

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2026

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: CE000682/2025
DATA DE REGISTRO NO MTE: 19/05/2025
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR026038/2025
NÚMERO DO PROCESSO: 13624.201519/2025-84
DATA DO PROTOCOLO: 19/05/2025

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

SINDICATO DA INDUSTRIA DE CONFECÇÃO 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;

E

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE CONFECÇÕES DE ROUPAS EM GERAL DO MUNICIPIO CAUCAIA-CEARA, CNPJ n. 11.520.102/0001-54, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ANDREA FERREIRA DE ABREU;

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 Confecções de Roupas em Geral, Unissex, Masculino, Feminino, Moda Esporte, Praia, Infantil, Fardamentos, Cama, Mesa e Banho**, com abrangência territorial em **Caucaia/CE**.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - DO 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\$ 1.615,00 (um mil e seiscentos e quinze reais) por mês.

[b] AUXILIARES E TRABALHADORES NÃO QUALIFICADOS: R\$ 1.565,00 (um mil, quinhentos e sessenta e cinco reais) 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 – Eventuais diferenças salariais decorrentes da presente cláusula, serão pagas até e/ou juntamente com os salários de Junho de 2025 e/ou em até 30 (trinta) dias após o registro da Convenção no órgão competente, **resguardadas as compensações dos adiantamentos espontâneos concedidos pelas empresas até o fechamento da presente convenção.**

Parágrafo Terceiro - Os Pisos da presente cláusula não receberão a incidência do reajuste salarial da Cláusula abaixo e referente ao Reajuste Salarial, porque, quando da apuração e cálculos de ditos pisos, tal reajuste já foi considerado ou levado em conta.

Parágrafo Quarto – Quando da alteração do salário mínimo nacional, durante a vigência da presente convenção, 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\$ 35,00 (trinta e cinco reais) acima do salário-mínimo nacional;

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

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - DO REAJUSTE SALARIAL

Os salários de todos os trabalhadores abrangidos por este pacto laboral, vigentes a partir de 1º de maio de 2024, serão reajustados, na data de 1º de maio de 2025, aplicando-lhes o percentual de 5,35% (cinco vírgula trinta e cinco por cento), restando quitada a inflação do período revisando.

Parágrafo Primeiro - Eventuais diferenças salariais decorrentes da presente cláusula, serão pagas até e/ou juntamente com a folha de junho de 2025 e/ou em até 30 (trinta) dias após o registro da Convenção no órgão competente, **resguardadas as compensações dos adiantamentos espontâneos concedidos pelas empresas até o fechamento da presente convenção.**

Parágrafo Segundo – O reajuste de 5,35% será concedido àqueles empregados contratados até 31/05/2024. Os empregados contratados a partir de 01/06/2025 e que receberem o valor do salário igual ou superior a R\$ 2.800,00 (dois mil e oitocentos reais) terão seus salários reajustados proporcionalmente de acordo com a seguinte tabela:

Admitidos – Mês/Ano	Percentual do Reajuste (%)
Maio/2024	5,35%
Junho/2024	4,90%
Julho/2024	4,45%
Agosto/2024	4,01%
Setembro/2024	3,56%
Outubro/2024	3,12%
Novembro/2024	2,67%

Dezembro/2024	2,22%
Janeiro/2025	1,78%
Fevereiro/2025	1,33%
Março/2025	0,89%
Abril/2025	0,44%
Mai/2025	0%

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA QUINTA - DO ACERTO DE PAGAMENTO

Caso as empresas façam pagamentos de qualquer natureza ao trabalhador de forma equivocada para menor, a diferença deverá ser paga no prazo máximo de 72 (setenta e duas) horas úteis, a partir da notificação do equívoco.

CLÁUSULA SEXTA - DA PERIODICIDADE DE PAGAMENTO

As empresas realizarão adiantamentos quinzenais de 40% (quarenta por cento) do salário do empregado até o dia 20 (vinte) de cada mês, e efetuarão o pagamento do saldo de salários até o 5º (quinto) dia útil do mês seguinte ao de pagamento.

CLÁUSULA SÉTIMA - DO 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.

Salário produção ou tarefa

CLÁUSULA OITAVA - DO CONTROLE DE PRODUÇÃO

As empresas que pagam salários sob regime de produção darão ciência ou fixarão mensalmente, em lugar de livre acesso aos trabalhadores, os valores das tarifas pagas.

CLÁUSULA NONA - DAS PERDAS SALARIAIS

Em decorrência do que foi pactuado e concedido na Presente Convenção Coletiva de Trabalho, sobretudo o Piso Salarial, deixa de existir qualquer resíduo salarial ou direito a sua recomposição com base em perdas pretéritas, qualquer que seja o suporte, decorrentes de planos econômicos ou regras salariais, nos últimos 12 (doze) meses.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional Noturno

CLÁUSULA DÉCIMA - DO ADICIONAL NOTURNO

O labor realizado entre as 22:00hs de um dia às 05:00hs do dia seguinte, será remunerado com um adicional de 20% (vinte por cento), nos termos do Art. 73 da CLT.

Prêmios

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DO PRÊMIO DE PRODUÇÃO

Os empregados que trabalham com direito a Prêmio de Produção e que venham a faltar ao serviço, perderão o prêmio de produção, somente do dia da falta.

Parágrafo Único - Os valores recebidos a título de prêmio por produção não darão ensejo a incidência de impostos trabalhistas e fiscais, dada sua natureza indenizatória.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DO PRÊMIO POR DESEMPENHO

Fica facultado às empresas da indústria da confecção instituir o pagamento de **Prêmio por Desempenho**, cabendo-lhes definir internamente os critérios, as métricas, os indicadores, a periodicidade e a forma de pagamento, podendo considerar, dentre outros fatores, eficiência operacional, cumprimento de metas estratégicas, assiduidade ou resultados específicos obtidos pelos trabalhadores.

Parágrafo Primeiro - Os valores recebidos a título de prêmio por assiduidade, nos termos do artigo 457, § 2º, da CLT, não darão ensejo a incidência de impostos trabalhistas e fiscais, dada sua natureza indenizatória.

Parágrafo Segundo – A instituição do prêmio por assiduidade não invalida o pagamento do prêmio de produção, podendo o empregado receber os dois dentro do mesmo mês.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DA REFEIÇÃO E DO REFEITÓRIO

As empresas abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho 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\$ 10,50 (dez reais e cinquenta centavos)**, 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 presente Convenção Coletiva, 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.

Parágrafo Terceiro - A participação financeira do trabalhador fica limitada até 20% (vinte 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.

Parágrafo Quarto – O benefício previsto nesta cláusula não integrará o salário dos empregados para qualquer efeito, quer trabalhista, previdenciário ou fiscal.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DO VALE TRANSPORTE

A Empresa descontará de todos os seus empregados que utilizam o vale transporte, o valor correspondente até 5% (cinco por cento) do salário básico dos empregados.

Parágrafo Primeiro - Os empregados poderão optar por receber o valor equivalente ao vale transporte na forma de vale-combustível, procedendo a empresa com o desconto previsto no caput da presente cláusula, não tendo tal benefício natureza salarial para quaisquer efeitos e estando a empresa isenta de quaisquer responsabilidades no eventual acidente de trajeto ocorrido no deslocamento residência- trabalho e vice versa, uma vez que o mesmo optará por se deslocar em meio de transporte que não o coletivo, não havendo que se falar em pedido de indenização por danos materiais ou morais por eventual acidente de trajeto.

Parágrafo Segundo – O pagamento do auxílio transporte (vale transporte ou vale combustível) ficará condicionado à informação, pelo empregado, do seu endereço residencial e do meio de transporte que utiliza para se deslocar entre a residência e o trabalho, juntamente à assinatura de um termo de compromisso de que utilizará o auxílio exclusivamente para esse deslocamento.

Auxílio Doença/Invalidez

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DA COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO DOENÇA

Fica assegurado ao empregado afastado do emprego, exclusivamente por acidente de trabalho, receber, após o 15º (décimo quinto dia) de afastamento, ou seja, momento em que passará a fazer jus ao respectivo benefício previdenciário, até 60 (sessenta) dias do afastamento, a complementação equivalente à diferença entre o efetivamente recebido da Previdência Social e o salário que perceberia caso estivesse em atividade.

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DO AUXÍLIO FUNERAL

No caso de falecimento do empregado, que conte com mais de 06 (seis) meses no emprego, a empresa pagará ao dependente habilitado, a título de auxílio funeral, juntamente com as verbas rescisórias, 01 (um) piso salarial, em caso de morte não decorrente de acidente de trabalho e 02 (dois) pisos salariais, em caso de morte por acidente de trabalho, ambos limitados ao valor máximo do piso da costureira, vigente à data do óbito.

Parágrafo Único – As empresas que contratarem seguro de vida coletivo para seus empregados, com valor de prêmio mais vantajoso do que o disposto no *caput* desta cláusula, ficam desobrigadas do pagamento do auxílio funeral.

Auxílio Creche

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DO AUXÍLIO CRECHE

A empresa que tiver mais de 30 mulheres em seu quadro de empregados, e que não possuir creche própria, poderá optar entre:

- a) Celebrar o convênio previsto no parágrafo 2º do art. 389 da CLT;
- b) Pagar diretamente à empregada a título de **reembolso creche**, um valor mensal de **R\$ 174,16 (cento e setenta e quatro reais e dezesseis centavos)** para cada filho até seis meses de idade, com pagamento durante os seis meses após o retorno da licença maternidade e apenas na hipótese de efetivo trabalho da empregada.

Parágrafo Primeiro – O auxílio creche não integrará para qualquer efeito, o salário da empregada.

Parágrafo Segundo – Para fazer jus ao **auxílio creche**, a empregada é obrigada a apresentar à empresa a certidão de nascimento ou adoção do filho.

Outros Auxílios

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DA CESTA BÁSICA

As empresas concederão uma cesta básica mensal a todos os trabalhadores, com valor mínimo de **R\$ 100,00 (cem reais)** mensais.

Parágrafo Primeiro – As empresas poderão optar por fornecer ticket alimentação ou qualquer outro mecanismo cujo valor seja, no mínimo, de **R\$ 100,00 (cem reais)** mensais.

Parágrafo Segundo – A concessão do benefício previsto na presente cláusula fica condicionado a 100% (cem por cento) de frequência do empregado.

Parágrafo Terceiro - A participação financeira do trabalhador fica estabelecida em 1% (um por cento) do valor do benefício concedido pela Empresa.

Parágrafo Quarto – O benefício previsto nesta cláusula não integrará o salário dos empregados para qualquer efeito, quer trabalhista, previdenciário ou fiscal.

Parágrafo Quinto - Fica pactuado entre as partes, que o funcionário em gozo de férias seja individual ou coletivo, terá direito a receber a cesta básica.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DO CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Serão dispensados do período de experiência os empregados que forem readmitidos pela mesma empresa na mesma função que exerciam, quando do seu desligamento, desde que tenha transcorrido um período igual ou inferior a 12 (doze) meses entre o seu desligamento e a readmissão.

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA VIGÉSIMA - DA 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 VIGÉSIMA PRIMEIRA - DA DISPENSA ANTES DO PRAZO DO REAJUSTE (DATA-BASE)

Desde que despedidos 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 VIGÉSIMA SEGUNDA - DA DISPENSA DO AVISO PRÉVIO

O empregado que pedir demissão fica dispensado do cumprimento do aviso prévio quando comprovada a obtenção de um novo emprego, desde que avise à empresa com antecedência mínima de 10 dias da sua saída, desonerando a empresa do pagamento dos dias não trabalhados.

Parágrafo Único – Comprovada a obtenção de um novo emprego, fica assegurado ao empregado, a isenção do pagamento do aviso prévio.

Aviso Prévio

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DO AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL - LEI 12.506/2011

No caso de aviso prévio trabalhado, os empregados deverão trabalhar apenas 30 (trinta) dias, conforme a previsão elencada no art. 487, da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, devendo ser indenizado todo período que excedente.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DOS EMPREGADOS READMITIDOS

Serão dispensados do período de experiência os empregados que forem readmitidos pela mesma empresa e na mesma função na qual já trabalharam, desde que não ultrapassados 12 (doze) meses entre o desligamento e a readmissão.

Parágrafo Único - É proibido, quando da readmissão de funcionários:

I - discriminação de sexo, etnia, raça, idade, estado civil e exigência de ter ou não filhos, tanto para admissão como para demissão;

II - qualquer exigência, por parte da empresa, de comprovação ou não de gravidez e esterilização, tanto no ato da admissão como em qualquer outro período, enquanto vigorar o contrato de trabalho;

III - exigência, por parte das empresas, de atestados de comprovação ou não da condição de portador (a) do vírus HIV/AIDS.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DA JUSTA CAUSA OU FALTA GRAVE

O empregado dispensado sob a alegativa de justa causa ou falta grave, deverá ser avisado do fato por escrito, esclarecendo-se os motivos desencadeadores da demissão.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DAS HOMOLOGAÇÕES DE RESCISÕES CONTRATUAIS

Nas rescisões de contrato de trabalho, a contar de 01 (um) ano de trabalho, a empresa **poderá** se apresentar perante o Sindicato representante do empregado munida de instrumento de rescisão contratual e documentos necessários para homologação da rescisão ou recibo de quitação (Lei nº 7.855, de 24/10/89).

Parágrafo Primeiro - Quando a opção da empresa for homologar no Sindicato, esta deverá comunicar aos empregados por escrito, o dia, hora e local da homologação, em documento que o empregado deverá datar e assinar.

Parágrafo Segundo - Não comparecendo o empregado no dia, hora e local previsto na comunicação acima especificada, o Sindicato dará uma declaração de comparecimento da empresa.

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

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DA ESTABILIDADE DO PRÉ-APOSENTADO

Fica garantido que não serão dispensados os empregados que tenham pelo menos **05 (cinco)** anos de trabalho na empresa, e que estejam a **12 (doze)** ou menos meses para adquirem o direito à aposentadoria, desde que os mesmos avisem esta condição a empresa empregadora, por escrito.

Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DO TELETRABALHO

Na alocação de vagas para as atividades que possam ser efetuadas por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância, os empregadores deverão conferir prioridade:

I - Às empregadas e aos empregados com filho, enteado ou criança sob guarda judicial com até 6 (seis) anos de idade; e

II - Às empregadas e aos empregados com filho, enteado ou pessoa sob guarda judicial com deficiência, sem limite de idade.

Parágrafo Único -Respeitando-se e considerando-se a vontade expressa dos empregados e das empregadas, haverá priorização na concessão de uma ou mais das seguintes medidas de flexibilização da jornada de trabalho aos empregados e às empregadas que tenham filho, enteado ou pessoa sob sua

guarda com até 6 (seis) anos de idade ou com deficiência, com vistas a promover a conciliação entre o trabalho e a parentalidade:

I - Regime de tempo parcial

II - Regime especial de compensação de jornada de trabalho por meio de banco de horas

III - Jornada de 12 (doze) horas trabalhadas por 36 (trinta e seis) horas ininterruptas de descanso, nos termos da CLT.

IV - Antecipação de férias individuais; e

V - Horários de entrada e de saída flexíveis.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DA SUPERVINIÊNCIA DA LEI NOVA

Ocorrendo, na vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, alteração na legislação pertinente à matéria abordada no caput e parágrafos desta cláusula, que contemple condições mais vantajosas às partes convenientes, prevalecerá a referida alteração, sobre o pactuado neste instrumento coletivo de trabalho.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DA APLICAÇÃO DAS DIRETRIZES DA LGPD - LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS

A partir da entrada em vigor da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD – lei nº13.709/2018, BR) e nos limites previstos no art. 611-A da CLT, as partes comprometem-se a respeitar todas as disposições da LGPD no tratamento de dados pessoais, em especial os princípios da finalidade, adequação, necessidade e transparência previstos na referida lei.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DO TESTE ADMISSIONAL

As empresas poderão realizar testes práticos operacionais previamente a contratação dos empregados, condicionados a:

a) Os testes práticos não poderão ultrapassar a 8 (oito) horas;

b) Quando os testes coincidirem com os horários de refeições, as empresas que tenham refeitório, as concederão aos candidatos em teste;

c) Aqueles que não possuam as condições acima, fornecerão aos candidatos em teste um lanche, a critério da empresa, desde que, também, a realização do teste coincida com os horários de refeições.

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DA AMAMENTAÇÃO

As empresas em que trabalhem pelo menos 30 (trinta) mulheres com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade disponibilizarão, consoante prescreve o Parágrafo Primeiro do art. 389 da CLT, local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar, sob vigilância e assistência, os seus filhos no período da amamentação.

Parágrafo único - Alternativamente, contudo, poderá a empresa adotar o sistema de reembolso-creche de que trata a Portaria nº 3.296, de 02-09-1986, do Ministério do Trabalho.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DA EMISSÃO DE CAT'S

Fica acordado que as empresas emitirão **CAT - Comunicação de Acidente de Trabalho**, sempre que ocorrer acidentes nos termos da legislação ou ainda nos casos de doenças profissionais atestadas por laudo médico.

Parágrafo Único - Em caso de ocorrência de acidente laboral, seja ele típico ou face à doença ocupacional, as empresas terão prazo de 48 (quarenta e oito) horas para emitir a **CAT - Comunicação de Acidente de Trabalho**, à Previdência Social, enviando cópia da mesma também ao sindicato laboral.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DAS REVISTAS - ENTRADA E SAÍDA DE FUNCIONÁRIOS

As empresas poderão adotar o sistema de revista às bolsas e vestimentas dos funcionários, esta deverá ser realizada por pessoa do mesmo sexo e em local apropriado.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DOS CURSOS E TREINAMENTOS DE FUNCIONÁRIOS

Fica assegurado ao empregado que faz curso ou treinamento no interior da empresa, que seja expedido ao empregado certificado ou comprovante de conclusão sem ônus ao empregado

Parágrafo Único – 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.

Compensação de Jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DOS FERIADOS PROLONGADOS

Fica facultada às empresas a liberação do trabalho em dias úteis intercalados com feriados e fins de semana, por meio de compensação, anterior ou posterior aos respectivos dias, desde que aceite mencionada liberação e forma compensação por, no mínimo, **2/3 (DOIS TERÇOS)** de todos os interessados.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DAS COMPENSAÇÕES DE HORAS

As empresas, para evitar o trabalho aos sábados, em decorrência da carga semanal de 44 (quarenta e quatro) horas, ficam autorizadas a praticar a compensação nos demais dias da semana, respeitados os limites legais permitidos.

Parágrafo Primeiro - 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 a semana de 44 horas e mais o respectivo repouso remunerado, caso preencham os requisitos legais.

Parágrafo Segundo – Por outro lado, quando os feriados recaírem em sábado, as Empresas não terão outros encargos, pagando tão somente as 44 (quarenta e quatro) horas semanais e mais o repouso remunerado aos Empregados que preencham os requisitos legais.

Parágrafo Terceiro – As empresas que pretenderem adotar o sistema de banco de horas, deverão comunicar tal fato ao Sindicato Laboral que convocará Assembleia dos empregados da Empresa que deliberará sobre a questão.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DO LABOR EM DIA DE FERIADO

Caso a empresa convoque os empregados para laborar em dia de feriado, seja municipal, estadual ou federal, deverá realizar o pagamento em dobro pelo dia trabalhado (o pagamento do dia + 100%) ou conceder folga compensatória dentro da mesma semana.

Parágrafo Único – A empresa deverá comunicar o Sindicato laboral acerca da convocação com antecedência mínima de 72 horas, informando os funcionários que irão trabalhar, suas funções, a escala de trabalho e qual será a forma de contraprestação (pagamento de 100% ou folga em outro dia da semana).

Controle da Jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DOS 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 sobre jornada;
- 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 QUADRAGÉSIMA - DOS FERIADOS

Fica ajustado que, os funcionários que laborarem as 44hrs semanais de segunda-feira à sexta-feira, em ocorrendo feriado nacional, estadual ou municipal, no sábado, não haverá qualquer alteração na jornada de trabalho do funcionário na semana. Igualmente, caso o feriado seja nos dias de segunda a sexta-feira, não haverá redução ou majoração da jornada de trabalho nos demais dias de trabalho.

Faltas

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DA AUSÊNCIA JUSTIFICADA DA GESTANTE

Toda empregada, durante o período da gestação, terá direito a **1 (UM) dia** de folga em cada mês, remunerado pelo empregador, ou seja, sem qualquer desconto em sua remuneração, para a realização de exame pré-natal, com posterior comprovação através de cartão de pré-natal, declaração do médico ou atestado.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DO ABONO DE FALTAS DOS PAIS

A empresa abonará a falta dos pais ou responsáveis legais de crianças com idade até 14 (catorze) anos e/ou deficientes e inválidos, nas consultas médicas de emergência, vacinas e/ou internação hospitalar, mediante comprovação através de documentos médicos competentes.

Parágrafo Primeiro - Fica garantido, de igual modo, que a empregada mãe terá direito de se ausentar da empresa, sem prejuízo salarial, para fazer a matrícula de seu filho, com idade até 14 (catorze) anos.

Parágrafo Segundo - As faltas, para serem abonadas, não poderão exceder de 3 (três) jornadas diárias de trabalho no semestre. O excedente, nos casos de urgência comprovada, em que a presença dos pais ou representantes legais seja imperiosa (especialmente internação hospitalar), ocasião em que as ausências deverão ser abonadas.

Parágrafo Terceiro - Para os pais com filhos comprovadamente portadores de necessidades especiais PNE's, as faltas, para serem abonadas, não poderão exceder de 6 (seis) jornadas diárias de trabalho no semestre. O excedente, nos casos de urgência comprovada, em que a presença dos pais ou representantes legais seja imperiosa (especialmente internação hospitalar), ocasião em que as ausências, deverão ser abonadas.

Parágrafo Quarto – O atestado médico somente será aceito pelas empresas se contiver o número de inscrição do médico no respectivo Conselho Regional de Medicina (CRM).

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DO ABONO DE FALTAS AO EMPREGADO ESTUDANTE

As empresas abonarão as faltas dos trabalhadores estudantes nos dias destinados à realização de provas e/ou exames em horários coincidentes com o horário de trabalho, desde que realizados em estabelecimentos oficiais de ensino e que o empregado comunique com três dias de antecedência ao empregador e comprove no mesmo espaço de tempo.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - DO ABONO DE FALTAS PARA SACAR O PIS

Caso a empresa não mantenha convênio que lhe autorize a proceder ao pagamento de quantitativo do PIS nas suas dependências, seus empregados terão direito de se ausentar por meio expediente, para o recebimento dos respectivos valores, o que ocorrerá sem o prejuízo do pagamento de salário e do repouso semanal remunerado.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - DA TOLELÂNCIA DE PONTO / ATRASO AO SERVIÇO

Quando o Empregado apresentar-se atrasado ao serviço, no respectivo turno, e for admitido para trabalhar, não poderá haver prejuízo do repouso semanal remunerado correspondente, bem como não caberá às

Empresas o pagamento de horas extras correspondentes a 10 (dez) minutos antes e/ou após o expediente, que serão despendidos, unicamente, para registro de ponto.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - DO DIA DA CATEGORIA

As empresas reconhecem o dia **08 de janeiro de cada ano**, como data consagrada à Categoria profissional, sem caráter de feriado, devendo as empresas remunerar seus empregados, neste dia, de forma dobrada, independente de cair em dia útil ou não.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DOS FERIADOS MUNICIPAIS

Os feriados do Município de Caucaia, instituídos pela Lei nº 2.209/2011, que dispõe sobre a regulamentação dos feriados municipais, instituiu apenas dois feriados:

- Dia 15 de agosto: Dia da Padroeira;
- Dia 15 de outubro: Dia do Município.

Parágrafo Único - Até disposição em sentido contrário, ou seja, instituição mediante Lei, o dia 19 de março (Dia de São José) e o destinado a Corpus Christi não são feriados no Município de Caucaia.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DO INICIO DO PERÍODO DE GOZO DE FÉRIAS

As empresas, em decorrência de problemas técnicos, financeiros ou outros decorrentes de força maior, desde que devidamente comprovados, depois de informar ao sindicato laboral, com antecedência mínima de 05 (cinco) dias, poderão programar e realizar férias antecipadas para os empregados, tanto aqueles com período aquisitivo completo, quanto para os demais.

Parágrafo Primeiro - Poderão as empresas conceder e antecipar a seus empregados, férias coletivas de no mínimo 10 (dez) dias e 02 (duas) vezes ao ano, independente de período aquisitivo, computando-se para todos os casos a compensação de período futuro.

Parágrafo Segundo - O disposto acima não se aplicará aos trabalhadores com 50 (cinquenta), anos ou mais.

Parágrafo Terceiro - O início do período de gozo de férias não poderá coincidir com dias de folgas e/ou feriados.

Saúde e Segurança do Trabalhador
Condições de Ambiente de Trabalho

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - DA SAÚDE E HIGIENE

Os banheiros, sanitários, bebedouros e os ambientes de trabalho deverão estar limpos e conservados em condições de higiene, mantendo água fria e filtrada, com livre acesso a todos empregados, cabendo aos mesmos utiliza-los visando à sua regular conservação.

Equipamentos de Proteção Individual

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - DOS UNIFORMES E EPI'S

Os uniformes usados no serviço interno ou externo da empresa, assim como Equipamentos de Proteção Individual e Segurança (EPI'S), inclusive calçados especiais, quando exigidos pelo empregador, ou quando a atividade determinar seu uso, serão fornecidos gratuitamente ao empregado, mediante recibo, estando os empregados obrigados ao uso, conservação e manutenção dos mesmos, bem como a devolvê-los na hipótese de rescisão do contrato de trabalho.

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 do fardamento somente em caso de dolo comprovado poderá o empregado ser obrigado ao ressarcimento do seu valor, na proporção de 50% (cinquenta por cento) do preço e custo de reposição, na primeira vez em que o fato ocorrer, e no percentual de 100% (cem por cento), a partir da segunda, parceladamente, não podendo cada parcela atingir mais de 20% (vinte por cento) de seu salário.

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - DO ATESTADO MÉDICO

Os empregados devem recorrer aos serviços ou convênios de assistência médica da empresa, quando mantidos pelo empregador, devendo utilizar, em caso de emergência devidamente comprovada, os referidos serviços, 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.

Parágrafo Terceiro - Na hipótese de a Empresa possuir serviços ou convênios de assistência médica que garantam o atendimento nas 24 (vinte e quatro) horas do dia, somente serão aceitos os atestados fornecidos pelos médicos credenciados ou da rede própria da operadora do convênio.

Parágrafo Quarto - O atestado médico que justifica a ausência ao serviço deverá ser entregue quando do retorno do empregado afastado, ou, no máximo, até 48 (quarenta e oito) horas após o retorno ao trabalho, sob pena de não ser posteriormente aceita a justificativa.

Primeiros Socorros

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - DAS CAIXAS DE PRIMEIROS SOCORROS

A empresa manterá caixas de primeiros socorros contendo os itens necessários ao atendimento dos (as) trabalhadores (as), inclusive absorventes, sendo estes fornecidos apenas em casos de emergência.

Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - DA READAPTAÇÃO POR DOENÇA INCAPACITANTE

Constatada doença incapacitante será assegurada ao empregado, quando for determinação médica, a sua imediata transferência para outro setor, onde exercerá, dentro de suas condições físicas, biológicas e compatíveis à sua qualificação profissional, atividades diferentes da anterior, no período de três meses sem qualquer prejuízo salarial.

Relações Sindicais

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - DA LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL

Fica assegurado, por solicitação prévia do Sindicato Laboral à Empresa, por escrito e com antecedência mínima de 15 (quinze) dias, a liberação do Presidente do Sindicato para gozo pleno das atividades sindicais, sem prejuízo da remuneração, encargos e do tempo de serviço.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - DO ACESSO DO DIRIGENTE SINDICAL

Os empregadores assegurarão o acesso de dirigentes sindicais regularmente eleitos e devidamente identificados às dependências das empresas exclusivamente durante os intervalos legais de alimentação ou

descanso, com a finalidade exclusiva de realizar atividades sindicais internas, como mobilização, escuta e orientação da categoria, vedada a divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva ao empregador.

Parágrafo Primeiro - A visita sindical deverá ser previamente comunicada à empresa e SINDICATO PATRONAL com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas úteis, mediante envio de ofício contendo:

- Nome e qualificação dos dirigentes que acessarão a empresa;
- Data, horário e finalidade da visita;
- Local sugerido para a atividade, o qual deverá respeitar a organização interna da empresa.

Parágrafo Segundo - Fica vedada, durante as visitas sindicais:

- A interrupção ou perturbação das atividades produtivas;
- A utilização de alto-falantes ou quaisquer meios de comunicação que afetem o ambiente de trabalho;
- A divulgação de material político-partidário, religioso ou ofensivo à imagem da empresa ou de seus dirigentes;
- Fotografar e filmar a fachada e as dependências da empresa com posterior divulgação em sites, redes sociais, grupos de WhatsApp e correlatos.

Parágrafo Terceiro - O empregador poderá designar um representante para acompanhar a visita sindical, com o objetivo de resguardar a regularidade da atividade.

Parágrafo Quarto - O desrespeito às condições estabelecidas nesta cláusula poderá ensejar a suspensão do direito de acesso, mediante comunicação formal da empresa ao sindicato, com justificativa documentada

Acesso a Informações da Empresa

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - DA REMESSA DAS GUIAS DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

As empresas deverão remeter ao SINDICATO DA INDUSTRIA DE CONFECÇÃO DE ROUPAS E CHAPEUS DE SENHORA NO ESTADO DO CEARA, até o dia 30 de setembro de 2025, cópia da guia da contribuição sindical empresarial, devidamente paga.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - DA MENSALIDADE SINDICAL

As empresas se comprometem a descontar em folha de pagamento de seus empregados, desde que por eles devidamente autorizados, a mensalidade sindical, **no valor equivalente R\$ 9,00 (nove reais)** mensal, sendo que as quantias descontadas deverão ser repassadas aos cofres do sindicato laboral até o 5º (quinto) dia útil posterior ao desconto, sob pena de pagamento posterior acrescido de correção monetária e multa de 2% (dois por cento), sobre a quantia não repassada.

Parágrafo Primeiro - As empresas encaminharão a entidade profissional beneficiária cópias das guias de desconto com relação nominal dos respectivos empregados no ato do recolhimento da mesma ao sindicato.

Parágrafo Segundo - O sindicato laboral encaminhará as autorizações individuais de desconto da mensalidade sindical até o dia 20 (vinte) do mês, sob pena de somente ser efetuado o desconto a partir do mês subsequente. As autorizações deverão ser preenchidas de modo a não transparecer dúvida acerca da

pessoa do trabalhador signatário, e também assinadas por um membro da diretoria do sindicato laboral, que deverá por seu carimbo no documento.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - DA TAXA ASSISTENCIAL DO EMPREGADO

Para fazer face às despesas com a presente Convenção Coletiva de Trabalho/2025/2026 e outros serviços prestados pelo Sindicato Laboral, respeitado o Precedente Normativo nº 119 do Tribunal Superior do Trabalho, as empresas descontarão de todos os empregados, **uma única vez, no mês de MAIO de 2025** e recolherão para o Sindicato Laboral, SINDCOSTUREIRAS – CNPJ: 11.520.102/0001-54 da seguinte forma:

- a) O valor de R\$ 35,00 (trinta e cinco reais), para quem ganha até dois pisos da Costureira; e,**
- b) O valor de R\$ 42,00 (quarenta e dois reais) para quem ganha acima de dois pisos da Costureira, a título de Taxa Assistencial/2025.** O recolhimento dos valores ao **Sindicato Laboral (SINDCOSTUREIRAS) até o dia 10 do mês subsequente**, sob pena de multa de **2% (dois por cento)**, mais correção monetária e juros por mês de atraso, assegurado o direito de oposição ao desconto pelo trabalhador.

Parágrafo Primeiro – O desconto previsto nesta Cláusula está de acordo com a aprovação da Assembleia Geral dos Trabalhadores realizada em **15 de abril de 2025**, a qual foi devidamente convocada através de Edital publicado no **Jornal “O Estado” na edição do dia 11 de Abril de 2025**, conforme disposto no **art. 513, alínea “e” e art. 611-B, inciso XXVI, ambos da CLT.**

Parágrafo Segundo – O repasse da Taxa Assistência poderá ser feito ao **SINDCOSTUREIRAS – CNPJ nº 11.520.102/0001-54, através da Caixa Econômica Federal Agência 0031 Op. 003, C/C nº 2926-6, ou ainda, na Sede da FETIVEST/CE na Rua Goiás, 1826 – Jóquei Clube – Fortaleza-CE. Fone: 85 3232-3537, nos dias de segunda, quarta e sexta-feira das 13h às 17h.** Encaminhar o comprovante de pagamento por e-mail alvinanobre@yahoo.com.br, para o controle e quitação de sua empresa.

Parágrafo Terceiro - Fica ressalvado aos empregados o direito de oposição ao desconto referente à Taxa Assistencial, no prazo de 15 (quinze) dias, após a realização do desconto pela Empresa, em atendimento à Nota Técnica n.º. 02/2018, da CONALIS do Ministério Público do Trabalho.

Parágrafo Quarto - O direito de oposição dar-se-á mediante a comunicação do Empregado ao Sindicato Laboral (**SINDCOSTUREIRAS**), escrito a próprio punho pelo trabalhador e protocolado na Sede do Sindicato, **ou ainda, na Sede da FETIVEST/CE na Rua Goiás, 1826 – Jóquei Clube – Fortaleza-CE. Fone: 85 3232-3537, de segunda, quarta e sexta-feira das 13h às 17h.**

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

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 **31 (TRINTA E UM) DE AGOSTO 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\$ 405,02
II	De 100.000,01 até 500.000,00	R\$ 504,96

III	De 500.000,01 até 1.000.000,00	R\$ 673,28
IV	Acima de R\$ 1.000.000,00	R\$ 841,60

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 AGOSTO DE 2025.

Parágrafo Segundo - Caso a contribuição de que trata a presente cláusula não seja recolhida no dia 31 DE AGOSTO 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 die, 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.**

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - DA 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 Sindicato Patronal e Laboral, o recolhimento da Contribuição Sindical do corrente ano em exercício, pela remessa da cópia (xerox) da respectiva Guia.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - DO QUADRO DE AVISOS

As empresas comprometem-se a fixar, em quadro de avisos a tanto destinado, os comunicados de interesse geral da categoria, editais de convocação constantes de papel timbrado e assinado, pelo Presidente do Sindicato Laboral ou seu eventual substituto, devendo, para tal, receber a prévia ciência e escrita concordância da empresa quanto ao conteúdo desses documentos.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - DAS ELEIÇÕES SINDICAIS

No período de eleições sindicais, desde que expressamente comunicado pelo sindicato laboral, com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas, as empresas mediante entendimento prévio com a entidade sindical, destinarão local adequado para acesso de mesários e fiscais, liberando os associados pelo tempo necessário ao exercício do voto, bem como os que forem convocados para composição das mesas coletoras dos votos.

Disposições Gerais

Mecanismos de Solução de Conflitos

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - DO FORO E CONTROVÉRSAS

As controvérsias resultantes da aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho serão dirimidas pela Justiça do Trabalho da Comarca de Caucaia-CE, 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 612 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.

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - DAS CONDIÇÕES MAIS BENÉFICAS

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

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - DAS PENALIDADES

Na hipótese de violação de qualquer cláusula desta Convenção, os que derem diretamente causa a infração, convenientes - empresas e empregados - comprovada a sua culpa, ficam sujeitos a multa equivalente a 30% (trinta por cento) do Piso Salarial da Costureira, em favor da parte atingida pela violação. A presente multa somente terá aplicação após comunicação do Sindicato representativo do prejudicado ao Sindicato adverso e passados 10 (dez) dias sem que tenha sido a infração corrigida, quando houver possibilidade para tanto.

}

DANIEL GOMES SOARES DA SILVA

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

ANDREA FERREIRA DE ABREU
Presidente
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE CONFECÇÕES DE ROUPAS EM
GERAL DO MUNICIPIO CAUCAIA-CEARA

ANEXOS
ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA

[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>.