

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: GO000408/2024
DATA DE REGISTRO NO MTE: 14/06/2024
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR030472/2024
NÚMERO DO PROCESSO: 10162.202834/2024-34
DATA DO PROTOCOLO: 11/06/2024

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

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

E

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;

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 do Vestuário**, com abrangência territorial em **Abadia de Goiás/GO, Aparecida de Goiânia/GO, Aragoiânia/GO, Bela Vista de Goiás/GO, Bonfinópolis/GO, Brazabrantes/GO, Caldazinha/GO, Caturai/GO, Goianápolis/GO, Goianira/GO, Guapó/GO, Hidrolândia/GO, Inhumas/GO, Nerópolis/GO, Nova Veneza/GO, Santa Bárbara de Goiás/GO, Santo Antônio de Goiás/GO, Senador Canedo/GO, Terezópolis de Goiás/GO e Trindade/GO**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL**

As empresas da categoria nos municípios que integram a região metropolitana de Goiânia deverão reajustar o valor do piso salarial das funções abaixo relacionadas, à partir de 1ª de abril de 2024. Sendo que, as empresas poderão parcelar o retroativo (meses abril e maio) em duas parcelas. A primeira parcela deverá ser paga na folha de pagamento de junho/2024 e a segunda parcela deverá ser paga na folha de pagamento de julho/2024.

a) Costureira (o) A: trabalhadores que laboram em qualquer tipo de máquina industrial de costura, tais como: costureira de máquina overloque, costureira de máquina reta, costureira de máquina industrial, costureira de peças sob encomenda, costureira de reparação de roupa, costureira de roupas finas e de confecções em geral, costureira de mostruário de roupas e acessórios, com acabamentos finos, à máquina de confecções em série, overloque, reta, travetti, pespontadeiras, de cócs, de ponto alternado, ponto fixo, de viés, fechadeira de braço e de máquinas de costura industriais em geral receberão a título de piso salarial a importância de R\$ 1.614,15 (mil seiscentos e quatorze reais e quinze centavos).

b) Costureira (o) B: Trabalhadores que não apresentam registro em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) na função de costureira receberão a título de piso salarial o valor do salário mínimo nacional vigente de R\$ 1.475,16 (mil quatrocentos e setenta e cinco reais e dezesseis centavos).

c) Passadeira (o): Trabalhadores que laboram na função de passar roupas já confeccionadas e/ou dar acabamento de boa aparência no produto final receberão a título de piso salarial a importância fixa de R\$ 1.614,15 (mil seiscentos e quatorze reais e quinze centavos).

d) Cortadores /Riscadores /Programadores : Trabalhadores que laboram na função de cortador de roupas (couro e pele), operador de máquina de corte de roupas, programador de risco de cortes, riscador de tecidos, programador de encaixe (CAD), programador de máquina industrial de bordar, com tarefas tais como: programar riscos, marcadores por processo manual ou digital, cortar tecidos e não-tecidos, revisar cortes e trabalhar conforme normas técnicas de qualidade) receberão a título de piso salarial a importância de R\$ 1.614,15 (mil seiscentos e quatorze reais e quinze centavos).

e) Auxiliares de Costura: Receberão a título de piso salarial o valor do salário-mínimo nacional vigente de R\$ 1.475,16 (mil quatrocentos e setenta e cinco reais e dezesseis centavos).

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

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

§3º As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias de viagem, prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

§4º Para os demais trabalhadores da categoria índice, deverá ser aplicado reajuste salarial de 3,40 (três vírgula quatro) por cento, a partir de 1º de abril de 2024.

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

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUARTA - ADIANTAMENTO DO SALARIO

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

OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

CLÁUSULA QUINTA - COMPROVANTE DE SALARIO

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

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA SEXTA - ADICIONAL DE ASSIDUIDADE

Além dos pisos salariais e reajustes, estabelecidos na cláusula terceira, as empresas concederão aos empregados que preencherem as condições estabelecidas nos parágrafos desta cláusula, prêmio mensal

decorrente da assiduidade no valor mínimo de 5% (cinco por cento) sobre o salário-mínimo nacional vigente.

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

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

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

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

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

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA SÉTIMA - SEGURO DE VIDA

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

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

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

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

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

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

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

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

I – MORTE:

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

II – INVALIDEZ TOTAL OU PARCIAL POR ACIDENTE:

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

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

III – FALECIMENTO DO CÔNJUGE:

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

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

IV - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

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

V – SERVIÇO FUNERAL FAMILIAR COM SEPULTAMENTO OU CREMAÇÃO:

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

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

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

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

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

4) sepultamento no local em que a família determinar ou, caso a família não possua jazigo, será

providenciada a locação de um jazigo na cidade domiciliar da família pelo período máximo de 03 anos, de acordo com disponibilidade local, em cemitério público.

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

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

VI – AUXÍLIO NATALIDADE

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

VIII – PRONTO ATENDIMENTO, VIA TELEMEDICINA:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA OITAVA - BQF (BENEFÍCIO DE QUALIFICAÇÃO FAMILIAR)

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

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

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

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

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

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

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

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

§8º Para a manutenção do BQF, as empresas deverão recolher uma única vez ao ano, obrigatoriamente até o dia 10 (dez) de julho de 2024, a importância de R\$ 20,00 (vinte reais) por trabalhador ativo para empresas que tem até 30 empregados, e a importância de R\$ 10,00 por trabalhador ativo para empresas que tem acima de 30 empregados a ser pago através de boleto disponibilizado no site do SINDICATO DAS COSTUREIRAS.

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

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

CLÁUSULA NONA - DATA COMEMORATIVA - DIA DO COSTUREIRO(A)

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

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

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA - CONTRATO DE EXPERIENCIA

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

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

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - HOMOLOGAÇÃO

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

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

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

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - COMISSAO DE CONCILIAÇÃO PREVIA

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

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

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ASSINATURA DE DOCUMENTOS

Somente serão aceitas como válidas as assinaturas em documentos expedidos pela empresa quando firmadas por seu representante legal designado no contrato social ou de mandatários legalmente constituídos. Esta comprovação deverá ser realizada pela empresa quando solicitado pelo sindicato.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - TREINAMENTO PRATICO

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

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

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

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DO LANCHE

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

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

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - CESTA ALIMENTAÇÃO

As empresas com mais de 70 (setenta) empregados que não fornecem vale-alimentação, vale refeição ou que não possuem refeitório próprio em suas unidades (com subsídio parcial das refeições aos funcionários) deverão conceder cesta básica aos empregados com os seguintes itens alimentícios:

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

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

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

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - JORNADA DE TRABALHO

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

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

§2º Não serão consideradas nem como horas normais e nem como horas extras, aquelas que os empregados despenderam fora do horário de trabalho para participar de cursos de formação e treinamento, quando estes forem colocados à disposição dos empregados em forma de adesão voluntária.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - BANCO DE HORAS

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

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

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

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

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

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

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - INTERVALO

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

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

FALTAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA - FALTAS ABONADAS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - FERIADOS

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

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

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CERTIDÃO DE REGULARIDADE PARA TRABALHO EM FERIADO

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

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

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

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

a) Legislação pertinente;

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

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

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

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

**FÉRIAS E LICENÇAS
DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS****CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - FÉRIAS**

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

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

**SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR
CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO****CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DAS CONDIÇÕES MÍNIMAS DE HIGIENE E SEGURANÇA/VESTIÁRIOS**

As empresas obrigam-se a manter sanitários e vestiários em condições normais de uso com papel higiênico e fornecimento de absorventes femininos às empregadas em caso de necessidade emergencial, no entanto,

todos os empregados, por sua vez, ficam obrigados a mantê-los em condições higiênicas compatível com o ambiente de trabalho.

UNIFORME

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - UNIFORME

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

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ATESTADOS MEDICOS

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

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

PRIMEIROS SOCORROS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - PRIMEIROS SOCORROS

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

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

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

RELAÇÕES SINDICAIS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS TRABALHADORES

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

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

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

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DAS EMPRESAS

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

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

§2º A contribuição assistencial patronal/contribuição de fortalecimento sindical patronal deverá ser recolhido por todas as empresas da categoria conforme sua **folha de pagamento líquida** referente ao mês de **julho/2024** e indicação do valor na tabela abaixo:

TABELA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL 2024

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

VALOR A PAGAR (EM R\$)

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

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

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

§4º O valor da contribuição assistencial patronal/contribuição de fortalecimento sindical deverá ser pago por meio de uma guia específica enviada pelo SINVEST, até o dia 30 do mês de agosto de 2024.

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

§6º Na assembleia geral extraordinária foi garantindo que as empresas associadas e não associadas que não concordam com o pagamento da contribuição assistencial poderão se opor ao pagamento da contribuição assistencial apresentando carta de oposição diretamente no SINVEST. Para tanto, as empresas terão o prazo comum de 10 (dez) dias corridos, que devem ser contados a partir do dia seguinte a inserção da convenção coletiva no site do SINVEST, para entregar a carta de oposição diretamente no SINVEST nos seguintes horários: 08:00 às 12:00 horas e 14:00 às 17:00 horas, de segunda a sexta-feira, com recebimento de recibo.

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

§8º A título de divulgação, o SINVEST deverá publicar em seu site (página principal) comunicado a respeito da abertura do prazo de oposição ao pagamento da contribuição.

§9º As empresas que não compareceram na assembleia e não fizeram o direito de oposição no prazo estabelecido no parágrafo 6º da presente cláusula deverão efetuar o pagamento da contribuição assistencial, sendo elas associadas ou não, sob pena de cobrança judicial.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - AVISOS DO SINDICATO

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

DISPOSIÇÕES GERAIS DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - JUSTIÇA DO TRABALHO

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

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - FORO LEGAL

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DA MULTA

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

§Único: A aplicação da multa só se efetivará após notificação do sindicato laboral ao sindicato patronal a respeito do descumprimento da cláusula da presente CCT. Após o recebimento da denúncia, o sindicato patronal terá 24 (vinte e quatro) horas para notificar a empresa denunciada via e-mail. A empresa notificada terá 48 (quarenta e oito) horas para responder o sindicato patronal ou sanar o descumprimento da cláusula.

}

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

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

ANEXOS

ANEXO I - ATA DE 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>.