compreendidos os profissionais (Auxiliares de confecção; Auxiliares da produção; Auxiliares de mesa na confecção de roupas; 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\$ 1.556,00 (hum mil, quinhentos e cinquenta e seis reais)**.

VI – Auxiliares de Serviços Gerais (CBOs ns. 5143-20) –

Assim compreendidos os profissionais que desempenham atividades de limpeza, organização, manutenção e conservação de todos os ambientes e instalações da empresa e das lojas. Incluem-se em suas atribuições, além da limpeza, a coleta e descarte de resíduos, o reabastecimento de materiais de higiene e limpeza dos setores da empresa, a manutenção da ordem no ambiente de trabalho e o apoio a setores administrativos e produtivos, conforme necessário. Receberão, a título de salário e produtividade já incorporada ao salário, a importância fixa de **R\$ 1.556,00 (hum mil, quinhentos e cinquenta e seis reais)**.

Parágrafo Único: A limpeza de sanitários comuns, de uso dos colaboradores, clientes/fornecedores e prestadores de serviço do Empregador NÃO enseja o adicional de insalubridade, conforme Súmula 448, do TST. Caso suas funções envolvam a limpeza de sanitários de grande circulação, como aqueles utilizados por elevado número de funcionários e clientes, será devido adicional de insalubridade, conforme a NR-15, condicionado à avaliação pericial

VII – Passadeiras -

Assim compreendidos os profissionais cujas tarefas se resumem a passar roupas já confeccionadas, 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\$ 1.703,00 (hum mil, setecentos e três reais)**

VIII – Cortadores / Riscadores / Programadores -

Assim compreendidos os trabalhadores (Cortadores de roupas em tecidos gerais, 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\$ 2.053,00 (dois mil e cinquenta e três reais)**.

IX – 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\$ 2.053,00 (dois mil e cinquenta e três reais)**.

X – 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\$ 2.053,00 (dois mil e cinquenta e três reais)**.

XI – SUPERVISORES DE PRODUÇÃO (também denominados Coordenadores, Chefes ou Encarregados. CBO 7603-05) – Profissionais responsáveis por supervisionar, planejar, gerir e coordenar as etapas do processo produtivo, assegurando o cumprimento das metas de produção, a qualidade dos produtos e a otimização dos recursos disponíveis. Constituem atribuições inerentes à função: a distribuição de tarefas entre os integrantes da equipe, o dimensionamento da capacidade produtiva da empresa, o acompanhamento do desempenho dos trabalhadores, o registro e controle dos dados de produção (inclusive nos setores de corte e costura), a elaboração e fiscalização de cronogramas, a implementação de melhorias nos processos e a articulação com os demais setores da empresa, visando garantir a continuidade e eficiência do fluxo produtivo. Receberão, a título de remuneração, **salário-base no valor de R\$ 1.703,00 (um mil, setecentos e três reais), acrescido de gratificação de 20% (vinte por cento) pelo exercício da função de supervisão**.

Parágrafo Único: A gratificação de que trata o *caput* será devida exclusivamente enquanto o empregado exercer, de fato, a função de supervisão. Havendo a cessação da condição de supervisão, por qualquer motivo, ou o reenquadramento do empregado para função diversa, que não envolva o exercício de tais responsabilidades, a gratificação poderá ser suprimida, sem que tal supressão configure redução salarial ou gere direito à indenização.

XII – VENDEDORES(AS) PRESENCIAIS – Assim compreendidos os profissionais que laboram como vendedores(as) nas indústrias de confecções em geral, bem como nas filiais atacadistas e varejistas das indústrias, atendendo clientes de forma presencial. Aos Vendedores(as) presenciais 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\$ 1.856,00 (um mil, oitocentos e cinquenta e seis reais)**.

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.

XIII – VENDEDORES(AS) ON-LINE– Assim compreendidos os profissionais que laboram como vendedores(as) nas indústrias de confecções em geral, bem como nas filiais atacadistas e varejistas das indústrias, atendendo clientes de forma on-line, via aplicativos, sites, plataformas de vendas própria ou terceirizada, telefone, WhatsApp, redes sociais e e-mail. Aos Vendedores(as) on-line fica autorizado o pagamento de remuneração abaixo dos vendedores presenciais, garantido, no entanto, o piso de **R\$ 1.856,00 (hum mil, oitocentos e cinquenta e seis reais)**, considerados salário-base mais comissões e DSR.

XIV – ASSISTENTES DE VENDAS (CBOs ns. 3541-25, 5143-15) – Assim compreendidos os profissionais que prestam suporte administrativo e operacional à equipe comercial, auxiliando no atendimento ao cliente que tem dúvidas sobre os produtos, tamanhos, prazos de entrega e status do pedido, sem realizar negociações ou fechamento de vendas; enviam links para pagamento aos clientes em casos de compras que apresentaram erros no site ou plataformas, sem envolvimento em negociações ou concessão de descontos; realizam o cadastro de clientes, potenciais clientes e produtos no sistema; organizam arquivos físicos e digitais relacionados ao setor comercial; acompanham o fluxo de pedidos; auxiliam no planejamento de campanhas e políticas de vendas, no preparo de materiais de apoio, receberão a título de salário, à importância fixa de **R\$ 1.556,00 (hum mil, quinhentos e cinquenta e seis reais)**, não fazendo jus a comissões.

XV - Auxiliares de Escritório das Indústrias de Confecções e demais Empregados não classificados anteriormente - Todos aqueles trabalhadores cujas funções não se enquadram naquelas citadas na cláusula terceira, 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 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, 5174-10,

5191-05, 5191-10, **farão jus ao reajuste mínimo de 4% (quatro por cento) sobre o seu último salário.**

XVI - Os demais Empregados admitidos entre 01 de abril de 2024 a 31 de março de 2025, 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), proporções 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

MÊS/ANO DE ADMISSÃO		Proporção
ABRIL	2024	100%
MAIO	2024	91,666%
JUNHO	2024	83,333%
JULHO	2024	75,000%
AGOSTO	2024	66,666%
SETEMBRO	2024	58,333%
OUTUBRO	2024	50,000%
NOVEMBRO	2024	41,666%
DEZEMBRO	2024	33,333%
JANEIRO	2025	25,000%
FEVEREIRO	2025	16,666%
MARÇO	2025	08,333%

III - 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 item II da presente cláusula.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - COMPENSAÇÃO DOS AUMENTOS COMPULSÓRIOS

Parágrafo 1º: É permitida a compensação dos aumentos compulsórios e antecipações concedidas entre 01 de abril de 2024 a 31 de março de 2025, não podendo ser compensados os aumentos decorrentes de promoção, transferência, e equiparação salarial.

Parágrafo 2º: A compensação somente é aplicada para empregados que não possuem remuneração fixa e que tenham sido admitidos após o mês de abril de 2024, 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

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA SEXTA - HORAS EXTRAS

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 SÉTIMA - ANUÊNIO

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

Outros Adicionais

CLÁUSULA OITAVA - 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.

Parágrafo 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.

Parágrafo 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.

Parágrafo 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.

Parágrafo 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.

Parágrafo 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.

Parágrafo 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.

Parágrafo 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.

Parágrafo 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.

CLÁUSULA NONA - ADICIONAL DE ASSIDUIDADE

Além dos pisos salariais e reajustes, estabelecidos nas cláusulas terceira e quarta, 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.

Parágrafo 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. Fica também a critério da empresa outras normas a serem estabelecidas para fazer jus a esse adicional.

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

Parágrafo 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

As empresas que não forneçam a seus empregados almoço ou jantar no próprio estabelecimento, ou outro benefício alimentar como vale-refeição ou alimentação, obrigam-se a conceder, a cada trabalhador, auxílio-alimentação no valor mínimo mensal de R\$ 95,00 (noventa e cinco reais), a ser pago exclusivamente por meio de cartão de benefícios, emitido por empresa do setor devidamente credenciada para tal finalidade e aprovada pelos Sindicatos convenientes.

Parágrafo 1º. Estão excluídos dessa cláusula, os vendedores que recebem remuneração (considerada base fixa + variável) acima de R\$ 4.000,00 (quatro mil reais) mensais.

Parágrafo 2º. O valor do auxílio-alimentação será creditado até o quinto dia útil de cada mês no respectivo cartão de benefícios fornecido ao empregado.

Parágrafo 3º. O auxílio-alimentação será devido normalmente durante o período de férias gozadas. No entanto, não será devido nos meses em que o(a) empregado(a) estiver afastado(a) do trabalho por motivo faltas injustificadas, de licença não remunerada, auxílio doença, licença maternidade ou outra suspensão/interrupção contratual, sendo que para esses casos, o valor do benefício será proporcionalmente reduzido, à razão de 1/30 (um trinta avos) por dia de ausência no mês correspondente.

Parágrafo 4º. O auxílio-alimentação, concedido nos termos desta cláusula e mesmo que em valor superior ao mínimo aqui considerado, não possui natureza salarial, não se incorporando à remuneração para quaisquer efeitos legais, inclusive para efeitos de encargos trabalhistas e previdenciários.

Parágrafo 5º. O cartão de benefícios deverá permitir a utilização em estabelecimentos que comercializem gêneros alimentícios em geral.

Parágrafo 6º. Os empregadores poderão descontar até R\$ 2,00 (dois reais) mensais do auxílio alimentação.

Auxílio Transporte

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.

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

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

Parágrafo 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.

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

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

Outros Auxílios

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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 DÉCIMA TERCEIRA - PAS(PROGRAMA DE AUXÍLIO SOCIAL)

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

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

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

Parágrafo 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.

Parágrafo 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.

Parágrafo 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.

Parágrafo 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.

Parágrafo 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.

Parágrafo 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 convenientes, no importe de 25% do salário normativo mensal, a ser paga, caso se comprove falta de recolhimento do PAS.

Parágrafo 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.

Parágrafo 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:

Parágrafo 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 assegurada 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 assegurada 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 cesta 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 (vinte e quatro) 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/registo, 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 (hum 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** (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). 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 QUARTA - BSF(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 expreso 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. 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 expreso – 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, quanto 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.

§ 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

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

Fica mantida a Comissão de Conciliação Prévia - CCP - com base na Lei de nº 9.958/2000 e art. 625-A, CLT, 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 no segmento de confecção será obrigatoriamente submetida à Comissão de Conciliação Prévia.

§ 2º: Qualquer demanda relativa à Convenção Coletiva de Trabalho será submetida à 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

Mão-de-Obra Temporária/Terceirização

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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.

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

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ESTABILIDADE

Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa, da empregada gestante desde a confirmação da gravidez, até 10 (dez) dias após o término dos 05 (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 1º. 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 (cento e vinte dias) dias prevista no Art. 392 da CLT.

Parágrafo 2º. Caso a gravidez seja constatada **após a rescisão do contrato de trabalho**, a empregada deverá comunicar formalmente o empregador, no prazo máximo de 10 (dez) dias, a contar da constatação, solicitando o seu retorno ao trabalho. O descumprimento do prazo e/ou a **recusa injustificada ao retorno** poderá ser considerada **renúncia ao direito de estabilidade**, eximindo o empregador de qualquer obrigação decorrente desse direito.

Parágrafo 3º. Fica ainda assegurada à empregada, a possibilidade de **renúncia expressa ao direito à estabilidade gestacional**, desde que realizada de forma voluntária, mediante homologação perante a **Câmara de Conciliação Prévia dos Sindicatos**, com a devida assistência mútua das partes, garantindo a transparência e a legalidade do ato.

Parágrafo 4º. Independentemente de o contrato de trabalho da gestante estar ativo ou já rescindido – desde que a concepção tenha ocorrido durante a vigência do contrato – a empregada deverá comunicar, formalmente, o Empregador, no prazo máximo de 10 (dez) dias a contar da constatação da gravidez, para que o direito à estabilidade possa ser implementado.

Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA - DESVIO E/OU ACÚMULO DE FUNÇÃO

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.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Compensação de Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 01 (um) ano, de maneira que não seja ultrapassado o limite máximo de 10 (dez) horas diárias, nos termos do § 2º, do artigo 59, da CLT.

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

Parágrafo 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 acertos finais das horas armazenadas.

Parágrafo 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 (cinquenta) horas.

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

Parágrafo 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.

Parágrafo 5º: Na contratação para cumprimento de jornada reduzida, inferior à previsão constitucional de 08 (oito) horas diárias ou 44 (quarenta e quatro) semanais, é lícito o pagamento do piso salarial ou do salário-mínimo proporcional ao tempo trabalhado.

Parágrafo 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - SEMANA ESPANHOLA

Fica autorizada a adoção do sistema de compensação de horário denominado “*Semana Espanhola*”, mediante acordo entre as partes, que alterna a jornada de 48 (quarenta e oito) horas em uma semana e de 40 (quarenta) horas em outra, de modo que a compensação de jornada de uma semana ocorra na semana seguinte, perfazendo média de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, nos termos da Orientação Jurisprudencial nº. 323, da SDI-I, do TST.

Controle da Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - JORNADA DE TRABALHO

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

Parágrafo 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.

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

Parágrafo 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).

Parágrafo 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 16:00h, de segunda à sexta-feira, com intervalo intrajornada de 01:00 (uma) hora, e no sábado das 07:00h às 11:00h, 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 - 3º Turno - 22:00h às 7:00h, de segunda à sexta-feira, com intervalo intrajornada de 01:00 (uma) hora.

Parágrafo 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.

Parágrafo 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).

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

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - REGRAS PARA TRABALHO EM FERIADOS

A presente Convenção, observada a Lei nº. 11.603/2007 e a Portaria MTE nº. 3.665/2023, 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, observados os seguintes requisitos:

a) legislação pertinente;

b) apresentar autorização e certidão de regularidade emitida pelo SINROUPAS-Sindicato das Indústrias de Confecções 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 QUINTA - 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 VIGÉSIMA SEXTA - EMENDA DE FERIADOS/TROCA DE DIAS

Parágrafo 1º: Fica autorizada a livre negociação entre empregado e empregador para a **emenda de feriados** que recaírem em **terças ou quintas-feiras**, permitindo que a segunda-feira antecedente ou a sexta-feira e o sábado subsequentes sejam utilizados para prolongamento do descanso. A compensação dos dias emendados deverá ocorrer conforme **acordo individual** firmado entre as partes.

Parágrafo 2º: Formalização da Troca do Dia de Feriado: As empresas ficam autorizadas a substituir o trabalho em dia de feriado por folgas em dias úteis, possibilitando, assim, a concessão de períodos de descanso mais longos para parte ou totalidade dos empregados, de acordo com as necessidades operacionais e mediante ajuste prévio com os trabalhadores.

Parágrafo 3º - Folga Compensatória por Dia Trabalhado na Eleição - As folgas garantidas em razão do trabalho prestado por convocação da Justiça Eleitoral, deverão ser usufruídas no prazo máximo de 03 (três) meses, contados a partir da data do trabalho realizado, sob pena de preclusão do direito ao gozo da folga compensatória.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA: Feriados em Sábados Compensados

Nos casos em que o feriado recaia em sábado que tenha sido compensado com acréscimo de jornada de segunda à sexta-feira, não será obrigatória a remuneração adicional (como pagamento de jornada excedente com 50% ou 100%), nem a redução de jornada durante os dias trabalhados da semana para compensar aquele sábado. O mesmo entendimento aplica-se aos feriados que recaiam durante os dias de segunda-feira à sexta-feira, com compensação de jornada aos sábados, não havendo a obrigatoriedade do empregador repor as horas não trabalhadas.

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

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ATESTADO MÉDICO

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

Parágrafo 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 (quarenta e oito) 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), neste caso, havendo a concordância do empregado;

c.4) Identificação clara do médico ou dentista, com assinatura, carimbo e 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.

Parágrafo 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.

Parágrafo 3º: Atestados De Acompanhamento - A empresa não é obrigada a abonar as faltas mediante atestado de acompanhamento, com exceção aos seguintes casos:

a - Até 02 (dois) dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de esposa ou companheira;

b - Até 02 (duas) vezes por ano, para acompanhar filho de até 12 (doze) 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.

Parágrafo 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.

Parágrafo 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.

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

Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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, estando incluídos ainda, a partir de maio/2026, os riscos psicossociais ao PGR.

Relações Sindicais

Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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 mínima 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 PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA E BENEFÍCIOS AOS ASSOCIADOS

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.

Parágrafo 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.

Parágrafo 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);
- Assistência médica e odontológica através de convênios (consultas médicas (especialidades), dentista, exames de laboratório, exames de imagem)
- 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), conclusão do ensino fundamental ou médio à distância pelo CEAD Brasil em 06 meses, com diploma reconhecido pelo MEC;

- Cursos de línguas estrangeiras (Inglês e Francês), aulas on-line, método conversação com professor britânico;
- Convênio com a corretora “**Proteção a Família e ao Trabalhador Serviços Especializados LTDA,**”, CNPJ 31.788.752/0001-92, para contratação dos seguintes benefícios relacionados à saúde e bem-estar:
- Check-up feminino: consulta médica presencial, exame papanicolau, ultrassonografia pélvica, ultrassonografia das mamas.
- check-up masculino: consulta médica presencia, exame PSA(sangue), ultrassonografia da próstata.

PLANO BEM ESTAR: Oferecer qualidade de vida para seus colaboradores, disponibilizando uma plataforma de bem-estar corporativo com preços acessíveis/assinatura anual, custeado pelo trabalhador, e com serviços que vão desde o acesso a

academias e estúdios, com opções de planos que possa oferecer também sessões de psicologia on-line, consultor com professor de educação física, e acordo com suas possibilidades.

Plataforma on-line que ofereça aulas realizadas por especialistas nas áreas da educação física, nutrição, saúde mental e bem-estar, a plataforma deve dar acesso a pilates, aeróbico, yoga, funcional.

orientações/dicas receitas por profissionais da área de nutrição, com plano alimentar, com elaboração de um cardápio com orientações sobre o plano nutricional e reeducação alimentar. Os benefícios poderão ser contratados, através do SINDCOSTUREIRAS, telefones(62) 3225 9436 , 62 3223 5479 ou whatsapp 62 99802 9909 e-mail sindicatocostureiras@gmail.com.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 maio e novembro. O recolhimento desta

importância será feito através de guia própria fornecida pelo Sindicato até o 10º dia do mês subsequente ao desconto.

Parágrafo 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 homologação da Convenção Coletiva através do sistema mediador 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.

Parágrafo 2º. Os empregados admitidos após a data-base não sofrerão descontos de contribuições anteriores. Para contribuições futuras, fica assegurado aos mesmos o exercício do direito de oposição no prazo de até 10 (dez) dias úteis do início do contrato de trabalho.

Parágrafo 3º: NÃO serão aceitas as oposições que não cumpram os requisitos do §1º e/ou apresentadas fora do prazo mencionado.

Parágrafo 4º: Os Empregadores ficam proibidos de recepcionar, internamente, as cartas de oposição.

Parágrafo 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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.

Parágrafo 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.

Parágrafo 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 2025

DESCRIÇÃO- CAPITAL SOCIAL	VALOR
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

Parágrafo 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.

Parágrafo 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.

Parágrafo 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 30/07/2025. 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) ou telefones (62) 98201-0504 / (62) 3202-5567 para viabilizar a negociação/parcelamento.

Parágrafo 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.

Parágrafo 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.

Parágrafo 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.

Parágrafo 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.

Parágrafo 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.

Disposições Gerais

Aplicação do Instrumento Coletivo

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.

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.

Outras Disposições

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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. Fecção de roupas íntimas no Município de Goiânia/GO;
7. Fecção 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 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.

}

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

[Anexo \(PDF\)](#)

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