

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2017/2018

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR001575/2018  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 21/06/2018  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR004252/2018  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46318.001261/2018-10  
**DATA DO PROTOCOLO:** 28/02/2018

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

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 Procurador, Sr(a). BIRATA HIGINO ALMEIDA GIACOMONI;

E

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;

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 2017 a 31 de agosto de 2018 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, Paçandu/PR, Paraíso Do Norte/PR, Paranacity/PR, Paranapoema/PR, Paranavaí/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 01-09-2017, representando um reajuste de 5% para os pisos salariais, conforme tabela a seguir:

<b>Categoria</b>	<b>Setembro 2017 (5%)</b>
Auxiliar de Produção	R\$ 1.004,75
Passadeira	R\$ 1.056,60
Costureira	R\$ 1.248,64
Chefia de Produção	R\$ 1.550,10

Para os demais cargos o reajuste será de **4% (quatro por cento)**:

**Parágrafo primeiro:** Ambos os reajustes serão concedidos sobre o salário de fevereiro de 2017.

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

**Parágrafo terceiro:** Durante o período de experiência de **até 90 dias**, o piso mínimo da costureira será de **R\$ 1.123,77**, decorrido o período de experiência o piso passa a ser o do caput (tabela) da cláusula terceira.

**Parágrafo quarto:** Os aumentos concedidos a título de antecipação da data base poderão ser compensados com os percentuais referidos nesta cláusula, exceto os aumentos elencados na cláusula trigésima terceira deste instrumento.

### Reajustes/Correções Salariais

### CLÁUSULA QUARTA - ÍNDICES DE REAJUSTE SALARIAL PROPORCIONAL

Para os trabalhadores que na data base ainda não possuam 01 (um) ano completo de trabalho na empresa, fica ajustado que o reajuste será proporcional ao tempo de empresa, conforme tabela a seguir disposta:

**Para o reajuste de 4 % em Setembro de 2017 – Proporcional ao mês de admissão.**

<b>Admissão</b>	<b>%</b>
Setembro 2016	4,00%
Outubro 2016	3,63 %
Novembro 2016	3,30 %
Dezembro 2016	2,97 %

Janeiro	2017	2,64 %
Fevereiro	2017	2,31 %
Março	2017	1,98 %
Abril	2017	1,65 %
Maiο	2017	1,32 %
Junho	2017	0,99 %
Julho	2017	0,66 %
Agosto	2017	0,33 %

## Pagamento de Salário Formas e Prazos

### CLÁUSULA QUINTA - ADIANTAMENTO SALARIAL

As empresas que optarem por esta modalidade, 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, na condição acima, até o dia 25 de cada mês ou dia imediatamente anterior, ou seja, quando o dia 25 recair em dia não útil, a data do pagamento do vale será sempre o dia útil 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, sem prejuízo do horário 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 ao mesmo, salário igual ao empregado de menor salário na função ou menor salário previsto neste instrumento, sem considerar as vantagens pessoais;

b) Quando da substituição de empregado para exercer temporariamente a função de outro de salário superior, o mesmo fará jus ao pagamento da diferença do salário nominal entre aquele que está substituindo e o salário nominal de entrada na nova função, por um período de até 90 dias, ou a título de substituição de empregado em gozo de licença maternidade até o período de 120 dias, sendo que após este período e permanecendo na função cessa o pagamento do salário substituição e passa o empregado a gozar o direito de receber pelo salário de entrada na nova função exercida.

## **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, ou seja, podem ser efetuadas por meio de sistema eletrônico ou ficha em papel constando as referidas atualizações.

**Parágrafo único:** As empresas que 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 em 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 partes deverão decidir sobre a permanência ou na nova posição e em caso positivo a empresa deverá 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 em treinamento”, isso visando assegurar a manutenção do trabalho do empregado.

## **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 líquido devido. No caso do empregado não comparecer para o recebimento do valor devido, a empresa comunicará o fato ao Sindicato Profissional ou depositará em conta corrente autorizada pelo empregado para créditos de seus vencimentos, ou efetuará depósito judicial, onde estas modalidades de quitação isentam a empresa da consequência da referida pena pecuniária e das multas legais por atraso.

**Parágrafo único:** As empresas que tiverem demitido os trabalhadores a partir de 01-09-2017 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, diretamente ao empregado, corrigindo as verbas rescisórias já quitadas, **no percentual de 5%** para os empregados que recebem pelos pisos nominados neste instrumento ou **no percentual de 4%** sobre os demais salários.

## **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**

#### **Adicional de Hora-Extra**

## **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - HORAS EXTRAS**

As horas extras realizadas a partir da competência de Dezembro de 2017 serão remuneradas com o adicional mínimo de 50% (cinquenta por cento) em relação à hora normal.

**Parágrafo único** - Pequenos intervalos de, no máximo cinco minutos, de manhã e à tarde ou no total de 10 minutos no dia, 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 SEGUNDA - TRABALHO NOTURNO**

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

#### **Comissões**

## **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - SALÁRIO DO COMISSIONADO**

Para efeito da composição das bases de cálculo do 13º salário, férias, bem como maior remuneração em caso de aviso prévio dos comissionistas puros ou mistos, a média das comissões pagas a serem apuradas deverá ser obtida com o cômputo da média duodecimal (divisão por 12) das comissões auferidas.

## Prêmios

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - RUBRICAS PAGAS QUE NÃO COMPÕEM BASE SALARIAL

Fica estabelecido que a partir da competência de Abril de 2018, que as importâncias pagas ao empregado por liberalidade do empregador ainda que mensais ou habituais a título de “Prêmio Produtividade”, “Prêmio Produção”, “Prêmio Assiduidade” ou qualquer tipo de rubrica de mesma natureza a título de recompensa por entrega superior ou de excelência, não mais farão parte da composição da remuneração, estando estas excluídas desta composição, não mais integrando o cálculo de 13º Salário, Férias, 1/3 de férias, aviso prévio e outras integrações de natureza salarial, bem como não incorporarão ao salário mesmo que em face de pagamento mensal ou habitual, não incidindo sobre as mesmas, o reflexo do DSR (descanso semanal remunerado) nem tão pouco incidindo contribuição previdenciária nem ao FGTS (fundo de garantia por tempo de serviço).

**Parágrafo primeiro:** as regras do caput da cláusula quarta passam a valer de imediato para todos os trabalhadores admitidos a partir da competência de Abril de 2018.

**Parágrafo segundo:** para os trabalhadores cujo contrato de trabalho em Abril de 2018 já possuam o pagamento das referidas rubricas em caráter mensal ou habitual e com integração a base da remuneração mensal, fica facultado às partes substituir integralmente esta rubrica pela prevista no caput da cláusula quarta, desde que cumpridas as seguintes condições:

- a) Ser realizado um instrumento aditivo ao contrato individual, constando neste a manifestação das partes quanto a esta intenção;
- b) Sobre as regras do atingimento e pagamento de premio atual, deverão ser modificadas a fim de que possibilite um ganho mínimo de 10% sobre o valor que o mesmo tinha como possível na regra anterior.
- c) Este ganho superior mínimo de 10% pode ser modificado de duas formas:
  - I - Aumento diretamente no valor a ser pago conforme as faixas de atingimento habitualmente estabelecidas nas condições do referido premio
  - II - Mudança nos “Ranges” ou “Faixas” de aceitação de desempenho para recebimento do prêmio, ou seja, redução de no mínimo 10% da exigência mínima com menor esforço para recebimento dos respectivos valores por resultado.

Cumpridas as exigências acima, fica autorizada por este instrumento coletivo a extinção da antiga rubrica de natureza salarial pela nova rubrica de natureza indenizatória, para os empregados que assim aderirem.

**Parágrafo terceiro:** as importâncias, ainda que mensais ou habituais pagas a título de ajuda de custo, estão limitadas a 50% da remuneração mensal do empregado, o auxílio-alimentação, vedado o pagamento deste em dinheiro, as diárias de viagem pagas mensalmente a qualquer

valor e o valor relativo à assistência prestada por serviço médico ou odontológico próprio ou não, inclusive reembolso de despesas com medicamentos, óculos, aparelhos ortopédicos, próteses, órteses, despesas médico-hospitalares e outras similares, mesmo quando concedidas em diferentes modalidades de planos e coberturas, não incorporam nem integram a remuneração do trabalhador, nem tão pouco integram o salário de contribuição do INSS e o FGTS.

**Parágrafo quarto:** Em razão da possibilidade de alguns empregados escolherem a modalidade prevista no caput da cláusula quarta ou permanecerem com a regra antiga, poderão existir empregados de mesma questão objetiva com forma de compor o cálculo da rubrica de premiação diferente, diante dessa realidade fica neste acordo expressamente ratificado que neste caso e entre situações similares não haverá de se falar em isonomia, uma vez que a situação que diferencia os cálculos está ligada a um adicional de caráter de vantagem pessoal.

### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - VALE CESTA ALIMENTAÇÃO E FALTAS ABONADAS**

O Vale Cesta Alimentação deverá ser pago no valor de R\$ 100,00 (cem reais), sem qualquer tributo ou encargo, tanto para Empregador quanto para Empregado. O Vale Cesta está condicionado apenas às faltas injustificadas, ou seja, aquelas em que o trabalhador (a) faltou e não trouxe comprovação de justificativa desta falta.

**Parágrafo Primeiro.** São consideradas faltas justificadas e abonadas para efeitos do pagamento dos salários, vale alimentação e abonos do D.S.R., as faltas com atestado médico, as constantes das ausências legais previstas nesta CCT - Cláusulas 45<sup>a</sup> e 46<sup>a</sup>, 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 decorrentes de acompanhamento ao médico de filhos menores e marido, esposa, ou pai e 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 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 concederão o vale cesta alimentação por meio de cartão eletrônico, ficando garantido o direito de entrega do benefício através de cesta em produtos apenas para aquelas empresas que já forneciam o benefício nesta modalidade antes da convenção coletiva 2012/2013, devendo, neste caso, o valor ser superior a R\$ 100,00 (cem reais) condicionada a perda do benefício somente as faltas injustificadas.

**Parágrafo Quinto:** 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. Exceto as regras previstas nesta cláusula e pedidos de nova via do cartão por motivo de extravio.

**Parágrafo Sexto:** 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 Sétimo:** 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 Oitavo:** 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 baseado em outras não entregas produtivas.

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

**Parágrafo Décimo:** 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - AUXILIO 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**

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DA APLICAÇÃO DE TESTE PRÁTICO PARA CONTRATAÇÃO**



Fica assegurado as empresas a possibilidade de aplicarem testes práticos para seleção de costureiras ou outros cargos técnicos, onde os mesmos poderão ser realizados em suas próprias unidades produtivas ou fora destas, em período não superior a 4 horas de teste, contínuos ou alternados, não sendo este período considerado como garantia da contratação nem mesmo trabalho remunerado, mais sim apenas caracterizado como teste de aptidão técnica com relação as exigências de conhecimento técnico que serão exigidas do empregado caso venha a ser aprovado no mesmo.

**Parágrafo primeiro:** visando dar segurança aos candidatos que estarão realizando testes em ambiente industrial, que as empresas antes da realização dos testes, expliquem regras gerais de segurança do trabalho, identifiquem de forma visível de destacada que aquele se trata de um candidato em teste, inclusive com jaleco ou vestimenta diferenciada que o destaque daqueles que compõem a célula ou unidade produtiva.

### **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 - HOMOLOGAÇÃO**

Fica estabelecido que para as rescisões, cujo contrato de trabalho tenha mais de 01 (um) ano de duração, a homologação deverá ser realizada com a assistência do respectivo sindicato laboral.

Nas cidades da base territorial, onde não exista unidade do sindicato da categoria, ou na data de acerto o sindicato não estiver funcionando, ou houver a recusa de homologação por parte do sindicato, a homologação poderá ser realizada por autoridade competente, seja ela o Ministério do Trabalho, o Ministério Público, o Juiz de Paz ou diretamente com o empregado.

**Parágrafo primeiro:** Quando a homologação prevista no caput for realizada fora do sindicato laboral, o mesmo deverá receber uma cópia da referida rescisão de contrato.

**Parágrafo segundo:** O prazo máximo para quitação das verbas rescisórias em quaisquer de suas modalidades se dará em até 10 dias corridos, contados a partir do término do contrato apurado ou antecipado ou encerramento do aviso prévio trabalhado, ou ainda no caso de aviso

prévio em curso e interrompido antes do prazo, nos 10 dias que sucederem este encerramento antecipado.

**Parágrafo terceiro:** Para as homologações previstas no caput, terão como documentos necessários de apresentação, os seguintes:

**No caso de dispensa:**

- a) 05 vias do Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho;
- b) Guia do seguro desemprego quando for o caso;
- 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, através de ficha de atualização impressa, constando as evoluções e atualizações, datado e assinado pelo empregador;
- 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.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - QUITAÇÃO ANUAL DAS OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS**

Faculta a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados em conjunto com o sindicato patronal da categoria. O termo discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.

**Parágrafo único:** para os empregados e empresas que desejarem usufruir deste direito e já tiverem encerrado seu contrato de trabalho, as partes só poderão se valer desta faculdade para os contratos encerrados com no máximo 03 meses após o desligamento. Os respectivos sindicatos patronal e laboral, elaborarão documento a parte deste instrumento visando criar regras para viabilidade desta condição.

#### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AVISO PRÉVIO**

No que tange ao Aviso Prévio, 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 TERCEIRA - AUTÔNOMO TERCEIRIZADO TEMPORÁRIO-INTERMITENTE**

A partir da competência de Dezembro de 2017, as regras para as contratações das modalidades acima ficam de acordo com a legislação ordinária aplicável e vigente a cada caso.

#### **Estágio/Aprendizagem**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - APRENDIZ LEGAL**

Em conformidade com a Lei 10.097-2000 e o decreto 5.598-2005, artigo 428 e seguintes da CLT, fica definido em qualquer dos sistemas "S", e ou entidade regularmente instituída para formação de aprendizagem, em curso aberto ou próprio firmado com as empresas, terão como Piso Salarial o salário hora baseado nas tabelas de pisos apresentados pelas entidades responsáveis pelos programas.

#### **Portadores de necessidades especiais**

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

Aos empregados que, comprovadamente, manifestam 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 formalmente solicitado.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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 TRIGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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.

## Normas Disciplinares

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - REVISTA

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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 QUINTA - COMPENSAÇÕES DE REAJUSTES CONCEDIDOS**

Para efeitos dos reajustes salariais da data base, não poderão ser compensados os reajustes concedidos a título de:

- a) Decorrentes do término de aprendizagem;
- b) Promoções de cargo com respectivo aumento salarial para a nova posição;
- c) Equiparação Salarial determinada por sentença transitada em julgado;
- d) Aumento Real expressamente concedido a este título.

#### **Estabilidade Mãe**

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

O trabalhador que sofreu acidente do trabalho e ficou afastado por período superior a 15 dias, tem garantido, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, prazo este contado a partir do retorno ao trabalho após a cessação do auxílio doença acidentário.

### **Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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 NONA - 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 QUADRAGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - DIA DO TRABALHADOR NA INDÚSTRIA DO VESTUÁRIO**

Fica determinado que o dia 25 de maio é declarado o dia do trabalhador na indústria do vestuário de Maringá e na base territorial abrangida pelos sindicatos convenientes.

**Parágrafo único:** As empresas deverão nesta data afixar comunicados alusivos à questão, bem como promoverem orientações educativas sobre a importância desta data e das profissões relacionadas ao segmento.



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

### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ACRÉSCIMOS E 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 50% (cinquenta) por cento do valor da hora normal de trabalho, sem descaracterizar o acordo de compensação de jornada de trabalho.

**Parágrafo primeiro:** O regime de compensação de jornada pode ser estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês.

**Parágrafo segundo:** Em caso de jornadas de compensação de Sábados ou outro dia útil, onde os empregados laborarem em jornadas superiores em alguns dias da semana para compensação de outro, o limite máximo de horas extras possíveis de serem realizadas não ultrapassarão 10 horas diárias, nestas, já somadas a jornada normal de trabalho mais as horas extraordinárias realizadas no dia, com exceção da hipótese de necessidade imperiosa, onde a duração do trabalho poderá exceder o limite legal ou convencionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender a realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto, independentemente de negociação coletiva ou comunicação a autoridade competente.

**Parágrafo terceiro:** Em caso de jornada de compensação de Sábados, onde a distribuição dos horários normais de trabalho não for uniforme, deverão ser respeitados os limites máximos de trabalho em horários normais e extraordinárias, não ultrapassando o número máximo de 10 (dez) horas laboradas diariamente (horas totais), nem tão pouco ultrapassar do limite de 02 horas extraordinárias por dia”, também tendo como exceção à hipótese da necessidade imperiosa prevista no parágrafo segundo desta cláusula.

**Parágrafo quarto:** As empresas poderão em comum acordo com seus empregados realizarem troca de dias para suprir dias pontuais (*Ex: deseja trocar um dia de feriado na Quarta-feira migrando este feriado para sexta-feira*) ou emendar dias ponte (*onde, por exemplo, o feriado recai em uma quinta feira e o empregado ou a empresa deseja emendar*), favorecendo assim o descanso contínuo quando possível de seus empregados, ou qualquer outra troca de dias de trabalho.

**Parágrafo quinto:** As possibilidades de trocas previstas no parágrafo anterior, poderá ser realizada por meio de acordo com seus empregados, denominado “troca de dia” (trocar um dia que seria, normal, de repouso, feriado, ou dia de sábado compensado, por um outro dia), para atender a demanda da “troca de dia”. A troca do dia será sempre de um para um dia, indiferente da modalidade do dia.

**Parágrafo sexto:** As empresas e seus empregados poderão em comum acordo com seus empregados reduzirem seu horário de almoço para no mínimo meia hora, para que os trabalhadores possam sair mais cedo, na mesma proporcionalidade de minutos que reduzirem em sua jornada de almoço, desde que isso não venha a ferir regras de saúde do trabalhador.

## **Intervalos para Descanso**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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) efetuar-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 em prazo de até 03 (três) dias corridos.

## **Outras disposições sobre jornada**

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

Fica autorizado as empresas adotarem sistemas de compensação de horas de trabalho, denominado “banco de horas”, nas seguintes condições e regras:

**Parágrafo primeiro:** Seja qual for o sistema ou opção do banco de horas escolhido entre as partes, fica ajustado que a realização de horas extras, mesmo que habituais, não descaracteriza o banco de horas;

**Parágrafo segundo:** As empresas poderão pactuar o banco de horas através de acordos individuais escritos, desde que a compensação ocorra no período máximo de 6 meses, onde as regras de compensação ficam por mútuo consentimento das partes;

**Parágrafo terceiro:** Para utilização do banco de horas em período de compensação máximo de 12 meses, obrigatoriamente nesta modalidade as empresas deverão seguir as seguintes regras:

- a) Sindicato Laboral deverá realizar assembleia com os empregados da empresa para aprovação pela maioria simples;
- b) Empregador após a realização da assembleia com sindicato laboral 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 ativo na ocasião deverá manifestar por escrito sua opção pela participação do banco de horas nas condições estabelecidas na Convenção Coletiva do Trabalho;
- d) O acordo coletivo de 12 meses deverá ser renovado a cada ciclo de 04 anos;
- e) As horas laboradas extraordinariamente de segunda a sábado serão compensadas na base de uma para uma (uma trabalhada para uma de folga);
- f) 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), exceto quando o labor em feriado for realizado por troca de dia de trabalho, onde neste caso será a hora do dia do feriado será considerada normal, pois o dia de feriado foi trocado por outro dia normal;

**Parágrafo quarto:** As compensações previstas no parágrafo terceiro da cláusula quadragésima sexta, deverão obedecer as seguintes regras de utilização:

- a) Os empregados e empregadores deverão ser cientificados reciprocamente, 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;
- d) 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;

e) As horas extraordinárias não compensadas deverão ser pagas aplicando-se o percentual de 50% aos dias normais de trabalho e 100% nos D.S.R's e Feriados (exceto os feriados onde o dia de repouso do feriado foi trocado por outro dia);

f) 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;

g) A compensação não poderá ser estabelecida em proporção inferior a 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 (exceto os feriados onde o dia de repouso do feriado foi trocado por outro dia), devendo para tanto ficarem as partes livres para negociar possíveis avanços neste sentido, desde que seja respeitado o mínimo acordado;

h) 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;

i) 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;

j) 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:

I-Em caso de saldo positivo, deverá ser quitado em rescisão de contrato com o percentual de 50%;

II-Em caso de saldo negativo, o mesmo deverá ser perdoado pelo empregador;

**Parágrafo quinto:** As regras contidas neste instrumento coletivo no que tange ao "Banco de Horas" passam a vigorar a partir da competência de Dezembro de 2017.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - TRABALHO EXTRAORDINÁRIO**

Havendo necessidade de o empregado laborar em horas extras, acima de 01 hora extraordinária no dia, fica a empresa obrigada a fornecer um lanche gratuitamente, antes do início do trabalho extraordinário.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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 efetiva 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, sendo possível adoção deste regime em comum acordo entre empregador e empregado.

- a) No pagamento da remuneração mensal devida pelo exercício desta jornada, ficam abrangidos os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelos feriados, considerados compensados os feriados e as prorrogações de horário noturno, quando houver;
- b) Além disso, fica excetuada esta modalidade de jornada da exigência de licença prévia das autoridades competentes em matéria de segurança e saúde no trabalho para prorrogação de jornada em atividades insalubres;
- c) Como divisor mensal da Jornada 12x36, deverá ser aplicado o fator 210:00 horas;
- d) 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, nas seguintes condições:

- a) Jornada efetiva de 6:00 horas trabalhadas com intervalo mínimo de 15 minutos por dia, não descontados na jornada efetiva de trabalho;
- 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 NONA - 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 de determinar o período de gozo.

**Parágrafo único:** As férias poderão ser usufruídas em até 03 períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 dias corridos, e os demais não poderão ser inferiores a 5 dias corridos cada um, inclusive para menores de 18 anos e maiores de 50 anos;

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - INICIO DAS FÉRIAS**

Fica vedado o início do gozo das férias nos seguintes casos:

- a) Com início na Sexta Feira;
- b) Com início no dia que antecede o feriado;
- c) Com início no dia que antecede o descanso semanal remunerado;

Nos demais dias fica livre a concessão do início do gozo das férias.

#### **Outras disposições sobre férias e licenças**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - ÁGUA POTÁVEL**

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - ARMÁRIO INDIVIDUAL**

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

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - UNIFORMES E EPI S**

As empresas fornecerão gratuitamente aos empregados uniformes, quando requeridos pela empresa, 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.

**Parágrafo único:** Em casos de rescisão de contrato, os empregados deverão devolver antes da quitação, os respectivos uniformes e EPIs, sob pena de sofrerem o desconto do valor dos mesmos em caso de não devolução.

### **CIPA composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - 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 NONA - 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 SEXAGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - SINDICALIZAÇÃO**

As entidades convenientes recomendam às empresas que promovam 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. 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 01 (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 horário com a empresa.

#### **Representante Sindical**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - 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 há 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 NONA - 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 SEPTAGÉSIMA - 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.

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 24.08.2017, 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:

<b>Condição</b>	<b>Valor Contribuição</b>	<b>pagto à vista</b>	<b>pagto parcelado</b>	<b>pagto parcelado</b>
		<b>Até (24-10-17)</b>	<b>1ª parcela (24-10-2017)</b>	<b>2ª parcela (18-05-2018)</b>
Associado	R\$ 680,00	R\$ 600,00	R\$ 340,00	R\$ 340,00
Não Associado	R\$ 1.360,00	R\$ 1.240,00	R\$ 680,00	R\$ 680,00

**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 2018 a 2019 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.

CARLOS ALEXANDRE WINDERLICH FERRAZ  
Presidente  
SINDICATO DA INDUSTRIA DO VESTUARIO DE MARINGA

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

BIRATA HIGINO ALMEIDA GIACOMONI  
Procurador  
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>.