

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2016/2017**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR002221/2017  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 29/06/2017  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR032097/2017  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46318.002614/2017-18  
**DATA DO PROTOCOLO:** 27/06/2017

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

SIND DOS OF ALF COSTUREIRAS E TRAB IND CONF ROUPAS MGA, CNPJ n. 80.890.122/0001-30, neste ato representado(a) por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr(a). RAUL ERLON CANDIDO;

FEDERACAO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE CALCADOS, COURO, VESTUARIO E TEXTIL DO ESTADO DO PARANA - FETRACCOVESTT , CNPJ n. 11.957.312/0001-04, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSE RICARDO LEITE;

E

SINDICATO DA INDUSTRIA DO VESTUARIO DE MARINGA, CNPJ n. 80.898.257/0001-41, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). CARLOS ALEXANDRE WINDERLICH FERRAZ;

FEDERACAO DAS INDUSTRIAS DO ESTADO DO PARANA, CNPJ n. 76.709.898/0001-33, neste ato representado(a) por seu Vice-Presidente, Sr(a). CARLOS VALTER MARTINS PEDRO;

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 setembro de 2016 a 31 de agosto de 2017 e a data-base da categoria em 01º de setembro.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **dos Oficiais Alfaiates, Costureiras e Trabalhadores nas Indústrias de Confecções de Roupas**, com abrangência territorial em **Alto Paraná/PR, Amaporã/PR, Ângulo/PR, Astorga/PR, Atalaia/PR, Barbosa Ferraz/PR, Cafeara/PR, Campo Mourão/PR, Colorado/PR, Corumbataí Do Sul/PR, Cruzeiro Do Sul/PR, Diamante Do Norte/PR, Doutor Camargo/PR, Engenheiro Beltrão/PR, Fênix/PR, Florai/PR, Floresta/PR, Flórida/PR, Guairaçá/PR, Guaraci/PR, Iguaçu/PR, Inajá/PR, Itaguajé/PR, Itambé/PR, Itaúna Do Sul/PR, Ivatuba/PR, Jardim Olinda/PR, Loanda/PR, Lobato/PR, Lupionópolis/PR, Mandaguaçu/PR, Mandaguari/PR, Marialva/PR, Marilena/PR, Maringá/PR, Mirador/PR, Munhoz De Melo/PR, Nossa Senhora Das Graças/PR, Nova Aliança Do Ivaí/PR, Nova Esperança/PR, Nova Londrina/PR, Ourizona/PR, Paiçandu/PR, Paraíso Do Norte/PR, Paranacity/PR, Paranapoema/PR, Paranaíba/PR, Peabiru/PR, Pitangueiras/PR, Planaltina Do Paraná/PR, Porto Rico/PR, Presidente Castelo Branco/PR, Querência Do Norte/PR, Quinta Do Sol/PR, Santa Cruz De Monte Castelo/PR, Santa Fé/PR, Santa Inês/PR, Santa Isabel Do Ivaí/PR, Santa Mônica/PR, Santo Antônio Do Caiuá/PR, Santo Inácio/PR, São João Do Caiuá/PR, São Jorge Do Ivaí/PR, São Pedro Do Paraná/PR, Sarandi/PR, Tamboara/PR, Terra Rica/PR e Uniflor/PR.**

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

Ficam garantidos os seguintes pisos salariais para a categoria a partir de 01.09.2016:

---

<b>Categoria</b>	<b>Setembro 2016 (5%)</b>	<b>Fevereiro 2017 (5%)</b>
Auxiliar de Produção	R\$ 913,40	R\$ 956,90
Passadeira	R\$ 960,56	R\$ 1.006,30
Costureira	R\$ 1.135,13	R\$ 1.189,18
Chefia de Produção	R\$ 1.409,19	R\$ 1.476,29

Demais Cargos Reajuste de 10% (dez por cento), com aplicação da seguinte forma:

- Reajuste de 5% (cinco por cento) em 1º de setembro-2016 e;
- Reajuste de 5% (cinco por cento) em 1º de fevereiro-2017;

**Parágrafo primeiro:** Ambos os reajustes serão concedidos sobre o salário de Setembro de 2015.

**Parágrafo segundo:** As empresas que ainda não repassaram o percentual de 5% (cinco por cento), deverá fazê-lo em caráter retroativo, garantindo ao trabalhador o recebimento do reajuste a partir de setembro-2016. O mesmo vale para a cesta-auxílio alimentação, que a partir de setembro-2016 será de R\$ 90,00 (noventa reais).

**Parágrafo terceiro:** Em ocorrendo que durante a vigência desta convenção, se o valor de qualquer dos pisos normativos acima venha a ficar menor que o salário mínimo nacional, as empresas deverão equipará-lo ao mínimo nacional.

**Parágrafo quarto:** Durante o período de experiência de até 90 dias, o piso mínimo da costureira será de R\$ 1.031,40, decorrido o período de experiência o piso passa para os valores abaixo descritos:

<b>Setembro-2016 – R\$ 1.135,13</b>	<b>Fevereiro-2017 – R\$ 1.189,18</b>
-------------------------------------	--------------------------------------

**Parágrafo quinto:** Fica estabelecido no que tange as cláusulas sociais, que as mesmas serão objeto de negociação que iniciará 30 dias antes da data base 01.09.2017.

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - ÍNDICES DE REAJUSTE SALARIAL PROPORCIONAL

Para os empregados que não possuírem o ciclo de 12 (doze) meses fechados no período da convenção coletiva, os mesmos terão seu índice de reajuste proporcional conforme tabela abaixo:

#### Para o reajuste de 5% em Setembro-2016 – Proporcional ao mês de admissão

<b>Admissão</b>	<b>% Setembro-2016</b>
Setembro 2015	5,00%
Outubro 2015	4,57%
Novembro 2015	4,15%
Dezembro 2015	3,74%
Janeiro 2016	3,32%

#### Para o reajuste de 5% em Fevereiro-2017 – Proporcional ao mês de admissão

<b>Admissão</b>	<b>% Fevereiro-2017</b>
Fevereiro 2016	3,74%
Março 2016	3,32%
Abril 2016	2,91%
Mai 2016	2,46%
Junho 2016	2,08%
Julho 2016	1,66%
Agosto 2016	1,25%

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA QUINTA - ADIANTAMENTO SALARIAL

As empresas que optarem, concederão aos seus empregados que assim desejarem (optarem), adiantamento de salários, nas seguintes condições:

- a) O adiantamento será de, até 40% (quarenta por cento), do salário normativo do mês anterior, desde que o empregado tenha trabalhado na quinzena, o período correspondente.
- b) O pagamento será efetuado, nas condições acima, até o 25º dia de cada mês ou dia imediatamente anterior. Quando o dia 25 recair em dia não útil, a data do pagamento do vale será sempre no dia imediatamente anterior ao dia 25.

#### **CLÁUSULA SEXTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

As empresas fornecerão comprovantes de pagamento de salário a seus empregados, com discriminação das importâncias pagas e descontos efetuados, contendo a identificação da empresa e o valor do recolhimento a ser efetuado na conta vinculada ao FGTS.

**Parágrafo primeiro:** Fica facultado o depósito em conta-corrente designada para tal finalidade.

**Parágrafo segundo:** As empresas que efetuarem o pagamento em cheque, deverão proporcionar aos empregados tempo hábil para o recebimento em banco, dentro da jornada de trabalho desde que coincidentemente com o horário bancário, sempre prejuízo do honorário de refeição e descanso.

**Parágrafo terceiro:** Os comprovantes de pagamento poderão ser fornecidos por meio eletrônico idôneo ou envelope lacrado.

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

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

- a) Ao empregado admitido para a função de outro empregado dispensado SEM JUSTA CAUSA, será garantido àquele salário igual ao empregado de menor salário na função, sem considerar as vantagens pessoais;
- b) Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído (Súmula 159 TST). A substituição superior a 90 (noventa) dias deixará de ser eventual.

#### **CLÁUSULA OITAVA - PROMOÇÕES E ALTERAÇÕES DIVERSAS**

As promoções, aumentos, e outras alterações funcionais e anotações diversas pertinentes, deverão ser anotadas na CTPS do empregado ou cumprir o previsto na portaria 41 do Ministério do Trabalho e Emprego em seus artigos 2º, 3º, 4º, 5º, 6º, 7º e 8º.

**Parágrafo único:** As empresas tiverem intenção em promoverem empregados para função superior a atualmente exercida, poderão mantê-los por um período de até noventa dias em treinamento para a nova função, sendo devidos durante este tempo um adicional de remuneração a título de “complemento treinamento”, este valor será a diferença do salário do cargo atual do empregado para o valor do cargo que o mesmo ficará em treinamento durante os 90 dias. Findo o período de treinamento para nova função, as empresas deverão decidir sobre a efetivação ou não da promoção e em caso positivo deverão efetivar as devidas mudanças de cargo e salário da nova posição, ou em caso de não aprovação da empresa ou o empregado não desejar mais ocupar a nova posição, o mesmo permanece com seu cargo atualmente exercido antes do treinamento, deixando a partir de então de receber o “complemento treinamento”.

#### **CLÁUSULA NONA - PAGAMENTO DE VERBAS RESCISÓRIAS**

Ocorrendo a rescisão do contrato de trabalho e não sendo pagos os valores nos prazos previstos em lei, a empresa incorrerá em multa de 0,5% (meio por cento) do valor devido. No caso do empregado não comparecer para o recebimento do valor devido, a empresa comunicará o fato ao Sindicato Profissional ou ainda depositará

em conta-corrente autorizada pelo empregado para créditos de seus vencimentos, isentando-se da consequência da referida pena pecuniária e das multas legais por atraso.

**Parágrafo primeiro.** Os empregados demitidos a partir de 01-09-2016 ou que o prazo de aviso prévio termine posterior a esta data, deverá ser aplicado, de forma integral, o percentual de 10%, incidente sobre os salários de setembro-2015, para efeito de cálculo de todas as verbas rescisórias devidas.

**Parágrafo segundo.** Somente para as rescisões contratuais, com desligamento a partir de 01-01-2017, será devido o pagamento do abono salarial, no valor integral de R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais), cujo pagamento deverá ser pago por ocasião da data de assinatura do termo de rescisão contratual.

**Parágrafo terceiro.** As empresas que tiverem demitido os trabalhadores após 01-09-2016 e que já tenham feito a quitação das verbas rescisórias com os salários ou pisos salariais sem reajuste, deverão proceder o pagamento de valor complementar, corrigindo as verbas rescisórias já quitadas, no percentual de 10%. Da mesma forma, deverão pagar a diferença do valor do vale cesta ou cesta básica, sobre setembro, outubro e novembro.

## **CLÁUSULA DÉCIMA - PAGAMENTO DO PIS**

As empresas, quando possível, promoverão o pagamento do PIS aos seus empregados, no próprio local de trabalho. Em caso contrário a empresa oferecerá condições para que o empregado receba o PIS.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS OUTRAS GRATIFICAÇÕES**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ABONO SALARIAL**

Fica estabelecido que os trabalhadores admitidos até 31 de agosto de 2016 receberão, à título de indenização, um abono no valor único de R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais) a ser pago em junho-2017, junto com o salário do mês.

**Parágrafo único:** Fica ajustado que devido ao pagamento do referido abono ser de natureza indenizatória; efêmera e pago em parcela única, não existindo caráter de habitualidade, ou seja não compondo base de natureza salarial, o mesmo não sofrerá a incidência de INSS e FGTS, nem tão pouco sofrerá a integração para as bases de cálculo do 13º Salário, Férias e Aviso Prévio.

### **ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - HORAS EXTRAS**

As horas extras serão remuneradas com o adicional de 60% (sessenta por cento) em relação à hora normal. As horas extras que excederem a 10 (dez) semanais, contadas a partir de segunda-feira, serão remuneradas, na parte que exceder, com um acréscimo de 80% (oitenta por cento) calculado sobre a hora normal.

**Parágrafo único.** Pequenos intervalos de, no máximo sete minutos, de manhã e à tarde, anotados anteriormente ou posteriormente, único e tão somente no caso de apontamento de cartão ponto ou de controle de jornada de trabalho, não serão considerados como horas extras, nem atraso na jornada de trabalho, tanto para a empresa como para o empregado, não incidindo em nenhum benefício e produção.

### **ADICIONAL NOTURNO**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - TRABALHO NOTURNO**

Todos os empregados, que executarem trabalho noturno, considerando entre 22h00min e 05h00min horas, terão um adicional de 30% (trinta por cento) sobre a hora normal.

### **COMISSÕES**

## CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - SALÁRIO DO COMISSIONADO

A média das comissões, para efeito de cálculo de 13º salário e das férias, bem como maior remuneração em caso de rescisão deverá ser obtida com o cômputo da média dos seis maiores salários, recebidos durante os últimos doze meses.

## CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - COMISSÃO PARITÁRIA

As partes se comprometem a constituir comissão paritária para viabilização de instalação de creche ou convênio com creches para guarda e/ou assistência de filhos de trabalhadoras na indústria do vestuário, nos termos do parágrafo 1º do art. 389 da CLT.

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - VALE CESTA ALIMENTAÇÃO

O Vale Cesta Alimentação deverá ser pago no valor de R\$ 90,00 (noventa reais), sem qualquer tributo ou encargo, tanto para Empregador quanto para Empregado. O Vale Cesta está condicionado apenas as faltas injustificadas, ou seja, aquelas em que o trabalhador (a) faltou e não trouxe qualquer comprovante de justificativa desta falta.

**Parágrafo primeiro.** São consideradas faltas justificadas e abonadas para efeitos do pagamento dos salários e abonos do D.S.R., as faltas com atestado médico, as constantes das ausências legais previstas nesta CCT - Cláusulas 43ª e 44ª, bem como as previstas no artigo 473 e incisos da CLT.

**Parágrafo segundo.** São consideradas faltas justificadas, somente para efeito de recebimento do vale cesta alimentação, as faltas de acompanhamento ao médico de filhos menores e marido, esposa, pai ou mãe com idade superior a 65 anos, bem como as faltas com declaração de comparecimento para retirar documentos, declaração médica ou de comparecimento para agendar consultas, colher exames em laboratórios ou postos de saúde.

**Parágrafo terceiro:** Os atrasos superiores aos previstos em CCT e CLT poderão ser descontados se não forem aceitas as justificativas do trabalhador, sendo nesse caso considerados injustificados para efeitos do vale cesta, desde que devidamente comprovados pelo cartão ponto.

**Parágrafo quarto:** As empresas poderão conceder o vale cesta alimentação em dinheiro, na folha de pagamento, ou ainda, por meio de cartão eletrônico, sendo necessário neste último caso o cadastramento da empresa no Programa de Alimentação do Trabalhador-PAT.

**Parágrafo quinto:** A concessão do benefício por meio de produtos será permitida somente às empresas que já forneciam cesta básica nesta modalidade antes da Convenção Coletiva de 2012-2013, devendo o valor ser superior a R\$ 90,00 (noventa reais) mensais, condicionado a perda do benefício somente a faltas injustificadas.

**Parágrafo sexto:** Quando a empresa efetuar o pagamento do vale cesta alimentação por meio de cartão eletrônico de alimentação deverá realizá-lo no seu valor líquido, ou seja, sem qualquer ônus para o trabalhador. Ressalvando-se as regras previstas nesta cláusula e pedidos de nova via do cartão por motivo de extravio.

**Parágrafo sétimo:** Às empresas que optarem pela concessão do vale cesta alimentação por meio de cartão eletrônico (alimentação) orienta-se a contratar empresas que possuam credenciamento tanto no Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT, do Ministério do Trabalho e Emprego, quanto no Ministério da Cultura para fins de concessão facultativa de Vale Cultura.

**Parágrafo oitavo:** Os empregados que permanecerem afastados do trabalho recebendo benefício pelo INSS por prazo superior a 30 (trinta) dias, perderão o direito de recebimento do vale cesta alimentação.

**Parágrafo nono:** Os empregados afastados em gozo de férias farão jus ao recebimento do vale cesta de forma integral. Da mesma forma, fica garantido o recebimento do vale cesta alimentação as empregadas afastadas do trabalho em virtude de licença maternidade.

**Parágrafo décimo:** O Vale Cesta Alimentação não está vinculado a qualquer tipo de prêmio, produção, prêmio-assiduidade, bonificação ou qualquer outra forma de remuneração. O Vale Cesta Alimentação se destina ao

trabalhador (a) como forma de prover a ele (a) e a sua família, não podendo o Empregador retirar o Vale Cesta de outras formas de remunerar o empregado (a).

**Parágrafo décimo primeiro:** Qualquer forma de concessão prevista nesta cláusula não integra a remuneração do trabalhador para fins salariais e de seguridade social.

**Parágrafo décimo segundo:** O valor do vale cesta alimentação será calculado e pago de forma proporcional aos dias trabalhados somente nos casos de admissão e demissão de empregados.

## **AUXÍLIO EDUCAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXÍLIO EDUCAÇÃO**

Recomenda-se às empresas, utilizar-se de convênio do ME - salário educação para a concessão de estudo de 1º grau em escolas particulares, a filhos de funcionários.

## **AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO FUNERAL**

No caso de morte, por acidente de trabalho, a empresa pagará aos dependentes reconhecidos pelo INSS, a título de auxílio funeral, a importância única de 1 (um) salário normativo de auxiliar de produção. Serão dispensadas deste pagamento as empresas que mantêm seguro que cobre as despesas decorrentes do funeral.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - COMUNICAÇÃO DE FALTA GRAVE**

Nos casos de rescisões de contrato de trabalho por JUSTA CAUSA, a empresa deverá comunicar o empregado indicando a falta grave cometida pelo mesmo. Havendo recusa do empregado em fornecer o recibo de comunicação à empresa, será facultado supri-lo, mediante a assinatura de duas testemunhas.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - DOCUMENTOS NECESSÁRIOS PARA A HOMOLOGAÇÃO**

#### **No caso de dispensa:**

- a) 05 vias do Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho;
- b) Guia do seguro desemprego;
- c) Comprovante de recolhimento da multa do FGTS;
- d) Extrato para fins rescisórios da conta do FGTS;
- e) Demonstrativo FGTS através da chave de comunicação ao trabalhador;
- f) Exame médico demissional, ou periódico em dia conforme PCMSO (Programa de Controle Médico e de Saúde Ocupacional);
- g) 03 vias do aviso prévio;
- h) CTPS atualizada e baixada ou ainda conforme portaria 41 do Ministério do Trabalho e Emprego;
- i) Livro ou folha de registro;
- j) Em caso de não aparecerem competências depositadas na conta do FGTS, obrigatória se torna a apresentação de comprovante de pagamento das mesmas.

**No caso de pedido de demissão:**

- a) 03 vias do Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho;
- b) Exame médico demissional, ou periódico em dia conforme PCMSO (Programa de Controle Médico e de Saúde Ocupacional);
- c) 03 vias do aviso prévio;
- d) Extrato para fins rescisórios da conta do FGTS;
- e) CTPS atualizada e baixada ou ainda conforme portaria 41 do Ministério do Trabalho e Emprego;
- f) Livro ou folha de registro;
- g) Em caso de não aparecerem competências depositadas na conta do FGTS, obrigatória se torna a apresentação de comprovante de pagamento das mesmas.

**Parágrafo único:** Caso a empresa não apresente os documentos anteriormente citados e exigidos, o SINCONFEMAR deixará de proceder a homologação e emitirá declaração constando o motivo e quais os documentos deixaram de ser apresentados.

## **AVISO PRÉVIO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AVISO PRÉVIO**

De acordo com a Lei nº 12.506/11, deverá o trabalhador cumprir trinta dias de aviso prévio em caso de demissão, e a cada ano trabalhado será indenizado em pecúnia e a título indenizado os acréscimos que a lei determina.

**Parágrafo primeiro:** Em caso de pedido de demissão, o cumprimento ou indenização, será de apenas trinta dias, independentemente de quanto tempo tenha trabalhado na empresa.

**Parágrafo segundo:** Em caso de dispensa sem justa causa:

- a) Em caso de dispensa sem justa causa de imediato, com aviso indenizado, a empresa comunicará por escrito e contra recibo, sendo devido ao empregado os 30 dias de aviso, acrescido de mais 03 dias a cada ano completo, iniciando esta conta desde o primeiro ano completo de trabalho na mesma empresa.
- b) Em caso de dispensa sem justa causa, com aviso trabalhado (30 dias trabalhados), a empresa comunicará por escrito e contra recibo, sendo devido ao empregado cumprir os 30 dias de aviso, e o acréscimo de mais 03 dias a cada ano completo deverá ser indenizado em sua rescisão de contrato de trabalho, iniciando esta conta desde o primeiro ano completo de trabalho na mesma empresa. Nesta modalidade de escolha do empregado, o mesmo terá o direito de sair 02 horas mais cedo a cada dia trabalho ou por sua escolha entrar duas horas mais tarde, sendo que deverá o mesmo escolher um dos períodos de redução e permanecer nele durante todo o cumprimento do aviso, ou ainda alterná-lo mediante autorização do empregador.
- c) Em caso de dispensa sem justa causa, com aviso trabalhado (23 dias trabalhados e 07 de redução), o empregado fará sua livre opção na modalidade reduzida, por escrito e contra recibo, sendo devido ao empregado cumprir os 23 dias de aviso em horário normal de trabalho, ficando os últimos 07 dias com recebimento normal dos salários, porém sem labor, estando disponível para procurar outro trabalho e ainda receber de forma indenizada em sua rescisão de contrato de trabalho o acréscimo de mais 03 dias a cada ano completo, iniciando esta conta desde o primeiro ano completo de trabalho na mesma empresa. A decisão desta modalidade é de livre escolha do empregado.

**Parágrafo terceiro:** Caso o empregado seja impedido pela empresa de prestar sua atividade profissional durante o aviso prévio, ficará desobrigado de comparecer à empresa, fazendo, no entanto, jus à remuneração.

**Parágrafo quarto:** Quando da comunicação de aviso prévio aos empregados, recomenda-se às empresas que indiquem o dia, horário e local do recebimento das verbas rescisórias.

## **MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA/TERCEIRIZAÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRATAÇÃO DE MÃO DE OBRA TEMPORÁRIA**

As empresas, em suas atividades produtivas, utilizarão mão-de-obra própria, em caso de trabalho temporário, observarão critérios previstos na Súmula 256 do TST.

## **ESTÁGIO/APRENDIZAGEM**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - APRENDIZ LEGAL**

Em conformidade com a Lei nº 10.097/2000, o Decreto nº 5.598/2005 e artigo 428 e seguintes da CLT, fica definido que o aprendiz legal matriculado em qualquer dos sistemas "S" e/ou entidade regularmente instituída para formação de aprendizagem, em curso aberto ou próprio firmado com as empresas, terá como piso salarial o salário mínimo nacional, indiferente da função exercida.

**Parágrafo único:** O reajuste do aprendiz será concedido sempre que houver alteração do salário mínimo nacional e não do reajuste da data-base da categoria.

## **PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DEFICIENTES FÍSICOS**

As empresas, na medida de suas possibilidades, promoverão a admissão de deficientes físicos, em funções compatíveis.

## **MÃO-DE-OBRA DE FAIXA ETÁRIA AVANÇADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA**

Aos empregados que, comprovadamente, manifestarem por escrito e na vigência do seu contrato de trabalho, as condições de estarem a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito à aposentadoria, e que contem com um mínimo de 05 (cinco) anos na atual empresa, fica assegurado o emprego ou salário durante o período que falta para aposentar-se, salvo em caso de aposentadoria negada pela previdência social.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ABONO POR APOSENTADORIA**

O empregado com mais de 10 (dez) anos de empresa que solicitar demissão em decorrência de sua aposentadoria definitiva, terá abono de 02 (dois) salários mínimos.

**Parágrafo único:** Fica ajustado que devido ao pagamento do referido abono ser de natureza indenizatória; efêmera e pago em parcela única, não existindo caráter de habitualidade, ou seja, não compondo base de natureza salarial, o mesmo não sofrerá a incidência de INSS e FGTS, nem tão pouco sofrerá a integração para as bases de cálculo do 13º Salário, Férias e Aviso Prévio.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CARTA DE REFERÊNCIA**

A empresa fornecerá, no ato da homologação da rescisão do contrato de trabalho, ao empregado dispensado sem justa causa, carta de referência, desde que por este seja solicitado.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

Fica vedada a utilização do contrato de trabalho de experiência para empregados readmitidos na mesma empresa e função, durante o período de 6 (seis) meses, a contar da data de seu desligamento.



## RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

### CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - PREENCHIMENTO DE VAGAS

Recomenda-se que as empresas dêem preferência ao remanejamento de seus trabalhadores em atividade, para preenchimento de vagas de nível superior. As empresas, sempre que possível, darão preferência a ex-empregados.

### QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CLASSIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Nos termos desta Convenção Coletiva de Trabalho, consideram-se **quatro** categorias profissionais, a saber:

**a) AUXILIAR DE PRODUÇÃO:** É todo trabalhador que, não possuindo qualquer qualificação profissional, executa toda e qualquer atividade de auxílio à Costureira Industrial e a Chefia de Produção. Nesta categoria estão incluídas as funções de: arrematador, enfiador, auxiliar de corte, auxiliar de mecânico de máquina de costura, embalador, zeladora, cronometrista, recepcionista, auxiliar de lavanderia, auxiliar de lavador, auxiliar de expedição, auxiliar de escritório e office-boy.

**b) PASSADORIA:** Passador e Prensista.

**c) COSTUREIRA INDUSTRIAL:** É todo trabalhador que, tendo amplos e especializados conhecimentos de seus ofícios, têm capacidade profissional para realizá-los com produtividade e eficácia. Nesta categoria são incluídas as diferentes funções desenvolvidas, como: costureira, bordador, overloquista, piloteira e demais profissionais que desempenham funções em outros modelos de máquinas especiais de costura, riscador, estampador, pespontador, mecânico de máquina de costura, operador de máquina de tecer, subchefe e encarregado de qualquer setor, comissionista vendedor ou vendedora, vigia noturno ou diurno, encarregado de escritório e encarregado de auxiliares de produção, cortador, cronoanalista, filigrama, lavador, encarregado de expedição e aplicador de used.

**d) CHEFIA DE PRODUÇÃO:** É o profissional responsável pelo setor de produção. Equipara-se à chefia de produção o modelista e o estilista.

**Parágrafo único:** Os empregados em indústrias de calçados, bolsas, lavanderias industriais, material de segurança e proteção do trabalho, transformação e reparo de roupas, tinturaria de roupas e bordados perceberão o mesmo salário normativo convencionado nesta Convenção Coletiva de Trabalho de acordo com a classificação estabelecida na presente cláusula.

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - PROGRAMAS ESPECIAIS DE INCENTIVOS E APERFEIÇOAMENTO DE MÃO DE OBRA

As empresas com mais de 100 (cem) empregados, de ambos os sexos, deverão manter programas especiais de incentivos e aperfeiçoamento profissional da mão de obra, nos termos do artigo 390-C da CLT.

### NORMAS DISCIPLINARES

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - REVISTA

A revista nos empregados se restringirá em bolsas, sacolas e volumes na presença do trabalhador.

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA PREVIDÊNCIA

As empresas deverão preencher a documentação exigida pelo INSS quando solicitado pelo empregado e fornecê-la obedecendo aos seguintes prazos:

- a) para fins de obtenção de auxílio-doença - 5 dias úteis;
- b) para fins de aposentadoria - 10 dias úteis;
- c) para fins de aposentadoria especial - 15 dias úteis.

## **ADAPTAÇÃO DE FUNÇÃO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - COMPENSAÇÕES**

Não serão compensadas as majorações decorrentes do término de aprendizagem, implemento de idade, promoções por antiguidade, merecimento, transferência de cargo, estabelecimento ou localidade e equiparação salarial, determinada por sentença transitada em julgado e aumento real expressamente concedido a este título.

## **ESTABILIDADE MÃE**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - GARANTIA DE EMPREGO DA GESTANTE**

Fica garantida à empregada gestante a estabilidade prevista nos termos do art.7º, XVIII, da Constituição Federal de 05.10.88, além dos 120 dias da licença maternidade, fica acrescida uma garantia convencional de estabilidade mais 60 dias pós-retorno da licença.

**Parágrafo primeiro:** Os 60 dias de garantia previstos nesta cláusula poderão ser traduzidos em indenização em caso de demissão por iniciativa do empregador antes deste prazo.

**Parágrafo segundo:** A garantia prevista nesta cláusula não se aplica se a empregada pedir demissão por sua livre e espontânea vontade.

## **ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ESTABILIDADE AOS ACIDENTADOS**

O trabalhador que sofreu acidente do trabalho tem garantido, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio doença acidentário, desde que, após a consolidação das lesões, resulte sequela que implique redução da capacidade que exerça habitualmente, em face do art. 118 da Lei 8.213-91, redação dada pela MP 1.729 de 02.12.98.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - REFEITÓRIO**

Nas empresas que possuam acima de 10 (dez) empregados, que se alimentem na empresa, deverá existir um fogão, uma geladeira e um local adequado para que se possa desfrutar de uma refeição com o mínimo de higiene e conforto.

## **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - CALENDÁRIO DE FERIADOS PARA O SETOR DO VESTUÁRIO**

São considerados feriados para o setor do vestuário, durante a vigência desta convenção coletiva de trabalho, os dias: 01 de janeiro, terça-feira de carnaval, 21 de abril, 1º de maio, Corpus Christi, 7 de setembro, 12 de outubro, 02 e 15 de novembro, 25 de dezembro e o dia do aniversário da cidade.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ENTREGA DE DOCUMENTAÇÃO**

As empresas entregarão aos empregados cópias de todos os documentos por eles assinados, sob pena de presunção de haverem sido assinados em branco, sendo considerados sem valor legal, se apresentados posteriormente.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DIA DO TRABALHADOR NA INDÚSTRIA DO VESTUÁRIO**

O dia 25 de maio é declarado o dia do trabalhador na indústria do vestuário de Maringá e na base territorial abrangida pelos sindicatos convenentes. Este dia será destinado a eventos sociais e educativos direcionados a todos os trabalhadores da categoria.

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO**

Na hipótese da empresa adotar algum sistema legal de compensação de horas de trabalho semanal para folga regular aos sábados ou outro dia útil da semana e convocar excepcionalmente jornada de trabalho nesses dias, obriga a empresa a remunerar as horas trabalhadas nesses dias com acréscimo mínimo de 60% (sessenta por cento) até a décima hora semanal e as que excederem a décima hora semanal será remunerado com acréscimo de 80% (oitenta por cento) do valor da hora normal de trabalho, sem descaracterizar o acordo de compensação de jornada de trabalho.

**Parágrafo primeiro:** As empresas poderão firmar com seus empregados, em sua totalidade ou setores específicos, relativamente a horários especiais de trabalho, tendo em vista manter o processo de produção, evitando assim a interrupção nas áreas em que, por motivos de ordem técnica, não seja possível a parada de máquinas, com comunicação prévia ao sindicato profissional.

**Parágrafo segundo:** Em caso de jornadas de compensação de Sábados, onde os empregados laborarem em jornadas de 8:48 (oito horas e quarenta e oito minutos) por dia de segunda a sextas feiras, o limite máximo de horas extras diárias poderão ser de até 1:12 (uma hora e doze minutos) por dia trabalhado.

**Parágrafo terceiro:** Em caso de jornadas de compensação de Sábados, onde a distribuição dos horários normais de trabalho não for uniforme, deverão ser respeitados os limites máximos de trabalhos em horários normais e extraordinários, conforme previsão constitucional: “Não ultrapassar de 10 horas laboradas diariamente (horas totais), nem tão pouco ultrapassar do limite de 02 horas extraordinárias por dia”.

### **INTERVALOS PARA DESCANSO**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - GESTANTE**

Será concedido à gestante, a partir do quarto mês de gestação, dez minutos em cada período de trabalho para que a mesma possa praticar uma alimentação diferenciada e exercícios condizentes com sua condição de gestante.

### **FALTAS**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ABONO DE FALTA AO ESTUDANTE**

Será abonada a falta do empregado estudante, no horário do exame escolar, inclusive para exame vestibular, ao curso superior pelo empregado estudante, em todo o território nacional, desde que em estabelecimento oficial, pré-avisado o empregador com antecedência de, no mínimo 72 (setenta e duas) horas, e feito a posterior comprovação.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - AUSÊNCIAS LEGAIS**

- a)** O empregado que contrair matrimônio terá o direito a 03 (três) dias úteis e consecutivos, considerando o sábado como dia útil trabalhado, sem prejuízo dos salários, pré-avisado a empresa, mediante apresentação da competente certidão de casamento, ou ainda por concessão exclusiva da empresa, os dias poderão ser usufruídos da forma que atenda às necessidades do empregado;
- b)** O empregado poderá deixar de comparecer ao trabalho por 02 (dois) dias consecutivos no caso de falecimento de cônjuge, filho, mãe, pai, avô, avó, sogro, sogra, irmã e irmão a contar da data do falecimento.
- c)** No caso de internação de esposa-marido ou filhos, coincidente com a jornada de trabalho e houver a impossibilidade de esposa ou companheiro (a) efetua-la, a ausência do empregado naquele dia não terá efeito sobre o direito do descanso semanal remunerado, das férias e do 13º salário, desde que, apresentada posterior comprovação.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - DO BANCO DE HORAS**

- a)** As prorrogações da jornada de trabalho diárias e semanais serão efetuadas de acordo com a legislação vigente;
- b)** Faculta-se aos empregados e empregadores a adoção do sistema de compensação de horas de trabalho denominado neste instrumento como "Banco de Horas", as quais deverão ser compensadas dentro do prazo de 12 (doze) meses, mediante acordo coletivo entre, empregador, empregado e sindicato laboral. Onde o papel de cada um será de:
- a. Sindicato Laboral: Realizar assembleia com os empregados da empresa para aprovação pela maioria simples;
  - b. Empregador: Após realização da assembleia com sindicato laboral, o empregador deverá, para os novos empregados, admitidos após a assembleia, colher um "de acordo", como manifestação da vontade por adesão individual, para validade de sua intenção;
  - c. Empregado: Manifestar por escrito sua opção pela participação do banco de horas nas condições estabelecidas na Convenção Coletiva do Trabalho;
  - d. O acordo coletivo aqui nominado deverá ser renovado a cada ciclo de 03 anos
- c)** As horas laboradas extraordinariamente de segunda a sábado serão compensadas na base de uma para uma (uma trabalhada para uma de folga);
- d)** As horas laboradas extraordinariamente aos descansos semanais remunerados (D.S.R.) e feriados serão compensadas na base de duas para uma (uma trabalhada para duas de folga);
- e)** As horas extraordinárias mensais que excederem a cinquenta horas, deverão ser pagas com acréscimo de 60%, exceto em caso de "força maior", cujo excesso neste caso não será considerado para este fim. Entendendo como "força maior" os critérios estabelecidos na legislação vigente.
- f)** As compensações deverão obedecer as seguintes regras:
- a. Os empregados e empregadores deverão ser cientificados reciprocamente, por escrito e com antecedência mínima de 24 (horas), da data e quantidade de horas e minutos solicitados para fruição da compensação, tanto para atender uma demanda do empregador como para atender uma necessidade do empregado;
  - b. As compensações em comum acordo poderão ser exercidas a qualquer dia, em vésperas ou pós-feriados, emendando período de férias, ou a critério das partes no que ficar justo para ambos;
  - c. É vedado impor compensação para dia de atestado médico ou afastamentos previstos no artigo 473 da CLT.

**g)** Não estarão sujeitas a acréscimo salarial as horas acrescidas em 01 (um) ou mais dias da semana, com a correspondente redução em um ou outro dia da semana subsequente sem que seja excedido o horário contratual da semana;

**h)** As horas extraordinárias não compensadas deverão ser pagas aplicando-se o percentual de 60% aos dias normais de trabalho e 100% nos D.S.R's e Feriados.

**i)** As empresas deverão manter quadro de débito e de crédito do saldo de horas, ou fornecer extrato desse saldo aos seus empregados, mensalmente junto ao cartão de ponto;

**j)** A compensação não poderá ser estabelecida em proporção inferior à uma hora por uma hora no que se refere aos dias úteis e uma hora por duas horas no que se refere aos domingos e feriados, devendo para tanto ficarem as partes livres para negociar possíveis avanços neste sentido, desde que seja respeitado o mínimo acordado.

**k)** As ausências oriundas de compensações de banco de horas, não poderão prejudicar premiações e outras bonificações que o empregado por força do contrato ou do costume tenha direito;

**l)** Findo o prazo de 12 meses em não se compensando todas as horas de crédito do banco de horas, o saldo remanescente deverá ser pago com o acréscimo de 60%;

**m)** Findo o prazo de 12 meses, o empregado ficando com saldo negativo no banco de horas, a empresa deverá abonar o saldo devedor, não podendo transferir horas negativas para o ciclo posterior;

**n)** Em caso de rescisão de contrato de trabalho, tanto para o pedido de demissão, quanto para a dispensa sem justa causa, opera-se da seguinte forma:

a. Em caso de saldo positivo, deverá ser quitado em rescisão de contrato com o percentual de 60%

b. Em caso de saldo negativo, o mesmo deverá ser perdoado pelo empregador

**o)** Os trabalhadores que nesta data já tiverem assinado em data anterior acordo de banco de horas em situação mais favorável, deverá o empregador mantê-lo nesta condição enquanto perdurar a condição de compensação.

**p)** Poderá o acordo de banco de horas ser realizado diretamente entre empregado e empregador sem a assembleia do sindicato, desde que cumpridas as regras constantes nesta cláusula convencional, ficando o empregador obrigado a realizar a assembleia livre vício e após aprovado pelos empregados enviar em um prazo máximo de 15 dias ao sindicato laboral, e este terá mais 15 dias para homologar. Esta alínea "p" só se aplica quando o sindicato laboral não for o responsável pela realização da assembleia.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - TRABALHO EXTRAORDINÁRIO**

Havendo necessidade de o empregado laborar em horas extras fica a empresa obrigada a fornecer um lanche gratuitamente, antes do início do trabalho extraordinário.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - JORNADAS DE TRABALHO**

Os trabalhadores ficam dispensados da marcação do cartão-ponto, ou livro-ponto nos intervalos destinados para lanche.

**Parágrafo primeiro:** As horas concedidas como intervalos para lanche não serão computadas na jornada de trabalho e nem para fins salariais.

**Parágrafo segundo:** As empresas poderão adotar a Escala de Trabalho 12x36 (doze horas de trabalho com folga nas trinta e seis horas seguintes), tanto para período diurno como para período noturno, para os cargos de Vigia, Porteiro, Segurança e Recepção, respeitadas as regras contidas neste tipo de jornada:

- a) No sistema 12x36 horas, já se encontram compensados automaticamente os domingos trabalhados e os D.S.R.s semanais;
- b) Como divisor mensal da Jornada 12x36, deverá ser aplicado o fator 210:00 horas;
- c) Considerando que no trabalho noturno o empregado fica impossibilitado de sair do local de trabalho em face da ausência de transporte coletivo público, fica pactuado que as empresas permitirão que os empregados permaneçam durante um intervalo mínimo de uma hora de descanso, sem acréscimo na sua jornada de trabalho, para o turno de 12x36, no refeitório ou local destinado para descanso, sem que esta permanência caracterize horas extras, salvo se existente trabalho durante este intervalo;

**Parágrafo terceiro:** As empresas com intuito de aumentarem a oferta de mão de obra poderão adotar jornadas de trabalho de 6 horas corridas nas seguintes condições, sem que isso possa ferir o previsto no artigo 468 da CLT, onde trabalhadores que já possuem jornada acima da apresentada nesta cláusula não poderão reduzir a mesma, exceto com autorização expressa do sindicato da categoria:

- a) Jornada efetiva de 6:00 horas trabalhadas com intervalo mínimo de 15 minutos por dia;
- b) Divisor mensal de 180:00 para escalas de trabalho de segunda à sábados;
- c) Divisor mensal de 150:00 para escalas de trabalho de segunda à sextas-feiras;
- d) Os salários e ou pisos a serem praticados poderão ser o resultado da divisão por 220:00 horas mensais pela multiplicação pelo divisor da escala escolhida;

## **FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - GOZO DE FÉRIAS**

O empregado poderá manifestar sua opção preferencial em relação ao período de gozo de férias individuais, quando da elaboração, pela empresa, da respectiva escala. A empresa, na medida de suas possibilidades, programará as férias de seus empregados segundo esta opção preferencial, permanecendo, entretanto, com as prerrogativas contidas no art. 136 da CLT.

**Parágrafo único:** As empresas poderão fracionar as férias de seus empregados, ou sem situação que as impeça do gozo ininterrupto, ou por solicitação do empregado para atender sua necessidade e ou conveniência, em até dois períodos, sendo que em nenhum deles o gozo poderá ser inferior a 10 (dez) dias.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - INÍCIO DAS FÉRIAS**

O início das férias dos empregados deverá se dar no dia posterior ao feriado, descanso remunerado ou dia compensado, não podendo, dessa forma, iniciar no dia anterior aos sábados quando compensados, domingos ou feriados.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - FÉRIAS PROPORCIONAIS**

Os empregados, com menos de 12 (doze) meses de contrato de trabalho que rescindirem espontaneamente seu contrato de trabalho, farão jus ao recebimento de férias proporcionais, após os 15 (quinze) dias do primeiro mês de trabalho.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO**

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - ÁGUA POTÁVEL**

Recomenda-se às empresas a instalação de bebedouros de água potável, em número suficiente ao atendimento dos seus empregados.

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - AUXILIAR DE LIMPEZA**

As empresas que contarem com vinte e cinco ou mais trabalhadores serão obrigadas a contratar auxiliar de limpeza para manutenção do local de trabalho dentro das normas de higiene e saúde.

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - ARMÁRIO INDIVIDUAL**

As empresas deverão manter em seus estabelecimentos armário individual para cada trabalhador.

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - BANCO OU APOIO**

Sugere-se às empresas em que trabalhadores laborem em pé possuam banco e apoio para os pés para que possam desenvolver suas funções com conforto e equilíbrio.

**EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA****CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - MATERIAL DE SEGURANÇA**

As empresas fornecerão gratuitamente todo o material de proteção individual aos trabalhadores, bem como cuidarão pela segurança das instalações.

**EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL****CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - UNIFORMES E EPI'S**

As empresas fornecerão gratuitamente aos empregados uniformes, quando requeridos pela empresas, ferramentas, dedais, tesouras e outras peças de vestimenta, bem como equipamentos individuais de proteção e segurança quando exigidos por Lei. Quando do fornecimento de EPI'S, as empresas instruirão seus empregados quanto ao uso adequado dos mesmos, sua manutenção e os cuidados para sua conservação. Os empregados se responsabilizam pela apresentação dos EPI'S, uniformes e instrumentação utilizada para o desempenho de suas tarefas, quando solicitados pela empresa ou quando da rescisão de contrato de trabalho.

**CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS****CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - ELEIÇÃO NA CIPA**

a) As eleições das CIPAS deverão ser procedidas com ampla divulgação interna, sendo convocadas com antecipação de 60 (sessenta) dias. O registro de candidatos se dará dentro dos prazos determinados em Lei, bem como sua regulamentação;

b) Após a realização das eleições, o seu resultado, com cópia da respectiva ata de posse, deverá ser remetido ao SINDICATO PROFISSIONAL, dentro do prazo prescrito em Lei.

c) O Sindicato Profissional terá espaço para proporcionar palestras de interesse da categoria, durante o horário de trabalho, previamente agendado com a empresa.

**TREINAMENTO PARA PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS DO TRABALHO****CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - MEDIDA DE PROTEÇÃO**

No primeiro dia de trabalho do empregado, a empresa fará o treinamento nas máquinas a serem manuseadas, bem como nos equipamentos de proteção e dará conhecimento das áreas perigosas informando sobre os riscos eventuais, de seu posto de trabalho, sendo que o EPI, será fornecido gratuitamente, mediante prescrição médica, visando a sua melhor adaptação ao empregado.

## **EXAMES MÉDICOS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - EXAMES MÉDICOS**

As empresas realizarão exames médicos para os empregados quando da admissão, periódico, anual e na despedida. Os resultados dos exames serão entregues ao empregado, quando por este ou por seu médico requerido. Os critérios relativos ao serviço médico local e outros aspectos aos exames, são de responsabilidade das empresas.

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - ATESTADOS MÉDICOS E EXAMES LABORATORIAIS**

As faltas por motivo de doença ou para a realização de exames laboratoriais, poderão ser justificadas por atestados médicos ou odontológicos emergenciais, fornecidos por médico ou dentista credenciado pelo sindicato profissional ou pelo Instituto Previdenciário. Na hipótese da empresa possuir serviço médico próprio ou contratado, a validade dos mesmos dependerá do visto do mencionado serviço que, ao recusá-lo, deverá constar por escrito o motivo da recusa. Os atestados odontológicos somente serão aceitos em caso de atendimento emergencial, devendo vir anotado no referido atestado o horário de atendimento.

## **PRIMEIROS SOCORROS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - NECESSIDADES HIGIÊNICAS**

As empresas proporcionarão gratuitamente produtos adequados à higiene pessoal de seus empregados, de acordo com as condições específicas do trabalho realizado e material de primeiros socorros.

## **OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - MEDIDAS DE PROTEÇÃO À SAÚDE E À INTEGRIDADE FÍSICA DO TRABALHADOR**

As empresas empenharão seus esforços no sentido de garantir aos seus empregados o DIREITO FUNDAMENTAL de prestar serviços em ambientes de trabalho seguros e higiênicos, como manifestação do direito humano de poder trabalhar e ganhar seu salário sem que isso implique em ficar doente ou mutilado. Garantindo igualmente aos seus trabalhadores e representantes o direito de conhecerem os riscos do trabalho e os resultados dos exames de controle periódico.

**Parágrafo primeiro:** Aos dirigentes sindicais e assessores técnicos é assegurado o ingresso nas empresas em acompanhamento às fiscalizações das condições de segurança e medicina do trabalho, conforme disposto na Convenção nº 48 da OIT; desde que acompanhados de representante técnico da empresa ou do sindicato patronal.

**Parágrafo segundo:** Os trabalhadores receberão por ocasião dos exames admissionais, periódicos e demissionais ou realizados extraordinariamente aos diferentes riscos os resultados destes exames, quando por eles solicitados.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - TRABALHADOR EM CALDEIRA**

Todo o trabalhador que laborar ou manusear com caldeira deverá possuir cursos de caldeira e demais cursos que o capacite para o exercício da função, inclusive com reciclagem e atualização, sem custo para o trabalhador.



Recomenda-se às empresas que subsidiem seguro de vida pessoal ou previdência privada aos seus empregados, para tanto, o valor respectivo não será considerado salário para qualquer efeito e não será incorporado na remuneração, devendo, entretanto, disponibilizar a adesão através de comunicação das condições e coberturas estipuladas.

Fica a empresa obrigada a fazer anualmente a inspeção nas caldeiras por engenheiro de segurança do trabalho, comunicando o feito ao Sindicato Profissional.

## **RELAÇÕES SINDICAIS SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - SINDICALIZAÇÃO**

As entidades convenientes recomendam às empresas que envidem esforços no sentido de conscientizar seus empregados sobre os benefícios de sua sindicalização. Não podendo em hipótese alguma ocorrer à recusa de sindicalização por parte da empresa, desde que manifestado a vontade dos trabalhadores.

### **ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - COMUNICAÇÃO DO SINDICATO**

As empresas colocarão à disposição local apropriado e acessível aos trabalhadores, para fixação de comunicados de interesse da categoria, os quais serão encaminhados ao setor competente da empresa. É obrigatória a disponibilização da convenção coletiva de trabalho por parte das empresas para que todos os trabalhadores tenham ciência da mesma.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - PALESTRAS E REUNIÕES PARA SINDICALIZAÇÃO**

O sindicato profissional terá um espaço para promoção de encontros e ou palestras sobre temas de interesse da categoria, na razão de 1 (uma) hora por ano. Este espaço de tempo estará dentro da jornada de trabalho semanal, não podendo em hipótese alguma, confundi-lo com o tempo de descanso e alimentação, com prévio acordo de data e horários com a empresa.

## **REPRESENTANTE SINDICAL**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - REPRESENTANTE DO SINDICATO PROFISSIONAL**

O Sindicato Profissional indicará representantes nas empresas que possam levar a todos os trabalhadores as informações da Entidade. Tais representantes não são integrantes da Diretoria do Sindicato Profissional e sim representantes diretos dos trabalhadores. Caberá à entidade profissional a manutenção e substituição de tais representantes. As empresas colocarão à disposição do Sindicato Profissional tempo disponível para que a Entidade possa escolher entre seus funcionários a pessoa que será responsável pela representação.

**Parágrafo primeiro:** Quando o representante for convocado pelo sindicato profissional para participar de seminários, a empresa deve dispensá-lo do serviço sem prejuízo do salário. Ou seja, poderá ser realizado em qualquer dia da semana, limitado a dois dias por ano. Se o empregado representante não comparecer no seminário e também não comparecer na empresa, sem justificativa poderá a mesma descontar de seus vencimentos o correspondente ao seu dia de trabalho acrescido das penalidades legais.

**Parágrafo segundo:** O Sinconfemar fornecerá à empresa comprovante de que o funcionário representante esteve presente no Seminário.

**Parágrafo terceiro:** No caso de dispensa do representante a empresa comunicará o fato ao sindicato profissional.

## **GARANTIAS A DIRETORES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - ABONO DE FALTA A DIRETORES**

Os diretores do sindicato profissional terão direito a 5 (cinco) dias por ano para participar de cursos, sem prejuízo de seus vencimentos, desde que previamente comunicado às empresas com prazo de 3 (três) dias de antecedência do curso.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS**

A empresa que deixar de recolher as contribuições associativas, taxas sindicais ou quaisquer outras cobranças a Entidades dos Trabalhadores incorrerá em multa de valor correspondente a 10% (dez por cento) do montante não recolhido, acrescido de 2% (dois por cento) sobre o mesmo montante, por mês de atraso, revertido a favor daquela entidade sindical.

O recolhimento deverá ser efetuado diretamente ao Sindicato dos Trabalhadores, ou à agência bancária em que este Sindicato tenha conta corrente.

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL**

Para todas as empresas beneficiadas ou abrangidas por esta convenção coletiva, e na vigência desta, de acordo com a decisão soberana da Assembleia Geral Extraordinária do Sindicato da Indústria do Vestuário de Maringá, realizada no dia 20.07.2016, e com amparo do art. 513 letra "e", da CLT, fica estabelecida e denominada Contribuição Assistencial Patronal, a que sujeitarão todas as empresas representadas e que se constitui na obrigatoriedade de recolhimento em favor do Sindicato da Indústria do Vestuário de Maringá da Contribuição Assistencial Patronal, nos termos previstos nesta cláusula. As empresas que vierem a se constituir durante a vigência desta convenção, também pagarão a contribuição em pauta, atualizada monetariamente pelo INPC - IBGE, tomando - se por época de recolhimento o mês de sua constituição.

Para empresas associadas ao Sindicato da Indústria do Vestuário de Maringá recolherá a Contribuição Assistencial Patronal de que trata esta cláusula:

Condição	Valor Contribuição	p-pagto à vista	p-pagto parcelado	p-pagto parcelado
		Até (24-10-16)	1ª parcela (24-10-16)	2ª parcela (19-05-2017)
Associado	R\$ 620,00	R\$ 580,00	R\$ 310,00	R\$ 310,00
Não Associado	R\$ 1.240,00	R\$ 1.170,00	R\$ 620,00	R\$ 620,00

**Parágrafo único:** As parcelas em atraso sofrerão multa de 2% (dois por cento), além da atualização monetária pelo INPC-IBGE, sem prejuízo da aplicação de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, desde a data do vencimento. O recolhimento será efetuado através de guia própria, que será emitida pelo Sindicato Indústria do Vestuário de Maringá.

## **PROCEDIMENTOS EM RELAÇÃO A GREVES E GREVISTAS**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - DIREITO DE GREVE**

O Sindicato Profissional só convocará a categoria para a deflagração de greve, depois de esgotados todos os meios de negociação entre as partes convenientes.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - AÇÃO DE CUMPRIMENTO E COMPETÊNCIA**

Fica reconhecida a legitimidade processual da Entidade Sindical profissional e patronal, perante a Justiça do Trabalho, nos termos do artigo 872, parágrafo único da CLT, e da Lei 8.984/95 para ajuizamento de Ações de Cumprimento em relação a quaisquer taxas sindicais, mensalidades e convênios de qualquer natureza e também de cláusulas desta Convenção.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - PROCESSO DE PRORROGAÇÃO E REVISÃO**

Os entendimentos com vistas à celebração de nova Convenção Coletiva de Trabalho para o período de 2017 a 2018 deverão ser iniciados 60 (sessenta) dias antes do término da vigência desta norma coletiva.

### **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - PENALIDADE**

Pelo não cumprimento das normas da presente convenção, com exceção daquelas que tenha penalidades próprias, haverá multa de 10% (dez por cento) do salário mínimo, por cláusula infringida, revertendo o valor da multa em favor do Sindicato.

### **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - FORO**

Fica eleito o foro da sede do SINDICATO PROFISSIONAL para dirimir conflitos da presente Convenção Coletiva de Trabalho, que tem força de caráter normativo, inclusive no que diz respeito à taxa assistencial, e no caso de reclamação individual, o foro competente será o da Vara do Trabalho ou Juízo de Direito da localidade onde a(o) empregada(o) prestar seus serviços ao empregador.

**RAUL ERLON CANDIDO  
MEMBRO DE DIRETORIA COLEGIADA  
SIND DOS OF ALF COSTUREIRAS E TRAB IND CONF ROUPAS MGA**

**JOSE RICARDO LEITE  
PRESIDENTE  
FEDERACAO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE CALCADOS, COURO, VESTUARIO E TEXTIL DO ESTADO  
DO PARANA - FETRACCOVESTT**

**CARLOS ALEXANDRE WINDERLICH FERRAZ  
PRESIDENTE  
SINDICATO DA INDUSTRIA DO VESTUARIO DE MARINGA**

**CARLOS VALTER MARTINS PEDRO  
VICE-PRESIDENTE  
FEDERACAO DAS INDUSTRIAS DO ESTADO DO PARANA**

## **ANEXOS ANEXO I - ATA DE ASSEMBLEIA**

[Anexo \(PDF\)](#)

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