

Imprimir

Salvar

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2026

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: CE000820/2025
DATA DE REGISTRO NO MTE: 10/06/2025
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR026893/2025
NÚMERO DO PROCESSO: 13624.201807/2025-39
DATA DO PROTOCOLO: 10/06/2025

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

SINDICATO DOS TRAB NAS IND DECONFEC DE ROUP MASC FEM INFANT JUV PROFIS E UNIS DE HORIZONTE E PACAJUS CE, CNPJ n. 07.515.443/0001-64, neste ato representado(a) por seu Tesoureiro, Sr(a). HELIO ALBINO FELIX;

E

SINDICATO DA INDUSTRIA DE CONFECCAO DE ROUPAS E CHAPEUS DE SENHORA NO ESTADO DO CEARA, CNPJ n. 07.606.742/0001-04, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). DANIEL GOMES SOARES 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 maio de 2025 a 30 de abril de 2026 e a data-base da categoria em 01º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE CONFEÇÃO DE ROUPA MASCULINA, FEMININA, INFANTO-JUVENIL, PROFISSIONAL E UNISSEX**, com abrangência territorial em **Horizonte/CE e Pacajus/CE**.

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

Aos empregados admitidos após a data base e aos que vierem a ser admitidos durante a vigência da presente convenção, ficam assegurados, a partir de **1º DE MAIO DE 2025** e no mês posterior ao que o empregado completar 90 (noventa) dias de trabalho efetivo, os seguintes pisos salariais:

[a] COSTUREIRA: R\$ 1.560,90 (mil, quinhentos e sessenta reais e noventa centavos), por mês.

[b] AUXILIARES E TRABALHADORES NÃO QUALIFICADOS: R\$ 1.535,10 (mil, quinhentos e trinta e cinco reais e dez centavos), por mês.

Parágrafo Primeiro – Os pisos salariais acima previstos terão aplicabilidade a contar de 90 (noventa) dias de contrato de trabalho na mesma empresa, salvo para o caso de costureiras que comprovarem, via CTPS, tempo de serviço superior a 01 (um) ano na função.

Parágrafo segundo – Caso ocorra alteração do salário mínimo nacional, durante a vigência da presente convenção, e na hipótese dos pisos salariais previstos nesta cláusula vir a ser de alguma forma ultrapassado pelo novo valor do salário mínimo nacional, será concedida uma antecipação compensável no

mês em que o salário mínimo nacional seja aplicável, de forma que os pisos previstos nesta cláusula ficarão assim compostos:

[a] **COSTUREIRA: R\$ 30,00 (trinta reais)** acima do salário mínimo nacional;

[b] **AUXILIARES E TRABALHADORES NÃO QUALIFICADOS : R\$ 15,00 (quinze reais)** acima do salário mínimo nacional.

Parágrafo Terceiro –Sobre os pisos salariais da presente cláusula não incidirá o reajuste salarial da Cláusula Quarta da presente Convenção Coletiva.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários de todos os empregados abrangidos por este pacto laboral, fixados para vigorar em **01 de junho de 2024**, serão reajustados em **1º DE MAIO DE 2025**, aplicando-lhes o percentual de **7% (sete por cento)**, proporcional aos meses trabalhados, mantida a data-base no mês de maio de cada ano, restando zerada e quitada a inflação do período revisando.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - ENVELOPE DE PAGAMENTO

Por ocasião do pagamento da remuneração do empregado, ser-lhe-á entregue um envelope ou demonstrativo similar, que discrimine todas as parcelas pagas e descontadas, inclusive a relativa ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS.

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA SEXTA - DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO

Ficam as empresas autorizadas a efetuar descontos em folha de pagamento de seus empregados, relativos à assistência médica e odontológica, seguro de vida em grupo, seguro saúde, previdência privada, contribuições em prol das associações recreativas e culturais e educacional, compras e quotas de cooperativas e lojas ou similares.

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

CLÁUSULA SÉTIMA - SALÁRIO VARIÁVEL

Quando o empregado perceber salário variável, sua contraprestação mensal não poderá ser inferior ao menor salário fixado na presente Convenção, acrescido dos direitos por ela assegurados.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS OUTRAS GRATIFICAÇÕES

CLÁUSULA OITAVA - GRATIFICAÇÃO POR APOSENTADORIA

Desde que contem com mais de **10 (DEZ)** anos de serviço na mesma empresa, o empregado, ao ser aposentado, receberá daquela, no instante do desligamento, a título de gratificação, mas sem natureza salarial, o valor correspondente a **2 (DUAS)** vezes o salário percebido no último mês trabalhado.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA NONA - AUXÍLIO-FUNERAL

Falecendo o empregado, a empresa pagará ao dependente habilitado, a título de auxílio-funeral, juntamente com o saldo de salário e outras verbas remanescentes, **1 (UM)** salário em caso de morte natural ou não e **2 (DOIS)** salários em caso de morte por acidente de trabalho, considerando sempre aquele percebido por ocasião do falecimento.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA DÉCIMA - AUXÍLIO CRECHE

As Empresas que não mantenham creches próprias ou convênios para os filhos de suas empregadas, pagará a partir do retorno da licença maternidade, 6 (seis) meses de AUXÍLIO CRECHE no valor de **R\$ 129,00 (cento e vinte e nove reais)** mensais para atendimento do que se contém na Portaria MTb 3296/86, com a redação da Portaria MT/GM 670/97.

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

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - READMISSÕES

Será dispensado o período de experiência do empregado que tenha sido novamente admitido pelo mesmo empregador, desde que haja trabalhado, em função semelhante, por prazo igual ou superior a **90 (NOVENTA)** dias, e que o desligamento não tenha se dado há mais de **1 (UM)** ano.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - FALTA GRAVE

O empregado dispensado sob a alegativa de prática de falta grave deverá ser avisado do fato, por escrito e contra recibo que esclareça os motivos desencadeadores de sua despedida, sob pena da omissão gerar presunção de desligamento imotivado.

PARÁGRAFO ÚNICO. Caso o empregado se recuse a assinar o recebimento do aviso, este será lido em voz alta, na presença de **2 (DUAS)** testemunhas que o subscreverão

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - RESCISÕES

Ao despedir empregado que perceba salário variável, deverá o empregador tomar como base de cálculo dos quantitativos decorrentes do desligamento a média salarial dos últimos **6 (SEIS)** meses.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DESPEDIDA ANTES DO PRAZO DE REAJUSTE (DATA-BASE)

Desde que despedido nos **30 (TRINTA)** dias que antecederem ao reajuste salarial da categoria, a ser determinado em Convenção Coletiva de Trabalho, vale dizer, na data-base, os empregados farão jus a indenização no valor de **1 (UMA)** remuneração percebida por ocasião do desligamento.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - CARTA DE REFERÊNCIA

No ato da demissão sem justa causa, e desde que solicitado pelo empregado despedido, a Empresa fornecerá ao mesmo, carta de referência ao respectivo contrato de trabalho.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES CONTRATUAIS

As homologações serão realizadas no Sindicato laboral obedecerão as seguintes normas:

1. Atendimento terças e quintas, de 7:30hs às 11:30hs e agendamento com antecedência de 72hs;
2. O pagamento das verbas rescisórias dos empregados analfabetos será em espécie ou depósito em conta corrente do empregado, e aos demais em cheque administrativo, em espécie ou depósito em conta corrente do empregado;
3. Por ocasião da Assistência e Homologação do TRCT na sede do Sindicato Laboral, a empresa deverá apresentar a seguinte documentação:
 - a) TRCT em 5 vias;
 - b) CTPS atualizada;
 - c) GRRF – Guai de Recolhimento rescisório do FGTS;
 - d) Demonstrativo de recolhimento da multa rescisória do FGTS;
 - e) Extrato para fins rescisórios da conta vinculada do empregado no FGTS, devidamente atualizado;
 - f) O aviso prévio em três vias;
 - g) Chave de identificação e liberação do FGTS;
 - h) Atestado de Saude Ocupacional, conforme NR7;
 - i) Comunicado do distrato informando dia e hora da homologação em 3 vias;
 - j) PPP – Perfil Profissiográfico fornecido obrigatoriamente ao empregado que exerça atividade especial em 3 vias;
 - k) Carta de referência;
 - l) Comprovante de depósito bancário do valor da TRCT, quando depósito em conta corrente do empregado;
 - m) Guia de Seguro Desemprego para os empregados demitidos por iniciativa do empregador sem justa causa.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES TRANSFERÊNCIA SETOR/EMPRESA

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ATO DE TRANSFERIR

O empregador poderá transferir o empregado, de um estabelecimento para outro, ou entre empresas do mesmo grupo econômico, desde que haja necessidade do serviço, não podendo tal transferência repercutir negativamente no salário do empregado ou no salário e horário do empregado estudante, procedendo-se do mesmo modo quando a transferência for de um setor para outro do mesmo estabelecimento.

PARÁGRAFO ÚNICO. A transferência ao arripio do preceituado na presente cláusula gera presunção de desligamento imotivado, sujeitando o empregador a indenizar o empregado como se o houvesse despedido sem justa causa.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA

Em caso de despedida de empregado com idade superior a 50 (cinquenta) anos e que conte com **5 (cinco)** anos ou mais de serviço na mesma empresa, estando ele a pelo menos **12 (DOZE)** meses do direito de aquisição da aposentadoria, responsabilizar-se-á o empregador pelo pagamento das contribuições à Previdência Social, devidas pelo despedido como contribuinte dobrista, durante o período que faltar ou até o ingresso daquele em novo emprego, tendo como remuneração base para ditas contribuições a última percebida pelo desligado, que será corrigida ou atualizada de conformidade com os dispositivos de lei ou referidos nessa Convenção.

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - FOLGA DA GESTANTE

Todas as empregadas, no período da gestação, farão jus a **1 (UM)** dia de folga em cada mês, remunerado pelo empregador, vale dizer, sem qualquer desconto em sua remuneração, para a realização de exame pré-natal, desde que comprove a ida ao médico com o respectivo atestado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - ENTREGA DE DOCUMENTOS

A empresa obrigar-se-á a fornecer, no prazo máximo de **8 (OITO)** dias consecutivos, os documentos exigidos por órgãos públicos, quando forem solicitados pelo empregado para fins de obtenção de auxílio-doença, aposentadoria e outros.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - TRANSPORTE ESPECIAL

Em caso de acidente ou necessidade urgente de afastamento do empregado que trabalhe durante a noite, o empregador assumirá a responsabilidade pelo transporte do mesmo até sua residência, desde que no horário não haja transporte coletivo.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - REFEIÇÃO E DO REFEITÓRIO

As empresas aqui abrangidas fornecerão refeição a seus empregados, sempre em refeitórios que obedeçam às normas pertinentes à matéria.

PARÁGRAFO PRIMEIRO. Quando a empresa não fornecer refeição nos moldes estabelecidos no *caput*, deverá disponibilizar vale-refeição, no valor mínimo de **R\$ 16,00 (dezesseis reais)**, por dia, a cada empregado, ou utilizar serviços de terceiros, desde que, em ambos os casos, estejam os estabelecimentos fornecedores da refeição registrados no Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT.

PARÁGRAFO SEGUNDO. É vedado às empresas que, na vigência da Convenção Coletiva **2025/2026**, já contribuírem, a título de auxílio-refeição, com valor superior ao estabelecido no Parágrafo Primeiro, reduzir referida quantia, haja vista tratar-se de condição mais benéfica, conforme preceitua a Cláusula Vigésima Quinta desta Convenção.

PARÁGRAFO TERCEIRO. A participação financeira do trabalhador fica limitada até **10% (DEZ INTEIROS POR CENTO)** do custo direto da refeição, de acordo com o art. 4º da Portaria nº 3 do Ministério do Trabalho, de 1º de março de 2002.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AMAMENTAÇÃO E ACUMULAÇÃO DE PERÍODOS

Para amamentar o próprio filho, havendo comprovação por atestado médico, pelo menos até **2 (DOIS)** meses depois do repouso garantido pela Constituição Federal, terá a mulher direito a intervalo intrajornada nunca inferior a **2 (DUAS)** horas.

PARÁGRAFO PRIMEIRO. Será facultado às empregadas representadas pela Entidade Profissional acumularem em um só turno de trabalho os dois períodos de amamentação, não sendo considerado como de caráter extraordinário a não fruição do direito.

PARÁGRAFO SEGUNDO. A pedido da funcionária e mediante acordo que firmarem, o intervalo para amamentação poderá ser flexibilizado de forma a antecipar ou suceder outro tipo de intervalo, realizando-os sequencialmente, proporcionando assim maior tempo da funcionária à disposição e cuidado da criança amamentada.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AUSÊNCIA JUSTIFICADA

Quando o empregador, por ordem administrativa, exigir do empregado, no curso do expediente normal, a prestação de exame físico ou psicológico, para qualquer fim, as horas paradas, em qualquer hipótese, não poderão ser compensadas ou descontadas de sua remuneração.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - PLANTÃO AMBULATORIAL

Operando no expediente noturno com mais de **20 (VINTE)** empregados, obriga-se a empresa a manter plantão ambulatorial no mencionado expediente, tendo em vista a possibilidade de acidentes.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - SISTEMA DE REVISTA

As empresas criarão local adequado, seguro e indevassável, para a guarda de bolsas e objetos dos empregados, facultando-se a revista, desde que disponha de local apropriado e feito por pessoas do mesmo sexo.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - QUOTAS DO PIS

Quando a empresa não mantiver convênio que autorize a realizar o pagamento de quantitativos do PIS, o empregado terá direito a **1 (UM)** expediente de ausência para o recebimento de tais valores, direito esse que poderá ser renovado, se nos prazos em que se deva apresentar para receber mencionadas verbas for de todo impossível tal pagamento e que o fato impeditivo tenha sido comprovadamente gerado pelo pagador.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CONDIÇÕES MAIS BENÉFICAS

As condições mais benéficas aos trabalhadores de cada empresa ficam mantidas e devem ser aplicadas em preterição a presente Convenção Coletiva de Trabalho naquilo que forem mais vantajosas à categoria profissional.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DIA CONSAGRADO À COSTUREIRA

No 3º (terceiro) domingo do mês de **SETEMBRO** as entidades laborais celebrarão o dia consagrado à costureira.

PARÁGRAFO ÚNICO. No dia consagrado à Costureira, as empresas remunerarão, por conta da respectiva data, com 01 (um) dia de salário adicional, o mesmo ocorrendo com os empregados que perceberem até 1,5 (hum e meio) pisos da Categoria Profissional, desde que exerçam atividades definitivas na linha direta do setor de costura.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ATESTADOS MÉDICOS

Para justificação da ausência ao serviço, por motivo de doença, as EMPRESAS que não tiverem convênios com serviços médicos e odontológicos, aceitarão como válidos os atestados médicos e odontológicos, fornecido pelo INSS, Serviço Médico Sindical, Médico do Trabalho e na ausência ou impedimento destes, pelos médicos locais, devendo o empregado encaminhar para empresa no prazo de 24 horas após o atendimento, que por sua vez serão recebidos mediante protocolo. Os atestados apresentados após o referido prazo, não abonarão os dias não trabalhados, salvo os casos de internação hospitalar comprovada.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO (BANCO DE HORAS)

As empresas instituirão um banco de horas para cada um de seus empregados, com o objetivo de propiciar a compensação, com dias de folga, das horas extraordinárias trabalhadas, nos termos do artigo 7º, inciso XIII, da Constituição Federal.

PARÁGRAFO PRIMEIRO. Ao final de cada mês, será lançado no banco de horas de cada empregado o quantitativo correspondente até as duas primeiras horas-extras de cada dia.

PARÁGRAFO SEGUNDO. O número máximo de horas acumuladas por cada empregado em seu banco de horas não poderá ultrapassar **120 (CENTO E VINTE)**.

PARÁGRAFO TERCEIRO. As horas alocadas no banco de horas serão compensadas por folgas, cujas datas serão fixadas pelas necessidades da empresa, ficando ajustado que cada **8 (OITO)** horas-extras trabalhadas equivalem a **1 (UMA)** jornada de folga.

PARÁGRAFO QUARTO. Obrigatoriamente, até o dia 30 de abril de cada ano, será procedido para todos os empregados o zeramento do saldo existente no banco de horas, facultando-se à empresa o direito de escolher entre remunerar o saldo de horas, com o adicional de **50% (CINQUENTA POR CENTO)** ou, então, conceder as folgas correspondentes ao saldo das horas existentes.

PARÁGRAFO QUINTO. Em caso de dispensa do empregado, o zeramento do saldo existente no banco de horas será pago com o adicional de **50% (CINQUENTA POR CENTO)**.

PARÁGRAFO SEXTO. Os empregados que vierem a ser admitidos, fazendo parte do quadro funcional da empresa, terão adesão automática ao sistema ora adotado.

PARÁGRAFO SÉTIMO. A empresa fornecerá extrato mensal aos empregados, informando-lhes o saldo existente no banco de horas.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - COMPENSAÇÃO DE JORNADA SEMANAL

As Empresas, respeitando o limite legal de 44 (quarenta e quatro) horas de trabalho por semana, poderão ultrapassar a duração normal diária, até o máximo legal permitido, visando a compensação das horas não trabalhadas em algum dia da semana, inclusive aos sábados, sem que este acréscimo de horas seja considerado como horas extraordinárias para efeito de remuneração, garantindo-se sempre o repouso semanal remunerado, desde que preenchidos os requisitos legais, independentemente de feriados, ressalvada a hipótese de se tratar de Empregado menor a existência de atestado médico, não havendo que se falar em descaracterização da jornada compensatória na hipótese de horas extras.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - FERIADOS INTERCALADOS

As Empresas poderão liberar os Empregados em dias úteis intercalados com feriados e finais de semana, através de compensação anterior ou posterior dos respectivos dias, desde que aceite a liberação e a forma de compensação através de votação aprovada por, no mínimo, 51% (cinquenta e um por cento) de seus Empregados.

DESCANSO SEMANAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - REPOUSO REMUNERADO

O repouso será remunerado segundo o valor médio das horas efetivamente trabalhadas nos dias da semana.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - SISTEMAS ALTERNATIVOS DE CONTROLE DE HORÁRIOS

Os empregadores poderão, na forma do permissivo estabelecido na Portaria nº 373, de 25 de fevereiro de 2011, do Ministério do Trabalho e Emprego, adotar sistemas alternativos de controle horários de seus empregados, na forma de registradores eletrônicos de horários que não devem admitir:

- a) restrições à marcação do ponto;
- b) marcação automática de ponto;
- c) exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada;
- d) a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado;

Parágrafo primeiro - Para fins de fiscalização, os sistemas alternativos eletrônicos deverão:

- a) estar disponíveis no local de trabalho;
- b) permitir a identificação de empregador e empregado; e
- c) possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.

Parágrafo segundo - Ficam dispensadas as demais obrigações constantes da Portaria nº 1510, de 21 de agosto de 2009, mormente o mecanismo impressor em bobina de papel.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - CONTROLE DE HORÁRIO DE TRABALHO

Mediante a adoção de uma das jornadas de trabalho previstas na presente CCT, pode a empresa dispensar seus empregados do registro da jornada de trabalho, valendo o presente acordo coletivo para todos os efeitos legais, especialmente, mas não exclusivamente, para o disposto no artigo 74 da CLT. O não registro da jornada de trabalho implica na presunção de cumprimento da jornada de trabalho contratada, sendo que as exceções (horas extras, faltas, atrasos, etc.), deverão ser registradas.

§ 1º Para as empresas que optarem pelo registro, o empregado deverá registrar a sua jornada de trabalho no período de até 05 (cinco) minutos antes e 05 (cinco) minutos após a sua jornada de trabalho.

§ 2º Os empregados ficam dispensados da marcação de cartão-ponto ou livro-ponto para lanche, refeição ou descanso.

§ 3º Fica instituído o controle do horário de trabalho para as empresas com menos de 10 (dez) empregados, através de livro-ponto ou cartão ponto.

§ 4º Outros sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho poderão ser adotados pelas empresas, desde que implementados em comum acordo com o Sindicato dos Trabalhadores.

§ 5º Considerando que algumas empresas, por suas particularidades, necessitam realizar com antecedência o fechamento de suas folhas de pagamento, fica facultado às empresas efetuarem o fechamento da folha entre os dias 21 e 30 de cada mês, respeitado sempre o período de dias do mês trabalhado para base de cálculo.

FALTAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ABONO DE PONTO DO EMPREGADO ESTUDANTE

Serão abonadas, sem qualquer prejuízo de ordem econômica ou funcional, as faltas do empregado que prestou exames para o ingresso na universidade ou supletivo, podendo ser exigida a comprovação com o documento de inscrição, desde que ditas faltas sejam no expediente que corresponda ao horário dos mencionados exames.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - CURSOS/NÃO CONTAGEM DE TEMPO DE SERVIÇO

Não será considerado como tempo à disposição da empresa, o tempo dispendido pelos empregados que participarem de cursos de aperfeiçoamento, treinamento, desenvolvimento ou formação profissional realizados fora do horário normal de trabalho.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - PAGAMENTO DE SEMANA COM FERIADOS

Recaindo os feriados de segundas às sextas-feiras, os Empregados não sofrerão descontos em seus salários das horas não compensadas. Conseqüentemente, os Empregados receberão o salário correspondente à semana de 44 horas e mais o respectivo repouso remunerado, caso preencham os requisitos legais.

PARÁGRAFO ÚNICO. As empresas que compensarem o trabalho aos sábados, em determinados setores ou em toda a fábrica, parcial ou integralmente, prorrogando a jornada de trabalho nos demais dias, não

considerarão como horas extraordinárias esta prorrogação, se algum feriado cair no sábado, assim como não exigirão que sejam repostas as horas que seriam prorrogadas, se cair algum feriado de segunda a sexta-feira, considerando-se as partes, empresas e empregados, devidamente quitados.

FÉRIAS E LICENÇAS OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - COMUNICAÇÃO DE FÉRIAS

O empregador comunicará ao empregado, por escrito, com **30 (TRINTA)** dias de antecedência, a data do início do período de gozo de férias, não podendo tal época ser em dia que anteceda ou coincida com folga (descanso semanal), feriado ou dia já compensado.

PARÁGRAFO ÚNICO - As empresas poderão conceder férias antecipadas a seus empregados que ainda não tenham completado o período aquisitivo, mediante o pagamento legal, restando quitado o respectivo período e iniciada a contagem de novo período aquisitivo, possibilitada a compensação de eventual período concedido acima daquele a que o empregado tinha direito

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - FÉRIAS APÓS LICENÇA-MATERNIDADE

A empresa poderá acordar com a empregada, por escrito, a concessão de férias a que tenha direito, na sequência do término de licença maternidade, sem necessidade do cumprimento do prazo estabelecido no artigo 135 da CLT 30 dias, sendo que a comunicação poderá ser realizada utilizando os meios virtuais (EX: WhatsApp, e-mail, etc.).

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - PERÍODO CONCESSIVO DE FÉRIAS

Acordam as partes convenientes que não se aplicará o artigo 140 da CLT e será facultado a antecipação de férias individuais ou coletivas para aqueles empregados que ainda não tenham contemplado o período aquisitivo, sem que isso acarrete início de novo período aquisitivo.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - URGENCIA DE FÉRIAS A PEDIDO DO EMPREGADO

Em caso de solicitação pelo empregado de concessão antecipada do gozo de férias, devidamente justificado e mediante concordância da empregadora, poderá:

- a) conceder as férias pelo período solicitado;
- b) Período máximo de 15 dias contínuos;
- c) Pagamento em até 5 dias após o início do gozo de férias;
- d) Não se aplica o artigo 134, § 3º da CLT.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - INICIO DE CONCESSÃO DE FÉRIAS DEZEMBRO/2024

Especificamente para as férias coletivas de dezembro de 2024, registram as partes aqui convenientes que não se aplicará as disposições do parágrafo terceiro do artigo 134 da CLT, quanto ao feriado do dia 25/12/2024, podendo assim as férias coletivas iniciarem-se no dia 23/12/2024, não sendo permitido o início das férias no dia 24/13/2024.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - SAÚDE E HIGIENE

Os banheiros, sanitários, bebedouros e os ambientes de trabalho deverão estar limpos e conservados em condições de higiene, tudo de responsabilidade da empresa, cabendo ao empregado utilizá-los visando à sua regular conservação.

UNIFORME

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - UNIFORMES E EPI'S

Os uniformes usados no serviço interno ou externo da empresa, assim como os equipamentos de proteção individual e segurança, inclusive calçados especiais, quando exigidos pelo empregador ou quando a atividade determinar seu uso, serão fornecidos gratuitamente ao empregado.

PARÁGRAFO PRIMEIRO. A substituição dos uniformes, quando desgastados pelo uso regular, dar-se-á semestralmente e serão **2 (DOIS)** para cada empregado.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Na eventualidade de substituição por perda ou uso inadequado, o equipamento será pago pelo empregado, no percentual de **50% (CINQUENTA INTEIROS POR CENTO)** do preço de custo de reposição, na primeira vez em que o fato ocorrer, e no percentual de **100% (CEM INTEIROS POR CENTO)**, a partir da segunda, parceladamente, não podendo cada parcela atingir mais de **20% (VINTE INTEIROS POR CENTO)** de seu salário.

INSALUBRIDADE

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - FUNÇÃO INSALUBRE

O adicional de insalubridade será definido e pago após laudo elaborado por técnico na matéria, cabendo a qualquer das partes que firmam a presente Convenção a iniciativa de solicitá-lo.

PARÁGRAFO ÚNICO. O adicional referido nesta cláusula deverá incidir sempre sobre o piso salarial do auxiliar fixado na letra "b" da cláusula terceira da presente Convenção.

EXAMES MÉDICOS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - ATESTADO MÉDICO

Os empregados devem recorrer aos serviços ou convênios de assistência médica da empresa, quando mantidos pelo empregador, ficando garantido o direito de utilizar, em caso de emergência devidamente comprovada, os serviços da Previdência Social ou de seus conveniados, para obtenção de atestado médico.

PARÁGRAFO PRIMEIRO. Por motivo do afastamento previsto na legislação previdenciária em vigor, até **15 (QUINZE)** dias, a empresa pagará a remuneração registrada na CTPS do empregado, levando-se em conta, para os que percebam por produção, a média salarial dos últimos **3 (TRÊS)** meses.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Quando o empregado fizer a entrega de atestado médico no setor competente da empresa, o responsável pelo mesmo lhe fornecerá um recibo que notifique o recebimento do referido documento.

RELAÇÕES SINDICAIS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - TAXA ASSISTENCIAL DO EMPREGADOR

As empresas representadas pelo Sindicato da Indústria de Confecção de Roupas e Chapéus de Senhora no Estado do Ceará obrigam-se a recolher, até o dia **30 (TRINTA) DE SETEMBRO DE 2025**, de uma só vez, a título de taxa assistencial, visando à manutenção das atividades sindicais, bem assim de outras executadas a título assistencial pela mencionada entidade, as importâncias estabelecidas na Tabela abaixo:

FAIXA	CLASSE DE CAPITAL (R\$)	VALOR A RECOLHER (R\$)
I	Até 100.000,00	R\$ 350,00
II	De 100.000,01 até 500.000,00	R\$ 436,00
III	De 500.000,01 até 1.000.000,00	R\$ 582,00
IV	Acima de R\$ 1.000.000,00	R\$ 728,00

PARÁGRAFO PRIMEIRO. O Sindicato da Indústria de Confecção de Roupas e Chapéus de Senhora no Estado do Ceará remeterá às empresas, visando à plena consecução do pagamento da taxa assistencial junto à Caixa Econômica Federal, o respectivo boleto bancário até o dia **10 (DEZ) DE SETEMBRO DE 2025**.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Caso a contribuição de que trata a presente cláusula não seja recolhida no dia **30 DE SETEMBRO DE 2025**, o valor a recolher, quando pago em atraso, será acrescido de multa de **2% (DOIS INTEIROS POR CENTO)** e juros de mora no valor de **1% (UM INTEIRO POR CENTO)** ao mês, tudo calculado e apurado *pro rata dias*, desde seu vencimento até o efetivo pagamento.

PARÁGRAFO TERCEIRO. Por ocasião das homologações de rescisões de contrato de trabalho realizadas perante as entidades laborais, obrigatoriamente, deverão exibir a Guia de Contribuição prevista na presente Cláusula, devidamente autenticada, em favor do Sindicato Patronal, através da Caixa Econômica Federal, Agência 0919, Op. 003, C/C 200.002-5, sendo que a veracidade do número de empregados existentes no mês de abril deverá ser equivalente ao da Relação do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Lei 4.923/65 – Ministério do Trabalho).

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL

As empresas descontarão de seus empregados, sindicalizados ou não, de duas vezes, na vigência desta CCT (Convenção Coletiva de Trabalho), a título de contribuição negociada, nos termos aprovados pela Assembleia Geral dos Trabalhadores, o valor de R\$ 24,00 (vinte e quatro reais), de duas vezes; 2 parcelas de R\$ 12,00 (doze reais), a primeira parcela no mês de novembro de 2025 e a segunda parcela no mês de dezembro de 2025.

Parágrafo Primeiro - Os valores descontados dos empregados serão depositados na conta do **SINDICATO LABORAL** pela **EMPRESA**, na Ag. 0031 da Caixa Econômica Federal, Conta 507-3, Operação 003, até o 5º dia útil do mês subsequente ao desconto, sob pena de pagamento de multa de 2% (dois por cento) e juros de 8% (oito por cento), ao mês, pela Empresa que deixar de recolher.

Parágrafo Segundo - Fica assegurado aos empregados o direito de oposição ao desconto, a ser exercido numa única vez durante a vigência desta convenção, até 10 (dez) dias depois da data do registro do presente Instrumento Coletivo no sistema Mediador do Ministério do Trabalho.

Parágrafo Terceiro - O direito de oposição dar-se-á mediante a comunicação do Empregado ao Sindicato Laboral por carta de próprio punho. Não serão aceitos pelo Sindicato laboral o envio de abaixo assinados ou quaisquer manifestações que não atendam o estipulado nesta cláusula.

Parágrafo Quarto - Para os trabalhadores que se opuserem ao desconto previsto no CAPUT, desta cláusula, deverão formalizar sua oposição, enviando carta de próprio punho do e-mail pessoal do trabalhador para o e-mail do SINDICATO (sindicato.helio@gmail.com), até 10 (dez) dias depois da data do registro do presente Instrumento Coletivo no sistema Mediador do Ministério do Trabalho.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - RECOLHIMENTO DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

O recolhimento da contribuição sindical, prevista no “caput” do artigo 583 da “CLT”, deverá ser efetuado até **8º (OITAVO)** dia do mês de **ABRIL** de cada ano, na forma indicada pelo Sindicato da Categoria Profissional.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - COMPROVAÇÃO DOS RECOLHIMENTOS DAS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

No prazo máximo de **45 (QUARENTA E CINCO)** dias da vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, as empresas devem comprovar, perante o Sindicatos Patronal e as entidades Laborais, o recolhimento da contribuição sindical do corrente exercício, pela remessa da cópia xerox da respectiva Guia.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO DE EXPEDIENTE

Durante a vigência da presente Convenção, a partir do mês de **MAIO DE 2025**, as empresas aqui abrangidas ficam obrigadas a recolher mensalmente aos cofres do **SINDICATO DOS TRAB NAS IND DECONFEC DE ROUP MASC FEM INFANT JUV PROFIS E UNIS DE HORIZONTE E PACAJUS CE**, por cada empregado seu, o valor de **R\$ 6,10 (seis reais e dez centavos)**, não podendo este valor ser descontado do salário do empregado.

PARÁGRAFO ÚNICO. O recolhimento de que trata a presente cláusula, deverá ser levado a efeito até o **5º (QUINTO)** dia útil do mês subsequente ao vencido, sob pena da empresa pagar multa de **2% (DOIS INTEIROS POR CENTO)**, incidente sobre o montante devido.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - QUADRO DE AVISOS

Haverá em cada empresa um quadro de avisos para afixação de comunicados assinados pela Diretoria das entidades ou por sua Presidência, bem assim os firmados por seu Departamento Jurídico, desde que tais comunicados sejam previamente analisados pelo empregador.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

As entidades pactuantes ficam autorizadas a constituir, no prazo máximo de 30 (trinta) dias da data desta CCT, a sua COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA – CCP, nos termos da Lei nº 9.958, de 12 de janeiro de

2000, quando, em sendo das suas conveniências, poderão firmar convênio com o NÚCLEO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA DO CEARÁ – NIC/CE, com o objetivo de utilizar suas instalações e até, se for o caso, os Conciliadores das entidades Patronal e Laboral.

PARÁGRAFO ÚNICO. Caso seja criada a Comissão de Conciliação Prévia acima mencionada, todas as controvérsias no âmbito das relações individuais de trabalho abrangidas por esta CCT serão por aquela dirimidas, ficando sem efeito, no que for incompatível com o disposto na Cláusula Quadragésima Segunda.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - PROGRAMA CONJUNTO DE QUALIFICAÇÃO DO TRABALHADOR DA INDÚSTRIA DE CONFECÇÃO

As Entidades pactuantes, em suas respectivas bases territoriais, desenvolverão esforços no sentido de elaborar **Programas Conjuntos de Treinamento**, com vista a qualificar e requalificar os trabalhadores na indústria de confecção aqui representados.

PARÁGRAFO ÚNICO – Detectadas as necessidades de qualificação e requalificação de mão-de-obra em determinada área principalmente na gestão de produção, as entidades desenvolverão o projeto de qualificação e requalificação Profissional e procurarão apoio junto ao SENAI/CE e/ou outros órgãos de apoio ao trabalhador, com o objetivo de realizar projetos que surgirão, devido a grande demanda do nosso setor por qualificação e requalificação de sua mão-de-obra.

DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - SOLUÇÃO DE PENDÊNCIA

As controvérsias resultantes da aplicação da presente Convenção Coletiva serão dirimidas pela Justiça do Trabalho, se antes não forem resolvidas pelas partes convenientes, em comissão constituída pelos Presidentes das entidades, ou representantes nomeados pelas entidades interessadas, na forma do inciso V, do artigo 613 da CLT, em reunião ordinária mensal, previamente agendada pelo Sindicato Patronal, e, extraordinariamente, sempre que os convenientes julgarem necessário.

PARÁGRAFO ÚNICO. Todas as demais controvérsias que ocorrerem entre as entidades e as empresas, de qualquer natureza, serão solucionadas pelas partes convenientes, através de comissão constituída pelos Presidentes das entidades, ou representantes por eles nomeados, em reunião realizada na sede do Sindicato Patronal, com a presença de representante legal de cada empresa interessada. As entidades abster-se-ão de tomar qualquer medida contra qualquer empresa, em caso de ocorrência de controvérsia, antes da realização da reunião aqui pactuada, salvo nos casos em que possa operar-se o perecimento do direito, se não adotadas as providências judiciais com urgência.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - FORO COMPETENTE

Este pacto laboral coletivo tem por objetivo fixar, no âmbito das respectivas categorias, condições aplicáveis às relações de trabalho, sejam elas individuais ou coletivas. Abrangendo todas as costureiras e trabalhadores nas indústrias do vestuário (**confecção de roupa masculina, feminina, infanto-juvenil, profissional e unissex**) do Município de Pacajus, no Estado do Ceará.

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - OBJETIVOS

Este pacto laboral coletivo tem por objetivo fixar, no âmbito das respectivas categorias, condições aplicáveis às relações de trabalho, sejam elas individuais ou coletivas. Abrangendo todas as costureiras e

trabalhadores nas indústrias do vestuário (**confeção de roupa masculina, feminina, infanto-juvenil, profissional e unissex**) dos Municípios de Pacajus e Horizonte, no Estado do Ceará.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - PENALIDADES

Quando a empresa violar esta Convenção, no todo ou em parte, pagará às entidades, a título de multa, o correspondente a **2 (DOIS)** valores do menor salário (piso) fixado na presente CCT, vigente à época da violação, prevalecendo idêntica penalidade quando o descumpridor for a entidade supramencionada e o prejudicado for o empregador.

PARÁGRAFO ÚNICO - Quando o culpado for a parte laboral, a multa será reduzida à metade.

}

**HELIO ALBINO FELIX
TESOUREIRO**

**SINDICATO DOS TRAB NAS IND DECONFEC DE ROUP MASC FEM INFANT JUV PROFIS E UNIS DE HORIZONTE E
PACAJUS CE**

**DANIEL GOMES SOARES DA SILVA
PRESIDENTE**

SINDICATO DA INDUSTRIA DE CONFEECAO DE ROUPAS E CHAPEUS DE SENHORA NO ESTADO DO CEARA

ANEXOS ANEXO I - ATA DA ASSEMBLEIA

[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>.