

Imprimir

Salvar

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2026

NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR035268/2025
DATA E HORÁRIO DA TRANSMISSÃO: 23/06/2025 ÀS 16:17

SINDICATO DOS TRAB.NAS I.DE CONF.FEM.E M.I.DE FORTALEZA, CNPJ n. 23.562.903/0001-61, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MARIA DE SANTANA COSTA;

E

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;

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) **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**, com abrangência territorial em **Fortaleza/CE**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

O Piso Salarial, que é o menor salário pago aos integrantes da categoria profissional, será em 1º de maio de 2025, o seguinte:

COSTUREIRA: R\$ 1.615,00 (um mil, seiscentos e quinze reais) por mês;

AUXILIARES E TRABALHADORES NÃO QUALIFICADOS: R\$ 1.565,00 (um mil, quinhentos e sessenta e cinco reais) por mês.

Parágrafo Primeiro – 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 Segundo – Caso ocorra alteração do salário-mínimo nacional, durante a vigência da presente convenção, e na hipótese de os 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:

COSTUREIRA: R\$ 40,00 (quarenta reais) acima do salário-mínimo nacional;

AUXILIARES E TRABALHADORES NÃO QUALIFICADOS: R\$ 18,00 (dezoito reais) acima do salário-mínimo nacional.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - 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 dois por cento), restando quitada a inflação do período revisando.

Parágrafo Primeiro – Os valores retroativos do reajuste deverão ser pagos aos trabalhadores abrangidos até o final de junho de 2025.

Parágrafo Segundo – O reajuste de 5,35% será concedido àqueles empregados contratados até 31/12/2024. Os empregados contratados a partir de 01/01/2025 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	5,35%
Julho/2024	5,35%
Agosto/2024	5,35%
Setembro/2024	5,35%
Outubro/2024	5,35%
Novembro/2024	5,35%
Dezembro/2024	5,35%
Janeiro/2025	4,28%
Fevereiro/2025	3,21%
Março/2025	2,14%
Abril/2025	1,07%
Maio/2025	0%

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - DA PERIODICIDADE DE PAGAMENTO

As empresas realizarão adiantamentos quinzenais, de no mínimo 40% (quarenta por cento), até o dia 20 (vinte) de cada mês, e efetuarão o pagamento de salários até o 5º (quinto) dia útil de cada mês subsequente. As empresas anteciparão o pagamento quando este coincidir com dia não útil ou feriado, ressaltando que o sábado é considerado dia útil.

Parágrafo Único - Em caso de erro no pagamento, as empresas se comprometem a pagar a diferença aos trabalhadores prejudicados no prazo de 24 (vinte e quatro) horas.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

PRÊMIOS

CLÁUSULA SEXTA - 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.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA SÉTIMA - VALE REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO

Quando a empresa não fornecer refeição nos moldes estabelecidos na cláusula referente à Refeição e Refeitório, deverá disponibilizar vale-refeição, no valor mínimo de R\$ 15,00 (quinze reais), por dia, a cada empregado. A participação financeira do trabalhador fica limitada até 10% (dez por cento) do valor do vale refeição.

Parágrafo Único - É vedado às empresas que, na vigência da Convenção Coletiva de Trabalho 2024-2025, já forneçam, a título de auxílio-refeição, valores superiores aos estabelecidos neste pacto laboral reduzir a referida quantia, haja vista tratar-se de condição mais benéfica.

CLÁUSULA OITAVA - REFEIÇÃO E REFEITÓRIO

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

Parágrafo Primeiro - A participação financeira do trabalhador fica limitada até 10% (dez por cento) do custo direto da refeição. O valor máximo de referência para o desconto não pode ultrapassar R\$ 5,98 (cinco reais e noventa e oito centavos).

Parágrafo Segundo - A refeição será também oferecida ao empregado (a) que já recebe o benefício da refeição, quando o mesmo cumprir o primeiro turno de trabalho, sendo este considerado quando do cumprimento de mais da metade de sua jornada de trabalho e tenha, por motivo justificado, que se ausentar da empresa no seu segundo turno de trabalho, desde que a refeição já tenha sido disponibilizada para os outros empregados.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA NONA - DO VALE TRANSPORTE

A Empresa descontará de todos os seus empregados que utiliza o vale transporte, o valor correspondente até 4% (quatro 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 **vale transporte** será para deslocamento pelo o empregado do seu endereço residencial, ao seu local de trabalho que será previamente fornecido.

Parágrafo Terceiro – O pagamento do **vale combustível** ficará condicionado á entrega, pelo empregado , da sua CNH ou de seu cōnjuge, e à informaçãodo seu endereço residencial, juntamente à assinatura de um termode compromissode que utilizará o auxílio para esse deslocamento.

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA DÉCIMA - DA ASSISTÊNCIA MÉDICA E ODONTOLÓGICA

As empresas disponibilizarão aos empregados a opção de adquirirem ou não planos médico e odontológico em grupo, formalizados através de convênios firmados entre as operadoras de planos médicos e odontológicos com os Sindicatos Profissional e Patronal, ficando a empresa responsável pelo desconto em folha do que restou pactuado entre os empregados e as operadoras de plano de saúde, desde que expressamente autorizado pelo empregado e observados as condições previstas no contrato firmado pelas operadoras de planos médicos e odontológicos com os Sindicatos Profissional e Patronal.

Parágrafo Primeiro – O plano médico e/ou odontológico será integralmente custeado pelo empregado, que expressamente autorizar o desconto em folha do valor do plano, ressalvadas

as condições mais benéficas já estabelecidas pelas empresas antes da data do registro da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo Segundo – A empresa poderá recusar o desconto da parcela referente ao plano de saúde caso este ultrapasse o percentual máximo de desconto salarial permitido por lei.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DO 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 não decorrente de acidente de trabalho e 2 (dois) salários em caso de morte por acidente do trabalho, considerando sempre o salário percebido por ocasião do falecimento.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DO AUXÍLIO CRECHE

De forma a cumprir o disposto no artigo 389, parágrafos 1º e 2º, da CLT e na portaria do MTE de nº 3.296/86, as empresas que possuem mais de 30 (trinta) empregadas, pagarão às empregadas lactantes, do primeiro dia do 4º (quarto) mês de vida até o décimo segundo mês completo de vida do filho natural ou adotado, auxílio-creche, sem natureza salarial para qualquer fim, equivalente a 5% (cinco por cento) do piso da categoria profissional: no período compreendido entre 01/05/2025 a 30/04/2026.

PARÁGRAFO ÚNICO - Ficam dispensadas do cumprimento desta cláusula as empresas que oferecerem creche, convênio creche ou auxílio creche em melhores condições que as estipuladas.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DO DIA DA TRABALHADORA DA CONFECÇÃO

O Sindicato da Categoria Profissional celebrará, no dia 21 de março de cada ano, o dia da Costureira.

Parágrafo Primeiro - No dia consagrado à Costureira, as empresas as remunerarão, por conta da respectiva data, com 01 (um) dia de salário adicional, o mesmo ocorrendo com os empregados que perceberem até 1,5 (um e meio) piso da Categoria Profissional, desde que exerçam atividades na linha direta de produção sendo o valor pago a título de natureza indenizatória, sem a incidência de encargos trabalhistas e fiscais.

Parágrafo Segundo – São enquadrados na linha direta de produção os seguintes cargos:

1. operador de máquinas (como máquinas de costura, corte e outras máquinas industriais);
2. costureiro;
3. cortador de tecido;
4. auxiliar de produção;
5. embalador;
6. controlador de qualidade.
7. Serviços gerais da fábrica.

Parágrafo Terceiro – O dia destinado ao trabalhador da confecção não enseja o gozo de folga.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DA CARTA DE REFERÊNCIA

No ato de demissão sem justa causa, e desde que solicitado pelo empregado despedido, a empresa fornecerá o respectivo documento ao mesmo fazendo referência apenas aos elementos do contrato de trabalho, quais sejam: função, datas de admissão e demissão.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ASSISTÊNCIA SINDICAL NA RESCISÃO

Fica facultada à empresa a homologação da rescisão do empregado perante o Sindicato da sua Categoria Profissional.

Parágrafo único – Fica facultada às empresas a liberação da presença do Sindicato da Categoria Profissional dos empregados, por ocasião da homologação, a fim de prestar assistência e orientação, notadamente quanto à conferência das verbas rescisórias, aos trabalhadores filiados, desde que requisitado pelo empregado e não promovido perante o Sindicato laboral.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AVISO PRÉVIO / REDUÇÃO DE JORNADA / OPÇÃO

No início do período de aviso prévio, o empregado poderá optar pela redução de 2 (duas) horas no início ou final da jornada diária de trabalho ou ser dispensado do serviço por 7 (sete) dias corridos.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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: discriminação de sexo, etnia, raça, idade, estado civil e exigência de ter ou não filhos, tanto para admissão como para demissão; 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; exigência, por parte das empresas, de atestados de comprovação ou não da condição de portador (a) do vírus HIV/AIDS.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - TESTE ADMISSIONAL

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

os testes práticos não poderão ultrapassar a 4 (quatro) horas;

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

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.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - NÃO CONTAGEM TEMPO DE SERVIÇO

Não será considerado como tempo extra à disposição da empresa, o tempo dispendido pelos empregados que não exceder a 1 (uma) hora da jornada diária de trabalho, quando estes

estiverem participando de cursos de aperfeiçoamento técnico-profissional a pedido da empresa.

Parágrafo Primeiro - Os cursos de aperfeiçoamento técnico-profissional de que trata o caput serão oferecidos pelo SENAI ou órgão oficialmente reconhecido, e emitirão certificados.

Parágrafo Segundo - Será opcional ao empregado a sua participação nos cursos de aperfeiçoamento técnico-profissional.

Parágrafo Terceiro - O empregado capacitado será adaptado ao local de trabalho de acordo com a sua capacitação e disponibilidade da função na empresa.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA VIGÉSIMA - DA ESTABILIDADE DO PRÉ-APOSENTADO

Não serão dispensados os empregados com 5 (cinco) ou mais anos de trabalho na empresa e que estejam com até 12 (doze) meses de adquirir o benefício da aposentadoria, EXCETO:

a) aos empregados que cometerem falta grave, devidamente comprovada;

b) nos casos em que houver decretação de falência, recuperação judicial ou redução igual ou superior a 50% do número de empregados existente na empresa, na data da rescisão, comparado ao mesmo mês do ano anterior.

Parágrafo Primeiro – Verificada a hipótese prevista na alínea B e havendo a dispensa do empregado no gozo da estabilidade prevista no caput da presente cláusula, caberá ao empregador proceder ao recolhimento dos encargos previdenciários, em favor do empregado dispensado até o prazo de aquisição do benefício da aposentadoria integral, na forma da legislação vigente, para o trabalhador autônomo, sendo mantido os níveis de recolhimento praticados na relação de emprego, salvo nos casos de recuperação e falência, onde o referido valor poderá ser indenizado.

Parágrafo Segundo – Os recolhimentos previdenciários previstos no parágrafo anterior serão suspensos em caso de aquisição de novo vínculo empregatício.

Parágrafo Terceiro – Em caso de demissão, o empregado **terá o prazo de até 04 (quatro) meses**, contados do último dia do contrato de trabalho, para formalizar a reivindicação junto ao empregador. O não cumprimento desse prazo implicará **renúncia tácita ao direito à estabilidade**.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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, obrigatoriamente, o pagamento em dobro pelo dia trabalhado (ou seja, o pagamento do dia mais 100%).

Parágrafo Primeiro – A empresa deverá formalizar a convocação aos empregados, e estes deverão responder se possuem interesse ou não no trabalho em dia de feriado. Em havendo recusa, o empregado não poderá ter falta computada ou ser punido.

Parágrafo Segundo – Optando pela aplicação desta cláusula, a empresa deverá **comunicar previamente o sindicato da categoria profissional**, com antecedência mínima de 48 horas, e **encaminhar a listagem nominal dos empregados que permanecerão em atividade** durante o referido período.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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 - Fica ajustado que, os funcionários que laborarem as 44h semanais de segunda-feira a 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.

Parágrafo Segundo - 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 Terceiro – 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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 aceita mencionada liberação e forma compensação por, no mínimo, **2/3 (DOIS TERÇOS)** de todos os interessados.

Parágrafo único. Optando pela aplicação desta cláusula, a empresa deverá **comunicar previamente o sindicato da categoria profissional**, com antecedência mínima de 48 horas, e **encaminhar a listagem nominal dos empregados que permanecerão em atividade** durante o referido período.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - SISTEMAS ALTERNATIVOS DE CONTROLE DE HORÁRIO

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 de 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 previa para marcação de sobre jornada; d) a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

Parágrafo Único: Para fins de fiscalização, os sistemas alternativos eletrônicos deverão: a) estar disponíveis no local de trabalho; permitir a identificação de empregador e empregado; e possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.

FALTAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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 VIGÉSIMA SEXTA - DO ABONO DE FALTA

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo de seu salário, até 3 (três) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, companheiro (a) ou pessoa que, declarada em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, viva sob sua dependência econômica e no caso do falecimento de irmão e avós o prazo será de 2 (dois) dias.

Parágrafo Único - O abono está condicionado à apresentação do atestado de óbito correspondente e documento que comprove o vínculo familiar ou união estável, conforme o caso.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DO ABONO DE FALTA PARA O RECEBIMENTO DO PIS

As empresas que não mantiverem convênio com a Caixa Econômica Federal para pagamento do PIS, no próprio estabelecimento, concederão a seus empregados meia jornada de trabalho, sem prejuízo de seus salários, para estes poderem recebê-lo na agência pagadora.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DA EMPREGADA LACTANTE

Fica assegurada à empregada que tiver filho de até 06 (seis) meses de idade o direito de se ausentar uma hora a cada expediente para amamentar seu filho, podendo ser dilatado, quando a saúde do filho exigir, mediante comprovação médica.

Parágrafo Primeiro - A escolha do período deverá ser comunicada à empresa pela empregada, levando-se em consideração o horário mais conveniente para as partes.

Parágrafo Segundo – Será facultado a empregada acumular em um só turno de trabalho os dois períodos de amamentação, não sendo considerado como de caráter extraordinário a não fruição do direito.

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DO AVISO DE FÉRIAS

O aviso da concessão de férias será efetuado por escrito ao empregado, pelo empregador, com uma antecedência mínima de 30 (trinta) dias, cabendo ao empregador confirmar a comunicação com a sua assinatura.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DA SAÚDE E HIGIENE

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DOS ESTACIONAMENTOS

Tendo espaço físico disponível, as empresas destinarão locais apropriados, em suas dependências, para a guarda de bicicletas, motocicletas e automóveis de seus empregados.

UNIFORME

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DOS 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, mediante recibo.

Parágrafo Primeiro - A substituição dos uniformes, quando desgastados pelo uso regular, darse-á semestralmente, e serão 2 (dois) para cada empregado.

Parágrafo Segundo - Na eventualidade de substituição por perda ou comprovadamente do uso inadequado do fardamento, o mesmo será pago pelo empregado no percentual de 50% (cinquenta por cento) do preço de 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 TRIGÉSIMA TERCEIRA - DO 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 seu conveniado, para a obtenção de atestado médico, do SESI (Serviço Social da Indústria) e das clínicas médicas conveniadas ao Sindicato, e planos de saúde dos empregados.

Parágrafo Primeiro - Por motivo de 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 do atestado médico no setor competente da empresa, o responsável pelo mesmo lhe fornecerá um recibo que notifique o recebimento do referido documento.

Parágrafo Terceiro - O atestado médico somente será aceito pelas Empresas se contiver o número de inscrição do médico no respectivo Conselho Regional de Medicina (CRM) ou no Conselho Regional de Odontologia (CRO).

Parágrafo Quarto - O atestado médico e ou declaração que justifica a ausência ao serviço deverá ser entregue, no máximo, até 48 (quarenta e oito) horas após o retorno ao trabalho, desde que o retorno se dê até o dia 25 do mês em que ocorreu o retorno sob pena de não ser posteriormente aceita a justificativa. Caso o afastamento se dê após o dia 25, o empregado deverá apresentar o atestado médico até 48 (quarenta e oito) horas após o afastamento, sendo permitida a sua apresentação por qualquer meio físico ou eletrônico.

PRIMEIROS SOCORROS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DOS PRIMEIROS SOCORROS

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

Parágrafo Único - As empresas com mais de 100 (cem) empregados disponibilizarão espaço com maca e caixas de primeiros socorros, visando ao atendimento pontual de seus obreiros.

OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DA COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO-ACIDENTE

Fica assegurado ao trabalhador 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, a complementação de sua remuneração, pela empresa, durante o período de até 90 (noventa) dias.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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.

Parágrafo Primeiro – Quando por determinação medica será concedido um intervalo de 10 (dez) minutos em cada expediente de trabalho para alimentação desses trabalhadores.

Parágrafo Segundo - As empresa que já concedem intervalo para lanche ficam dispensadas do cumprimento do estabelecido no parágrafo primeiro.

RELAÇÕES SINDICAIS SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - SINDICALIZAÇÃO

Fica assegurado ao Sindicato da categoria Profissional, acesso a dependência da empresa para sindicalização interna, durante duas vezes ao ano, em local indicado pela empresa, desde que o Sindicato da categoria profissional informe com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) por meio de ofício endereçado a empresa.

ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ACESSO DE DIRIGENTES SINDICAIS ÀS EMPRESAS

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 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 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.

LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DA LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS

Fica assegurada, por solicitação prévia do Sindicato Laboral às Empresas, por escrito e com antecedência mínima de 15 (quinze) dias, a liberação de 07 (sete) Diretores, incluídos Presidente e Tesoureiro, investidos em cargos sindicais, para gozo pleno das atividades sindicais, sem prejuízo da remuneração e do tempo de serviço, observando o limite máximo de 1 (um) dirigente sindical por empresa.

Parágrafo Primeiro– Os empregados liberados para atuarem junto à Diretoria do Sindicato Laboral (SINDCONFÉ), o serão pelo período de 3 (três) meses, com direito a uma única

renovação, pelo mesmo período, restando certo que uma vez findo a prorrogação, o empregado volta a laborar na empresa.

Parágrafo Segundo – Antes de expirar o término da prorrogação do Empregado-Diretor, o SINDCONFÉ solicitará a liberação de um novo Diretor, preferencialmente às Empresas em que o Sindicato Laboral tenha em seus quadros, mais de 01 (um) Diretor. Nas Empresas onde haja apenas 01 (um) Diretor, a liberação do mesmo será renovada pelos períodos necessários.

Parágrafo Terceiro – Nas empresas que tenham até 50 (cinquenta) empregados, o Empregado Diretor somente poderá ser requisitado uma única vez e pelo período máximo de 60 (sessenta) dias, sem qualquer renovação, durante a vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho.

ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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 31 de Outubro de 2024, cópia da guia da contribuição sindical empresarial, devidamente paga

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DA MENSALIDADE DO SINDICATO PROFISSIONAL

As empresas descontarão, em folha de pagamento, de seus empregados sindicalizados, as mensalidades previstas no Art. 545 da CLT, estabelecidas pelo Sindicato Profissional, desde que por eles autorizados por escrito, e recolherão o valor respectivo na conta do Sindicato Laboral, na Ag.1563, da Caixa Econômica Federal, Conta 065-4, Operação 003, no prazo de até 10 (dez) dias úteis, acompanhado da relação dos associados, sob pena de pagamento de multa de 10% (dez por cento) do valor da mensalidade Sindical.

Parágrafo Único: O Sindicato profissional obriga-se a informar, por escrito, à empresa quando o empregado requerer sua filiação ou desfiliação.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DA TAXA ASSISTENCIAL

As empresas descontarão de seus empregados, sindicalizados ou não, de duas vezes, na vigência desta CCT (Convenção Coletiva de Trabalho), a título de contribuição assistencial, nos termos aprovados pela Assembleia Geral dos Trabalhadores, os valores a seguir relacionados:

- R\$ 30,00 (trinta reais) dos Empregados que percebem até 2 (dois) pisos salariais da costureira, de duas vezes; 2 parcelas de R\$ 15,00 (quinze reais), a primeira parcela até o final de julho de 2025 e a segunda parcela até o final de agosto de 2025.
- R\$ 35,00 (trinta e cinco reais) dos Empregados que percebem acima de 2 (dois) pisos salariais da costureira, de duas vezes; 2 parcelas de R\$ 17,50 (dezessete reais e cinquenta centavos), a primeira parcela até o final de julho de 2025 e a segunda parcela até o final de agosto de 2025.

Parágrafo Primeiro - Os valores descontados dos empregados serão depositados na conta do SINDCONFE pela EMPRESA, na Ag. 1563 da Caixa Econômica Federal, Conta 065-4, Operação 003, até o dia 10 de agosto de 2025 e 10 de setembro de 2025, 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 ressalvado aos empregados o direito de oposição ao desconto referente à Contribuição Assistencial, no prazo de 15 (quinze) dias úteis, após a realização do desconto pela Empresa, em atendimento à Nota Técnica n.º 02/2018, da CONALIS do Ministério Público do Trabalho.

Parágrafo Terceiro - O direito de oposição dar-se-á mediante a comunicação do Empregado ao Sindicato Laboral (SINDCONFE).

Parágrafo Quarto - Os trabalhadores que se opuserem ao desconto previsto no CAPUT, desta cláusula, deverão dirigir-se pessoalmente à Sede do Sindicato Laboral, a fim de formalizar, por escrito, sua oposição, até o 15º (décimo quinto) dia útil do desconto.

Parágrafo QUINTO - Na hipótese de estado de calamidade pública, os trabalhadores poderão enviar carta do próprio punho, por meio do seu e-mail pessoal para o e-mail do Sindconfe (sindconfe210389@gmail.com), no mesmo prazo da oposição presencial.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DA COMPROVAÇÃO DO RECOLHIMENTO DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL LABORAL

No prazo máximo de (45) quarenta e cinco dias da vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, as empresas devem comprovar, perante o Sindicato Laboral, o recolhimento da Contribuição Sindical do corrente exercício, pela remessa da fotocópia da respectiva Guia.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - DA TAXA 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, conforme autorização expressa em assembleia onde foram convocadas todas as indústrias integrantes da categoria patronal, as importâncias estabelecidas na tabela abaixo:

FAIXA	VALOR A RECOLHER (R\$)
Micro e pequena Empresa de 1 a 50 funcionários	R\$ 405,02
Pequena Empresa de 51 a 100 funcionários	R\$ 447,10
Média empresa de 101 a 299 funcionários	R\$ 526,00
Grande empresa a partir de 300 funcionários	R\$ 683,80

Parágrafo Único – para as empresas que tiverem interesse em fazer o parcelamento, no máximo em três parcelas, poderá entrar em contato com o Sindicato Patronal para realizar a negociação e operacionalização do parcelamento.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - DO QUADRO DE AVISOS

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

DISPOSIÇÕES GERAIS DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - DAS PENALIDADES

Na hipótese de violação de qualquer cláusula desta Convenção, os que derem diretamente causa a infração, acordantes - empresas e empregados – comprovada a sua culpa, ficam sujeitos a multa equivalente a 40% (quarenta 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.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DOS 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DO FORO COMPETENTE

As controvérsias porventura resultantes da presente Convenção Coletiva de Trabalho serão dirimidas pela Justiça do Trabalho do Ceará, se antes não forem solucionadas pelas partes convenientes.

}

**MARIA DE SANTANA COSTA
PRESIDENTE
SINDICATO DOS TRAB.NAS I.DE CONF.FEM.E M.I.DE FORTALEZA**

**DANIEL GOMES SOARES DA SILVA
PRESIDENTE
SINDICATO DA INDUSTRIA DE CONFECÇÃO DE ROUPAS E CHAPEUS DE SENHORA NO ESTADO DO CEARÁ**

ANEXOS ANEXO I - ATA DE ASSEMBLEIA

[Anexo \(PDF\)](#)