

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: CE000493/2022  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 14/06/2022  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR025458/2022  
NÚMERO DO PROCESSO: 13624.102367/2022-95  
DATA DO PROTOCOLO: 14/06/2022

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

SINDICATO DOS TRAB NAS IND DE CONFEC DE ROUP MASC FEM INFAN JUVEN PROFIS E UNIS DE PACATUBA ( CE ), CNPJ n. 07.539.548/0001-53, neste ato representado(a) por seu ;

E

SINDICATO DA INDUSTRIA DE CONFECÇAO DE ROUPAS E CHAPEUS DE SENHORA NO ESTADO DO CEARA, CNPJ n. 07.606.742/0001-04, neste ato representado(a) por seu ;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de maio de 2022 a 30 de abril de 2023 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 CONFECÇÃO DE ROUPA MASCULINA, FEMININA, INFANTO-JUVENIL, PROFISSIONAL E UNISSEX**, com abrangência territorial em **Pacatuba/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 2022** e no mês posterior ao que o empregado completar 90 (noventa) dias de trabalho efetivo, os seguintes pisos salariais:

**[a] COSTUREIRA:** R\$ 1.286,40 (Mil duzentos e oitenta e seis reais e quarenta centavos), por mês.

**[b] AUXILIARES E TRABALHADORES NÃO QUALIFICADOS:** R\$ 1.249,45 (Mil duzentos e quarenta e nove reais e quarenta e cinco 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\$ 25,00 (vinte e cinco reais) acima do salário mínimo nacional;

**[b] AUXILIARES E TRABALHADORES NÃO QUALIFICADOS:** R\$ 10,00 (dez 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 1º DE MAIO DE 2021, serão reajustados em 1º de MAIO DE 2022, aplicando-lhes o percentual de 12,47% (doze inteiros e quarenta e sete centésimos 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.

### **Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo**

#### **CLÁUSULA SEXTA - 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 SÉTIMA - 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.

### **Prêmios**

#### **CLÁUSULA OITAVA - PRÊMIO DE PRODUÇÃO**

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

### **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.

## **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

### **Normas para Admissão/Contratação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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.

**Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES CONTRATUAIS**

As homologações realizadas no Sindicato laboral obedecerão as seguintes normas:

1. Atendimento segunda a sexta, de 14h00 às 17h00;
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 – Guia 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 Saúde 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;
  - 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 SEXTA - 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 arrepio 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 SÉTIMA - EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA**

Em caso de despedida de empregado que conte com **10 (DEZ)** 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 referentes a condições para o exercício do trabalho**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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 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 obrigará-se 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\$ 8,55 (oito reais e cinquenta e cinco 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 Convenção Coletiva **2022/2023**, 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 a **20% (VINTE 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 - MULHER LACTANTE**

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.

#### **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.** Todo empregado que exerça atividade diretamente na linha de produção da empresa e que não perceba salário mensal superior ao piso de sua respectiva categoria, conforme estabelece a cláusula terceira supra, fará jus, no mês referido no “caput” desta cláusula, a uma remuneração adicional no valor de **1 (UMA)** diária salarial, por conta da data que aqui se consagra.

## **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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 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 informará aos empregados o saldo existente no banco de horas.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 aceita 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 TERCEIRA - REPOUSO REMUNERADO**

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

#### **Controle da Jornada**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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.

### **Faltas**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - AMAMENTAÇÃO/ACUMULAÇÃO DE PERÍODOS**

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.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - PRAZO PARA COMPROVAÇÃO**

A comprovação de motivos justificadores da ausência ao serviço deverá ser efetuada na apresentação, ou, no máximo, até 48 (quarenta e oito) horas após o retorno ao trabalho, sob pena de não ser posteriormente aceita a justificativa.

## **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.

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.

## **Férias e Licenças**

### **Duração e Concessão de Férias**

### **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.

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

## Condições de Ambiente de Trabalho

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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

### Acesso a Informações da Empresa

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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 março de 2022, cópia da guia da contribuição sindical empresarial, devidamente paga.

## Contribuições Sindicais

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - TAXA DE EXPEDIENTE

Durante a vigência da presente Convenção, a partir do mês de **Mai de 2022**, as empresas aqui abrangidas ficam obrigadas a recolher mensalmente aos cofres do **SINDICATO DOS TRAB NAS IND DE CONFEC DE ROUP MASC FEM INFAN JUVEN PROFIS E UNIS DE PACATUBA (CE)**, por cada empregado seu, quantia equivalente a **R\$ 3,66 (três reais e sessenta e seis 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.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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 2022**, 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:

<b>FAIXA</b>	<b>CLASSE DE CAPITAL (R\$)</b>	<b>VALOR A RECOLHER (R\$)</b>
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 2022**.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** Caso a contribuição de que trata a presente cláusula não seja recolhida no dia **30 DE SETEMBRO DE 2022**, 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).

#### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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 pela Federação da Categoria Profissional.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - 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.

### **Outras disposições sobre representação e organização**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA**

As entidades pactuantes ficam autorizados 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.

### **Disposições Gerais**

#### **Mecanismos de Solução de Conflitos**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - 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.

### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - 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.

### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - FORO COMPETENTE**

É competente para resolver qualquer dúvida decorrente da aplicação dos dispositivos da presente Convenção, o foro de Maracanaú, no Estado do Ceará.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - 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 (**confecção de roupa masculina, feminina, infanto-juvenil, profissional e unissex**) do Município de Pacatuba, no Estado do Ceará.

LUTERCIA NOBRE LIMA ALENCAR  
Presidente  
SINDICATO DOS TRAB NAS IND DE CONFEC DE ROUP MASC FEM INFAN JUVEN PROFIS E  
UNIS DE PACATUBA ( CE )

DANIEL GOMES SOARES DA SILVA  
Presidente  
SINDICATO DA INDUSTRIA DE CONFECCAO 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 da Economia na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.