

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: GO000237/2022
DATA DE REGISTRO NO MTE: 11/05/2022
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR019284/2022
NÚMERO DO PROCESSO: 10162.102471/2022-76
DATA DO PROTOCOLO: 09/05/2022

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 ;

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 ;

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 2022 a 31 de março de 2023 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 Goiás, com abrangência territorial em Goiânia/GO, com abrangência territorial em Goiânia/GO.**

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL

I - **Costureiras** (os) - Assim compreendidos os trabalhadores que laboram em qualquer tipo de máquinas industriais de costura, máquina overloque, máquina reta; Costureira(o) de peças sob encomenda, Costureira(o) de reparação de roupa, Costureira(o) de roupas finas e de amostra de confecções em geral; cujas tarefas são as costuras em série, de mostruário de roupas e acessórios, com acabamentos finos, a máquina de confecções em série, overloque, reta, travetti, prespontadeiras, de 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, a **importância fixa de R\$ 1.357,19 + 5% de produtividade = R\$ 1.425,05**

II - **Operadores de máquina de bordar** - Assim compreendidos os trabalhadores que trabalham em máquinas industriais de bordar acima de um cabeçote, tanto em tecido como em couro, tendo como função a responsabilidade de programar o bordado e operar a máquina para bordar, com o respectivo CBO nº 7633-10, receberão a título de salário a **importância fixa de R\$ 1.357,19 + 5% de produtividade = R\$ 1.425,05**

III - **Estampadores de tecidos** - assim compreendidos os trabalhadores que trabalham em indústria de estamparia em tecidos e malhas em geral, em couros, com o respectivo CBO nº 7614,10, receberão a título de salário a **importância fixa de R\$ 1.265,51 + 5% de produtividade= R\$ 1.328,78**

IV - **Auxiliares de Costura/auxiliar de máquina industrial de bordar/ auxiliar de estamparia** – Assim compreendidos os trabalhadores (Arrematadeira, Auxiliar de Operador de Máquina de bordar, Marcador de peças confeccionadas para bordar, Operador de Máquinas de pregar botões e de rebites, Colador de etiquetas a ferro quente, Preparador de peças avulsas para costura; Auxiliar de cortes, Preparador de lotes e pacotes, Preparador de peças para costura e bordado, de acordo com os gabaritos, Controlador da qualidade da costura e dos acabamentos de peças do vestuário), conforme os códigos CBO n.º 7633-05, 7633-10, 7633-16, 7633-20; 7633-25 e 7631-05 perceberão, a título de salário, a importância **fixa de R\$ 1.302,41**

V - **Passadeiras** - Assim compreendidos os trabalhadores (Passadeira de peças confeccionadas), cujas tarefas se resumem a passar roupas já confeccionadas e dando acabamento de boa aparência no produto, com registro sob o CBO nº 7633-25, perceberão, a título de salário, a importância **R\$ 1.357,19 + 5% de produtividade = R\$ 1.425,05**

VI - **Cortadores/Riscadores/ programadores** - Assim compreendidos os trabalhadores (Cortadores de roupas de couro e pele, Operador de máquina de corte de roupas, Talhadores de roupas; Programadores de risco de cortes; Riscadores de tecidos; Programadores de encaixe – Ecad,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 nºs 7631-10 e 7631-20, perceberão, a título de salário, a importância **fixa de R\$ 1.636,36+ 5% de produtividade = R\$ 1.718,18**

VII - **Auxiliares de Mesa/Ajudante de Confecção** - Assim compreendidos os trabalhadores (Auxiliares de confecção; Auxiliares da produção; Auxiliares de mesa na confecção de roupas; Auxiliares de serviços gerais), cujas tarefas se resumem a preparar lotes e pacotes já cortados, enfiar/esticar tecidos nas mesas, amarrar e distribuir peças cortadas para as costureiras, dobrar e contar peças cortadas nas mesas, bem como desempenhar outras tarefas exigidas pelos cortadores/riscadores relacionadas às mesas de cortes, com registros sob CBO nºs 7631-05, 7631-20 e 7631-25, perceberão, a título de salário, a **importância fixa de R\$ 1.302,41;**

VIII – **ESTILISTAS (CBO 2624-25)** - Os estilistas trabalham o processo de criação e a utilização de conjuntos de técnicas específicas voltadas para a concepção de peças que serão produzidas em série, perceberão, a título de salário, a **importância fixa de R\$ 1.636,36 + 5% de produtividade = R\$ 1.718,18**

IX – MODELISTAS (CBO 3188-10) - Confeccionam moldes para roupas; 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; perceberão, a título de salário, **a importância fixa de R\$ 1.636,36 + 5% de produtividade = R\$ 1.718,18**

X - VENDEDORES - compreendidos os trabalhadores(as) que laboram como vendedores(as) nas indústrias de confecções em geral, bem como nas filiais atacadistas e varejistas das indústrias. Aos Vendedores(as) serão garantidos salário fixo e comissão a serem negociados entre as partes, anotadas na CTPS, ficando assegurado que, o **somatório da parte fixa, das comissões e DSR, não será inferior a R\$ 1.575,89 (um mil, quinhentos e setenta e cinco reais e oitenta e nove centavos) mensais;**

XI - Auxiliares de Escritório das Indústrias de Confecções, e demais empregados não classificados anteriormente - Todos aqueles trabalhadores cujas funções não se enquadram nas já citadas acima, discriminados nesta cláusula, que trabalham sob vínculo empregatício nas empresas, filiais ou matrizes, com atividades preponderantes na indústria de confecção de roupas em geral de Goiânia (excetuando-se os que laboram sob atividades preponderantes afetas ao comércio e que pertençam ao mesmo Grupo Econômico – art. 2º, §2º, da CLT), ou seja, Auxiliares de Pessoal, Auxiliares de Estatística, Auxiliares de Serviços de Importação e Exportação, Auxiliares de Escritório, em geral, e Assistentes administrativos das indústrias de confecções e demais empregados que trabalham nas mesmas condições industriais (Faxineiras, Serviços gerais, Vigias/porteiros/guariteiros industriais, Motoboy/office-boy, Encarregados de manutenção), cujas tarefas se resumem a executar serviços de apoio de recursos humanos; administração, finanças e logísticas, atendimento de fornecedores, tratam de documentos variados, preparação de serviços e planilhas e execução de serviços gerais de escritório etc., com CBOs nº 4110-05, 4110-10, 4110-30, 4110-35, 4110-45, 4122-05, 4143-15 e 5143-20; 5174-10, 5191-05, 5191-10, perceberão, a título de salário, o **reajuste com percentual de 12% (doze por cento) sobre o valor da última remuneração.**

XII- Os demais empregados admitidos entre 01 de abril de 2021 a 31 de março de 2022, com salários acima de **R\$ 3.000,00 (TREIS 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), percentuais incidentes sobre o salário de admissão acima de R\$ 3.000,00 reais.

TABELA DE PROPORCIONALIDADE

MÊS/ANO DE ADMISSÃO	PERCENTUAL DE REAJUSTE
ABRIL /2021	12,00%
MAIO /2021	11,00%
JUNHO /2021	10,00%
JULHO /2021	9,00%
AGOSTO /2021	8,00%
SETEMBRO/2021	7,00%
OUTUBRO /2021	6,00%
NOVEMBRO/2021	5,00%
DEZEMBRO 2021	4,00%

JANEIRO /2022	3,00%
FEVEREIRO 2022	2,00%
MARÇO/2022	1,00%

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

Em hipótese alguma resultante da variação proporcional supra poderá o salário do empregado mais novo no emprego ultrapassar o salário do empregado mais antigo na empresa, exercente do mesmo cargo ou função.

Da mesma forma não poderá o empregado que na data de sua admissão percebia salário igual ou inferior ao de outros, passar a perceber, por força do ora estabelecido salário superior ao daquele. Ficam excluídos da aplicação da tabela de proporcionalidade prevista neste item os empregados em contrato de experiência de até 90(noventa) dias.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - COMPENSAÇÃO DOS AUMENTOS COMPULSÓRIOS

§ 1º É permitida a compensação dos aumentos compulsórios e antecipações concedidas entre 01 de abril de 2021 a 31 de março de 2022, não podendo ser compensados os aumentos decorrentes de promoção, transferência, e equiparação salarial.

§ 2º A compensação somente é aplicada para empregados que não possuem remuneração fixa (cláusula 3ª incisos VIII e IX) e que tenham sido admitidos após o mês de abril de 2021, 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.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

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.

Outros Adicionais

CLÁUSULA SÉTIMA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

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

Outros Auxílios

CLÁUSULA OITAVA - PAS (PROGRAMA DE AUXÍLIO SOCIAL)

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

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

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

§ 3º Em favor de cada empregado, durante a vigência da presente convenção, a empresa, mensalmente, recolherá diretamente ao SINROUPAS, a importância de **R\$ 8,50** (oito reais e cinquenta centavos) para a manutenção do PAS, SEM **ÔNUS ao trabalhador**.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

a) BOLSA EDUCAÇÃO: será pago ao beneficiário do falecido uma bolsa educação no importe de R\$ 550,00 (quinhentos e cinquenta 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:

MORTE NATURAL:

c.1. será contratada uma importância segurada mínima de R\$ 9.000,00 (nove mil reais) em caso de morte natural do empregado segurado;

c.2. os valores pagos referente a esta indenização (R\$ 9.000,00) serão em favor dos beneficiários do segurado;

MORTE ACIDENTAL:

c.3. será contratada uma importância segurada mínima de R\$ 13.500,00 (treze mil e quinhentos reais) em caso de morte acidental do empregado segurado;

c.4. os valores pagos referente a esta indenização (R\$ 13.500,00) serão em favor dos beneficiários do segurado;

INVALIDEZ TOTAL OU PARCIAL POR ACIDENTE:

c.5. será contratada uma importância segurada mínima de R\$ 9.000,00 (nove mil reais), em decorrência de invalidez total ou parcial por acidente;

c.6. 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;

FALECIMENTO DO CÔNJUGE:

c.7. será contratada uma importância segurada mínima de R\$ 1.500,00 (um mil quinhentos reais), em decorrência da morte do cônjuge do empregado segurado;

c.8. esta indenização (R\$ 1.500,00) será paga em favor do empregado segurado;

SERVIÇO FUNERAL FAMILIAR COM SEPULTAMENTO OU CREMAÇÃO:

c.9. 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;

c.10. esses serviços deverão estar disponíveis apenas através de atendimento 24 horas via central 0800.701.4120, com os seguintes serviços:

1)URNA sem 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 MONDIAL 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 MONDIAL 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.

7) se houver necessidade da presença de um membro da família para liberação do corpo, forneceremos passagens de ida e volta e hospedagem para um familiar. Obs.: Este serviço é à parte dos padrões e sem limite.

INDENIZAÇÃO ÀS EMPRESAS – VERBA RESCISÓRIA

A seguradora detentora da apólice de seguro, deverá pagar à empresa contratante do seguro uma indenização a título de reembolso pelas despesas efetuadas com a rescisão do contrato de trabalho, quando da ocorrência da morte por qualquer causa do empregado segurado, estando essa indenização limitada ao valor de 10% (dez por cento) da importância segurada individual a que tem direito cada empregado.

DIT (DIARIA DE INCAPACIDADE TEMPORARIA POR ACIDENTE):

1) a seguradora detentora da apólice de seguro, no caso de incapacidade do empregado por motivo de acidente, obriga-se a custear até 40 diárias por ano no valor de R\$ 15,00 (quinze reais) por dia, respeitando a carência de 15 dias.

b) a DIT terá início no 16º dia.

c) esta cobertura se caracteriza pela incapacidade ininterrupta do empregado de executar qualquer função, referente a sua profissão ou ocupação, durante o período de tratamento.

DESPESAS MÉDICAS HOSPITALARES: A seguradora detentora da apólice de seguro, no caso de acidente do empregado irá garantir o reembolso do tratamento médico e odontológico durante o período de tratamento, desde que iniciado até 30 dias do acidente, o valor desta cobertura será limitado a R\$ 1.000,00 (mil reais).

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO: Em caso de morte do empregado será fornecido aos beneficiários do seguro uma cesta básica, pelo período de 6 meses, sendo vedado o fornecimento deste benefício em espécie (dinheiro), e sendo obrigatório o fornecimento na forma de cesta de alimentos e/ou cartão de alimentos, contendo no mínimo as quantidades e itens descritos a seguir (no caso de cartão valor desta sexta básica será de R\$ 100,00 (cem reais) por mês):

4 PACOTES DE ACUCAR REFINADO 1KG;

2 PACOTES ARROZ AGULHINHA T1 5KG;

1 PACOTE BISCOITO CREAM CRACKER 200GR;

1 PACOTE BISCOITO RECHEADO CHOC/BCO 200GR;

1 PACOTE DE CAFÉ 500GR; 1 EMB PAP PLAST 25KG ;

1 PACOTE DE FARINHA DE MANDIOCA CRUA 500GR;
1 PACOTE DE FARINHA DE TRIGO ESPECIAL 1KG;
3 PACOTE DE FEIJAO CARIOCA T1 1KG;
2 PACOTES DE MACARRÃO COM OVOS ESPAGUETE 500GR;
2 OLEOS DE SOJA PET 900ML;
1PACOTE DE PÓ MANJAR 150GR;
1PACOTE DE PÓ MOUSSE CHOC 100GR;
1 POLPA TOMATE TP 520GR; 1PACOTE DE SAL REFINADO 500GR;
1LATA DE SARDINHA 135GR;
1POTE DE TEMPERO COMPLETO 300GR.

d) Os valores previstos nesta clausula, serão pagos, em até 10 (dez) 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- 0800.701.4120 EM CASO DE MORTE DO SEGURADO.

OUTROS SERVIÇOS – 062 3922 0606 HORÁRIO COMERCIAL

DÚVIDAS SOBRE O PAS:062-3202.55.67- HORÁRIO COMERCIAL

FICA AINDA ESTABELECIDOS PELO PROGRAMA DO PAS OS SEGUINTE CONVÊNIO:

- a- **Convênio médico hospitalar com a empresa HAPVIDA. Tabela do Plano de saúde no site do sinroupas ([www. Sinroupas.com.br](http://www.Sinroupas.com.br)). qualquer dúvida ligue 062.3202.55.67**
- 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;
- f- Bolsa de emprego para indústria de confecções, consultar no site do Sinroupas;

- g- Bolsa de empresas de facção por categoria, consultar site do Sinroupas;
- h- Convênios odontológicos, consultar site do sinroupas;
- i- Cursos gratuitos na área de confecções, consultar site do Sinroupas;
- j- Outros convênios a serem consultados no site do sinroupas

SITE DO SINROUPAS: www.sinroupas.com.br.

CLÁUSULA NONA - 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 01/06/2021, 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 expresse 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.

§ 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.

CLÁUSULA DÉCIMA - CARTÃO DE BENEFÍCIOS

DO CARTÃO BENEFÍCIO

Fica garantido ao trabalhador a concessão de crédito antecipado proporcional ao valor do adicional de assiduidade e do adiantamento salarial, quando a empresa assim realizar, via cartão benefício, sendo que o uso do referido cartão não trará qualquer ônus ao trabalhador e ao empregador, salvo o ressarcimento, à empresa prestadora, dos créditos utilizados e suportados por esta.

§1º A empresa prestadora deverá entregar um cartão benefício para cada trabalhador, ficando este livre para fazer uso do mesmo, podendo adquirir produtos, bens e serviços, com descontos, na rede credenciada.

§2º A operação do cartão benefício seguirá as seguintes normativas básicas:

I – A empresa empregadora deverá comunicar à empresa prestadora a data usual do fechamento de sua folha mensal de pagamento, sendo esta definida como data base do cartão benefício;

II – Será disponibilizado na data base, pelo empregador ao trabalhador, através do cartão benefício, um crédito proporcional ao valor do adicional de assiduidade e do adiantamento salarial usualmente concedido, proveniente da folha de pagamento do mês subsequente;

III – Na data base serão apurados os gastos do trabalhador, com o cartão benefício, durante o período concessivo do crédito, devendo ser descontado de seu salário na folha de pagamento que está sendo fechada (folha vencida);

IV – Ocorrendo desligamento do trabalhador da empresa empregadora, esta efetuará o desconto dos valores utilizados por aquele, através do cartão benefício, na data do pagamento da rescisão contratual;

V – Será descontado do salário mensal do trabalhador apenas os valores inerentes aos créditos antecipados concedidos e efetivamente utilizados, através de seu cartão benefício, até a data base, não sendo permitida retenção salarial para concessão de créditos futuros;

VI – A empresa empregadora deverá pagar à empresa prestadora o valor descontado do salário do trabalhador, inerente ao uso do cartão benefício, até o 10º (décimo) dia útil do mês do efetivo desconto em folha de pagamento.

§3º A empresa prestadora do cartão benefício deverá dispor de tecnologia via aplicativo de smartphones, nas plataformas dos sistemas operacionais IOS e ANDROID, que permitirá aos usuários (trabalhadores) acesso e visualização de toda a rede credenciada por sistema de geolocalização, transferência de créditos on-line e em tempo real, do saldo parcial ou total entre cartões da mesma bandeira.

§4º A empresa prestadora do cartão benefício deverá dispor do serviço de transferência de valores para a conta corrente do usuário (trabalhador), previamente cadastrado, além de serviços de extratos, avisos e notificações de compra.

§5º A empresa prestadora do cartão benefício deverá ainda apresentar rede credenciada

ampla em todos os municípios do Estado de Goiás e nos principais ramos de atividades, tais como: atacados, hipermercados, supermercados, mercearias, panificadoras, sacolões, drogarias, postos de combustíveis e distribuidoras/revendas de Gás GPL.

§6º A empresa que não disponibilizar crédito antecipado, via cartão benefício, proporcional ao valor do adicional de assiduidade e do adiantamento salarial, Quando Houver, a todos os trabalhadores que integram sua folha de pagamento, NÃO incidirá NENHUMA multa .

§7º É facultativa a adesão das empresas a este convênio.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

Fica mantida a Comissão de Conciliação Prévia - CCP - com base na Lei de nº 9.588/2000, com o objetivo de promover a mediação entre trabalhadores e empregadores, que será composta por **representantes** da entidade sindical profissional e Patronal.

Parágrafo Primeiro : Qualquer demanda de natureza trabalhista **será obrigatoriamente** submetida à Comissão de Conciliação Prévia.

Parágrafo segundo: Qualquer demanda relativa a Convenção Coletiva de Trabalho será submetida a Comissão de Conciliação Prévia.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO

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 TERCEIRA - AVISO PRÉVIO

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 QUARTA - REGRAS PARA TERCEIRIZAÇÃO

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

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

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ESTABILIDADE

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

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

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

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

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - JORNADA DE TRABALHO

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

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

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

§ 4º Fica também convencionado que o horário de trabalho em três turnos no setor produtivo do segmento de bordados terá a seguinte jornada de trabalho:

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

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

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

§ 5º Fica ainda liberado para o segmento de bordados/lavanderias de confecções/indústria de confecções, horário compatível a cada empresa desde que limite a 44 horas semanais.

§ 6º Fica autorizado para as VENDEDORAS das lojas de atacado e varejo, pertencentes ao segmento da Indústria de Confecção, o horário das 8:00h às 18:00h, de segunda à sexta-feira, com intervalo intrajornada de 02 (duas horas), e aos sábados, das 8:00h às 12:00h; ou horário compatível a cada empresa desde que limite a 44 horas semanais.

§ 7º As empresas poderão realizar acordos com o Sindicato Laboral para flexibilização da jornada de trabalho.

Prorrogação/Redução de Jornada

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - BANCO DE HORAS

Havendo interrupção dos serviços em decorrência de causas acidentais, a jornada poderá ser prorrogada até o máximo de 02 (duas) horas diárias, pelo período de 45 (quarenta e cinco) dias por ano.

§ 1º Nesta hipótese, não será devido qualquer adicional.

BANCO DE HORAS

§ 2º Fica convencionado que as empresas poderão celebrar acordos de prorrogação de horário de trabalho (banco de horas) com o sindicato profissional, mediante documento assinado em conjunto pelo SINDCOSTUREIRAS, pelas empresas e pelos trabalhadores; cujo documento deverá ser homologado na Superintendência Regional do Trabalho em Goiás.

§ 3º O banco de horas de que trata o § 2º desta cláusula também poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses.

Faltas

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ATESTADOS MÉDICOS

Para atender fins previdenciários, as empresas aceitarão atestados, fornecidos por médicos e odontólogos, inclusive atestado de comparecimento aos postos de saúde, desde que a empresa não possua estes serviços próprios ou conveniados em entidades do ramo.

Parágrafo Único. Os atestados médicos e odontológicos deverão ser fornecidos em duas vias, ficando a primeira com o empregador e a segunda com o empregado para efeito de controle e evitar futuras dúvidas, obrigando-se a empresa a dar o recebido na via do empregado.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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\$ 35,00 (trinta e cinco reais).

CLÁUSULA VIGÉSIMA - ABONOS DE FALTAS

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).

§ 1º 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.

§ 2º A empresa concederá aos seus empregados os seguintes abonos e faltas, sem prejuízo nos salários:

I – 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;

II – 05 (cinco) dias consecutivos no caso de casamento;

III – 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;

IV – 01 (um) dia a cada semestre para acompanhamento do filho de até 12 (doze) anos de idade, ou inválido de qualquer idade.

§ 3º O início da contagem dos dias, não poderão coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias já compensados ou de folgas.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - REGRAS PARA TRABALHO EM FERIADOS

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

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

II – Os empregados abrangidos pelo presente instrumento coletivo, não poderão trabalhar nos seguintes feriados:

a) NATAL;

b) PAIXÃO DE CRISTO;

c) DIA MUNDIAL DO TRABALHO;

d) CONFRATERNIZAÇÃO UNIVERSAL.

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

a) legislação pertinente

b) apresentar autorização e certidão de regularidade emitida pelo SINROUPAS- Sindicato das Indústrias de 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) o pagamento do dia trabalhado será em dobro, sem possibilidade de compensação da jornada, e sem prejuízo do DSR.

e) os empregadores pagarão a título de ajuda alimentação, o valor de R\$ 25,00 (vinte e cinco reais) que não integralizará ao salário para qualquer efeito legal.

f) 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 SEGUNDA - EMENDAS DE FERIADOS

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

§ 2º A emenda de feriados e eventual compensação terá que ser **previamente** aprovada por maioria simples dos empregados.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - GRO - GERENCIAMENTO DE RISCOS OCUPACIONAIS

O PRG E GRO da nova NR1, são obrigatórios a partir de janeiro de 2022. Conforme nova NR-01 que exige a implementação o gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) e programa de Gerenciamento de Risco (PGR) para as empresas de todo território nacional. A alteração se deu pela portaria de nº 6730 de 9 de março de 2020, a qual atualizou a norma. anterior

E de responsabilidade das empresas implementar o GRO (Gerenciamento de riscos

ocupacionais nos moldes da NR1 abaixo:

a) cumprir e fazer cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho;

b) informar aos trabalhadores:

I. os riscos ocupacionais existentes nos locais de trabalho;

II. as medidas de prevenção adotadas pela empresa para eliminar ou reduzir tais riscos;

III. os resultados dos exames médicos e de exames complementares de diagnóstico aos quais os próprios trabalhadores forem submetidos; e os resultados das avaliações ambientais realizadas nos locais de trabalho.

IV. os resultados das avaliações ambientais realizadas nos locais de trabalho.

c) elaborar ordens de serviço sobre segurança e saúde no trabalho, dando ciência aos trabalhadores;

d) permitir que representantes dos trabalhadores acompanhem a fiscalização dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho;

e) determinar procedimentos que devem ser adotados em caso de acidente ou doença relacionada ao trabalho, incluindo a análise de suas causas;

f) disponibilizar à Inspeção do Trabalho todas as informações relativas à segurança e saúde no trabalho; e

g) implementar medidas de prevenção, ouvidos os trabalhadores, de acordo com a seguinte ordem de prioridade:

I. eliminação dos fatores de risco;

II. minimização e controle dos fatores de risco, com a adoção de medidas de proteção coletiva;

III. minimização e controle dos fatores de risco, com a adoção de medidas administrativas ou de organização do trabalho; e

IV. adoção de medidas de proteção individual.

Cabe ao trabalhador:

a) cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho,

inclusive as ordens de serviço expedidas pelo empregador;

b) submeter-se aos exames médicos previstos nas NR;

c) colaborar com a organização na aplicação das NR; e

d) usar o equipamento de proteção individual fornecido pelo empregador.

Obs.: Os Sindicatos Acordados, estão com parceria com várias empresas que fazem o GRO, com preço bem mais acessíveis a nossa classe. Ligue para o sindicato e peça a relação das empresas conveniadas.

Relações Sindicais

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA

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,

PARAGRAFO PRIMEIRO – 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.

PARAGRAFO SEGUNDO- BENEFÍCIOS PARA O ASSOCIADO:

- ASSISTÊNCIA JURÍDICA TRABALHISTA GRATUITA (ORIENTAÇÕES, CÁLCULOS , AÇÕES TRABALHISTAS , CONFERÊNCIAS EM ACERTOS TRABALHISTAS, FGTS, INSS, AÇÃO DE CUMPRIMENTO A CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO);
- ASSISTENCIA MÉDICA E ODONTOLÓGICA ATRAVÉS DE CONVÊNIOS (CONSULTAS MÉDICAS ,DENTISTA, EXAMES DE LABORATÓRIO, EXAMES DE IMAGEM, EXAMES DE ALTO CUSTO COM ATÉ 70% DE DESCONTO);
- LASER PARA VOCÊ E SUA FAMÍLIA (CONVÊNIO EM CLUBES E HOTÉIS DE CALDAS NOVAS);
- EDUCAÇÃO ATRAVÉS DE CONVÊNIOS COM INSTITUIÇÕES DE ENSINO PRESENCIAL E A DISTÂNCIA, (SESI, SENAI, CEAD BRASIL), CONCLUA O ENSINO FUNDAMENTAL OU MÉDIO À DISTANCIA PELO CEAD

- BRASIL EM 06 MESES, COM DIPLOMA RECONHECIDO PELO MEC;
- CULTURA CONVÊNIO COM CINEPRIME, COM ATÉ 60% DE DESCONTO;
- CURSOS DE LÍNGUAS ESTRANGEIRAS (INGLÊS E FRANCÊS), AULAS PRESENCIAIS AOS SÁBADOS, MÉTODO CONVERSÇÃO COM PROFESSOR BRITÂNICO;
- CUIDE DE SUA BELEZA E MELHORE SUA ALTO ESTIMA COM PROFISSIONAIS DE ESTÉTICA (MASSAGENS RELAXANTES E MODELADORAS, ALONGAMENTO DE UNHAS, TRATAMENTO CAPILAR, ESCOVA PROGRESSIVA , LIMPEZA E TRATAMENTO DE PELE E MUITO MAIS).

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL/ASSISTENCIAL

§ 1º Havendo comprovada deliberação da Assembleia Geral do Sindicato Laboral, ficam as empresas autorizadas a descontar na folha de pagamento de seus empregados ASSOCIADOS ao Sindicato Laboral, abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, nos meses de Maio e Novembro de 2022 a importância de 1/30 avos, que serão recolhidos pelas empresas através de guias em favor do Sindicato laboral, no prazo máximo de 10 (dez) dias após o desconto. As guias poderão ser retiradas através do site www.sticgo.com.br.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL

Por deliberação da Assembleia Geral no dia 15 de maio de 2022, ficam as empresas associadas ao Sinroupas obrigadas ao pagamento da TAXA NEGOCIAL PATRONAL a que se refere o artigo 7º da Lei 11.648 de 31 de março de 2008 em favor do SINROUPAS observada o seguinte:

Parágrafo primeiro – A referida taxa será cobrada mediante boleto bancário, a ser expedido no site do SINROUPAS (WWW.sinroupas.com.br), via SICOOB com vencimentos em 30 de agosto de 2022.

Paragrafo Segundo- o cálculo para pagamento da TAXA Negocial Patronal será conforme tabela abaixo:

Quantidade de empregados	Valor
De 0 a 10 empregados	200,00
De 11 a 20 empregados	300,00
De 21 a 30 empregados	400,00

De 31 a 50 empregados	500,00
De 51 a 100 empregados	600,00
De 101 acima	700,00

Paragrafo terceiro: O valor mínimo da Taxa Negocial Patronal por empresa será de R\$ 200,00 (DUZENTOS reais).

Paragrafo Quarto- A empresa que não tiver nenhum funcionário e trabalha com facção, fica obrigada ao pagamento da taxa mínima de R\$ 200,00 (duzentos reais).

Paragrafo Quinto- A Taxa Negocial Patronal, refere-se as despesas de Negociação da **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023 e DA ISENÇÃO DO ICMS DAS CONFECÇÕES.**

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - AVISOS DO SINDICATO

As empresas deverão fixar em local visível:

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

Outras disposições sobre representação e organização

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CATEGORIAS ABRANGIDAS

1. Indústrias de confecções do vestuário e acessórios no município de Goiânia;
2. Indústria de camisas para homens e roupas brancas no município de Goiânia;
3. Indústria de confecções de roupas femininas no Município

- de Goiânia/GO;
4. Indústria de lingerie e/ ou similares de roupas íntimas femininas e masculinas no Município de Goiânia/GO;
 5. Indústria de roupas íntimas no Município de Goiânia/GO;
 6. Facção de roupas íntimas no Município de Goiânia/GO;
 7. Facção de peças do vestuário, exceto roupas íntimas no Município de Goiânia/GO;
 8. Indústria de confecção de peças do vestuário, exceto roupas íntimas no Município de Goiânia/GO
 9. Indústria de confecções de roupas profissionais no Município de Goiânia/Go;
 10. Indústria de fabricação de acessórios do vestuário, exceto para segurança e proteção no Município de Goiânia/GO;
 11. Indústria de fabricação de malharia e tricotagem no Município de Goiânia/Go;
 12. Indústria de luvas, bolsas e peles de resguardo no Município de Goiânia/GO;
 13. Indústria de roupas e chapéus de senhoras no Município de Goiânia/GO;
 14. Indústria de confecção de chapéus masculinos no Município de Goiânia/GO;
 15. Facção de roupas profissionais no Município de Goiânia/GO;
 16. Indústria de 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 indústria de fios, tecidos, e artefatos têxteis e peças do vestuário;
 20. Demais indústria de confecções do vestuário e de confecções não especificadas anteriormente;
 21. LAVANDERIAS DE INDUSTRIA DE CONFECÇÃO.

Disposições Gerais

Mecanismos de Solução de Conflitos

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - FORO LEGAL

É a justiça do Trabalho competente para apreciação de toda e qualquer reclamação trabalhista, oriunda da aplicação desta Convenção Coletiva de Trabalho, seja o postulante o próprio interessado ou seja o substituto processual, face ao art. 625 do mesmo diploma legal e normas ajustadas nesta Convenção.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CUMPRIMENTO A 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 presente convenção coletiva.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO

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

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

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

ANEXOS

ANEXO I - ATA DE APROVAÇÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA 2022

[Anexo \(PDF\)](#)

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