

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR002615/2022  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 20/09/2022  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR038916/2022  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 19955.103047/2022-97  
**DATA DO PROTOCOLO:** 19/09/2022

**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 ;

FEDERACAO DAS INDUSTRIAS DO ESTADO DO PARANA, CNPJ n. 76.709.898/0001-33, neste ato representado(a) por seu ;

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 ;

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 março de 2022 a 28 de fevereiro de 2023 e a data-base da categoria em 01º de março.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Oficiais Alfaiates, Costureiras e Trabalhadores nas Indústrias de Confecção de Roupas**, com abrangência territorial em **Alto Paraná/PR, Astorga/PR, Atalaia/PR, Campo Mourão/PR, Colorado/PR, Doutor Camargo/PR, Engenheiro Beltrão/PR, Fênix/PR, Florai/PR, Floresta/PR, Flórida/PR, Guaraci/PR, Iguaçu/PR, Itambé/PR, Ivatuba/PR, Mandaguaçu/PR, Mandaguari/PR, Marialva/PR, Maringá/PR, Munhoz de Melo/PR, Nova Esperança/PR, Ourizona/PR, Paçandu/PR, Paranavaí/PR, Peabiru/PR, Presidente Castelo Branco/PR, Quinta do Sol/PR, Santa Fé/PR, São Jorge do Ivaí/PR e Sarandi/PR.**

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS****CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE E SALÁRIO NORMATIVO**

Ficam garantidos os seguintes pisos salariais para a categoria a partir de 01 de março de 2022, representando um reajuste de 16,10% (dezesesseis virgula dez por cento) para os pisos salariais, conforme tabela a seguir:

<b>Categoria</b>	<b>mar/22</b>
Auxiliar de	R\$
Produção	1.303,45
Passadeira	R\$
	1.370,42

Costureira	R\$
	1.620,35
Chefia de	R\$
Produção	2.011,38

Parágrafo primeiro: Os percentuais estabelecidos no caput dessa cláusula, deverão ser aplicados no salário nominal da competência de fevereiro de 2022. Para os contratos de trabalho com salários acima do piso salarial previsto em CCT e iniciados a partir de março de 2021, deverão seguir os reajustes proporcionais previstos na Cláusula Quarta da presente CCT.

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.

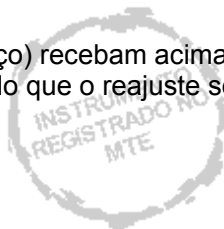
Parágrafo terceiro: Os aumentos concedidos a título de antecipação da data base poderão ser compensados com os percentuais referidos nesta cláusula, exceto os aumentos decorrentes de:

- Término de aprendizagem;
- Promoções de cargo com respectivo aumento salarial para a nova posição;
- Equiparação Salarial determinada por sentença transitada em julgado;
- Aumento Real expressamente concedido a este título.

#### CLÁUSULA QUARTA - INDICES DE REAJUSTE SALARIO PROPORCIONAL

Para os trabalhadores que na data base (março) recebam acima do piso e 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:

Admissão	(%) Reajuste
março/2021	10,80%
abril/2021	9,90%
maio/2021	9,00%
junho/2021	8,10%
julho/2021	7,20%
agosto/2021	6,30%
setembro/2021	5,40%
outubro/2021	4,50%
novembro/2021	3,60%
dezembro/2021	2,70%
janeiro/2022	1,80%
fevereiro/2022	0,90%



#### 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:

- 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;
- 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;

c) O empregado que optar em não receber o adiantamento, deverá se manifestar por escrito perante o empregador;

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

### **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 para os pagamentos dos vencimentos mensais bem como férias, 13º Salário e rescisões de contrato.

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 demonstrativos de pagamento poderão ser fornecidos por meio de recibo de pagamento (holerite), meio eletrônico idôneo; extrato de demonstrativo via caixa eletrônico; internet banking; envelope lacrado ou ainda por site de acesso com senha individual do empregado, dando possibilidade para o mesmo imprimir ou não seus demonstrativos.

### **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, ou menor salário previsto em instrumento interno da empresa de Cargos e Salários, sem considerar as vantagens pessoais;

b) Quando da substituição de empregado para exercer temporariamente a função de forma integral 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 inicial do cargo que o mesmo ficará em treinamento no prazo máximo de 90 dias. Findo este 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

o mesmo cargo 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. Caso o 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 primeira:** As empresas que tiverem demitido os trabalhadores a partir de 01 de março de 2022 e que já tenham feito a quitação das verbas rescisórias com os salários ou pisos salariais sem reajuste aqui previsto, deverão proceder o pagamento por meio de rescisão complementar, paga diretamente ao empregado, corrigindo as verbas rescisórias já quitadas nos seguintes percentuais:

- a) **no percentual de 10,80%** para os empregados que recebem acima dos pisos salariais;
- b) **no percentual de 16,10%** para os empregados que recebem até os pisos salariais;

**Parágrafo segundo:** No que tange a indenização adicional prevista na Lei 6.708/79 em seu artigo 9º somente para demissões sem justa causa, por parte do empregador e que antecedem 30 dias da data base, fica estabelecido os seguintes critérios para sua admissibilidade:

- a) O aviso prévio seja ele indenizado ou trabalhado deverá ser considerado como tempo de serviço para contagem dos 30 dias que antecedem a data base em análise do pagamento ou não da indenização em referência.

## **CLÁUSULA DÉCIMA - PAGAMENTO 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 serão remuneradas com o adicional de 50% (cinquenta por cento) em relação à hora normal para os dias trabalhados em regime extraordinário de segunda a sábado e de 100% para D.S.R. e feriados trabalhados.

**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 a jornada normal de trabalho, 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 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 considerando sempre os 12 meses que antecedem o último dia de trabalho.

**Parágrafo primeiro:** Para o cálculo das médias previstas no caput, as comissões deverão ser reajustadas pelo INPC corrigindo-se mês a mês os valores auferidos nas respectivas comissões. A correção prevista não incidirá nos meses em que empregados comissionistas tiverem recebido complementos de mínimo garantidos, mantendo o valor real da garantia mínima convencional;

## PRÊMIOS

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - RUBRICAS PAGAS QUE NÃO COMPÕEM O SALÁRIO

Fica estabelecido 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 desempenho superior ao ordinário ou de excelência, não mais farão parte da composição da remuneração e não terão natureza salarial, 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:** para os trabalhadores cujo contrato de trabalho já possuam o pagamento das referidas rubricas citadas no caput, seja 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 décima 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 prêmio atual, deverão ser modificadas a fim de que possibilite um ganho bruto 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 prêmio

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, 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 que possuíam rubricas de premiações antes da reforma trabalhista integrada como natureza salarial, estes poderão escolher a modalidade antiga (onerada) ao invés da nova (desonerada) ou seja, permanecerem com a regra antiga. Neste caso poderão existir empregados de mesma questão objetiva com forma de compor o cálculo da rubrica de premiação de forma 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 reajustado no percentual de 15,38% (quinze virgula trinta e oito por cento) sobre o valor da cesta praticado pela empresa no mês de fevereiro de 2022, inclusive para as empresas que pagam por meio de produtos, sendo garantido um valor mínimo de R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais), sem que sobre este recaia qualquer tributo ou encargo, tanto para o empregador quanto para o 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 e as previstas nesta CCT - Cláusulas 43<sup>a</sup> e 44<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 do empregado para retirar documentos, declaração médica ou de comparecimento do empregado para agendar consultas, colher exames em laboratórios ou postos de saúde.

Parágrafo Terceiro: Os atrasos superiores aos previstos na cláusula décima primeira em seu parágrafo único, 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 observar a condição do caput dessa cláusula, 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 - BOLSA DE ESTUDO**

As empresas participantes deste instrumento coletivo poderão fornecer bolsa de estudo e ou incentivos educacionais totais ou parciais a seus empregados, podendo este benefício ser concedido a familiares de até primeiro grau e ou cônjuge, sendo que este benefício não possui natureza salarial, não incorporando ao contrato de trabalho, não integrando nem criando reflexos nem tão pouco criando incidência tributária e previdenciária.

Parágrafo primeiro: A amplitude do benefício estabelecido no caput, será a mesma elencada no parágrafo segundo do artigo 458 da CLT.

## **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 cubra as despesas decorrentes do funeral.

## **AUXÍLIO MATERNIDADE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - GARANTIA SALÁRIOS 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 mais 60 dias pós-retorno da licença para dispensas por parte do empregador.

Parágrafo primeiro: Os 60 dias de garantia de salários 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.

Parágrafo terceiro: A garantia prevista nesta cláusula não se acumula com o direito de aviso prévio da

empregada, sempre se aplicando o que for maior.

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DA APLICAÇÃO 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.

Parágrafo primeiro: visando dar segurança aos candidatos que estarão realizando testes em ambiente industrial, as empresas antes da realização dos testes, deverão explicar ao candidato as regras gerais de segurança do trabalho pertinentes ao ambiente da empresa e das funções que mesmo exercerá, 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 VIGÉSIMA - COMUNICAÇÃO 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 PRIMEIRA - HOMOLOGAÇÃO**

Fica estabelecido que para as rescisões, cujo contrato de trabalho tenha mais de 01 (um) ano de duração, a homologação deverá ser realizada obrigatoriamente no respectivo sindicato laboral sob pena de multa de R\$ 200,00 por rescisão, sendo este valor revertido ao trabalhador. A obrigatoriedade de homologação na entidade laboral terá as seguintes exceções:

a) Somente 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 a quitação poderá ser realizada diretamente com o empregado.

b) Nos casos previstos no item “a” da cláusula Vigésima deste instrumento ou quando a homologação prevista no caput for realizada fora do sindicato laboral por falta de agenda para atendimento do mesmo, o empregador deverá enviar uma cópia da referida rescisão de contrato no prazo máximo de 30 dias após o pagamento do termo de rescisão de contrato, onde o não envio no prazo de 30 dias após enseja pena de pagamento da multa previsto no caput desta cláusula. .

Parágrafo primeiro: 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 segundo: 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 com antecedência de 5 dias a data da homologação.

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.

## **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 - AUTONOMO - TERCEIRIZADO - TEMPORÁRIO - INTERMITENTE**

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 - PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS**

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

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

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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 QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - QUALIFICAÇÃO 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, auxiliar de almoxarifado 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, encarregado de almoxarifado 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 farão jus ao mesmo salário normativo convencionado nesta Convenção Coletiva de Trabalho de acordo com a classificação estabelecida na presente cláusula.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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.

## **TRANSFERÊNCIA SETOR/EMPRESA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - PREENCHIMENTO DE VAGAS**

Recomenda-se que as empresas deem 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.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE 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.

## **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ABONO 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.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ÁGUA POTÁVEL**

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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 PESSOAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - REVISTA**

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA PREVIDÊNCIA SOCIAL**

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.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - REFEITÓRIO**

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

### **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**

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 DURAÇÃO E HORÁRIO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - TRABALHO EXTRAORDINÁRIO**

Havendo necessidade de o empregado laborar em horas extras, acima de 01:12 hora extraordinária no dia, fica a empresa obrigada a fornecer um lanche gratuitamente, antes do início do trabalho extraordinário.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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: Ficam autorizadas as empresas a estabelecer mediante acordo individual jornada de trabalho de 12 horas seguidas por 36 horas de descanso ininterrupto tanto para período diurno como para período noturno, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

a) A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto nesta cláusula abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que trata o artigo 70 e o parágrafo 5º. do artigo 73 da CLT.

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;

Parágrafo Quarto: Autorização para utilização da Portaria 373 MTE - Fica acordado as possibilidades de as empresas adotarem a marcação de ponto por meio de sistemas alternativos, previstos na Portaria 373 do Ministério do Trabalho e Emprego para suas unidades matriz e filiais.

## **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ACRÉSCIMO E COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

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 que isso descaracterize 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 ou, 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 extraordinários, 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, poderão ser realizadas 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 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.

Parágrafo sétimo: Para os casos de feriado com Sábados compensados fica ajustado as seguintes regras:

- a) Para suprir o Sábado compensado as empresas distribuem as horas do Sábado durante a semana da forma acordada em cada caso. As horas do dia da semana feriado não compensadas poderão ser distribuídas nos outros dias úteis da mesma semana para suprir a não compensação do dia feriado;
- b) No caso do feriado recair no Sábado compensado, as empresas poderão optar por duas alternativas: 1ª- Redução da jornada semanal, subtraindo os minutos ou horas relativas a compensação deste sábado; ou 2ª – Pagar o excedente trabalhado referente ao Sábado como horas extras com percentual de no mínimo 50% sobre o valor da hora normal.
- c) As empresas poderão por optar em somar créditos e débitos do calendário do ano, e fazer um encontro de contras sendo apurado em caso de crédito o pagamento das referidas horas a título de extraordinárias ou em caso de débito entrarem para banco de horas negativo a ser suprido conforme acordo entre as partes.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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 da CCT:

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 banco de horas indiferente de seu ciclo de compensação seja de 6 meses com regras pactuadas entre as partes ou 12 meses com regras contidas neste instrumento, deverá ser renovado a cada período de 2 anos, no primeiro caso o empregado deverá renovar sua opção através de instrumento aditivo individual para os que assim aderirem e no segundo caso pela natural renovação do instrumento da CCT;

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 científicos 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;

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - ABONO FALTA ESTUDANTES**

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 SEXTA - 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 civil, 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.

## **JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA 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.

## **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 - INÍCIO 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.

### **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 - MEDIDAS DE PROTEÇÃO À SAÚDE E A 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.

## **EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - ENTREGA DE EPI'S E EPC'S**

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

Parágrafo primeiro: 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.

Parágrafo segundo: 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 terceiro: 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.

Parágrafo quarto: As entregas do EPIs e EPCs poderão além da forma manual de entrega e assinatura física em papel, as empresas poderão adotar da prerrogativa da assinatura digital através de cadastro biométrico de seus empregados.

Parágrafo quinto: 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 ou providenciar os bancos dentro das normas da NRs.

## **CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - ELEIÇÕES CIPA**

a) As eleições das CIPAS deverão ser procedidas com ampla divulgação interna, sendo convocadas com antecedência 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 PROFÍSSIONAL, 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.

## **EXAMES MÉDICOS**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - 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 QUINQUAGÉSIMA SEXTA - 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.

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - 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.

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 QUINQUAGÉSIMA OITAVA - SINDICALIZAÇÃO**

As entidades convenentes 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 convenentes recomendam às empresas que envidem esforços no sentido de conscientizar seus empregados sobre os benefícios de sua sindicalização.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - PALESTRAS E REUNIÕES 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, confundir-lo com o tempo de descanso e alimentação, com prévio acordo de data e horário com a empresa.

## **REPRESENTANTE SINDICAL**

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - REPRESENTANTE SINDICATO PATRONAL**

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.

## **LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - ABONO DE FALTA DE DIRETORES SINDICAIS**

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 SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO AO SINDICATO PATRONAL**

O pagamento da referida contribuição ao Sindicato da Indústria do Vestuário de Maringá, por todas as empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva, e na vigência desta, de acordo com a decisão soberana da Assembleia Geral Extraordinária do referido sindicato, realizada no dia 04 de abril de 2022, e com amparo do art. 513 letra "e", da CLT.

Paragrafo primeiro - fica estabelecida e denominada Contribuição Assistencial Patronal, a que sujeitarão todas as empresas especificadas no caput.

Paragrafo Segundo - 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

Condição	Valor Contribuição	1ª parcela (24-10-2022)	2ª parcela (19-05-2023)
Associado	R\$ 680,00	R\$ 340,00	R\$ 340,00
Não Associado	R\$ 1.360,00	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 SEXAGÉSIMA TERCEIRA - DIREITO A 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 RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - COMUNICADO AO 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.

As comunicações do sindicato profissional encaminhadas às empresas deverão ser enviadas na mesma data também ao sindicato patronal para conhecimento.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - PENALIDADE**

Pelo não cumprimento das normas da presente convenção, com exceção daquelas que tenham penalidades próprias ou seja, repetição de texto de Lei, haverá multa de 10% (dez por cento) do menor salário da categoria previsto na presente CCT, por cláusula infringida, revertendo o valor da multa em favor do Sindicato.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - 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.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - FORO**

Fica eleito o foro da sede do SINDICATO PROFISSIONAL E DO PATRONAL para dirimir conflitos da presente Convenção Coletiva de Trabalho, que tem força de caráter normativo, inclusive no que diz respeito, 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.

**VALDIR ANTONIO SCALON  
PRESIDENTE  
SINDICATO DA INDUSTRIA DO VESTUARIO DE MARINGA**

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

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

## **ANEXOS**

### **ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA**

[Anexo \(PDF\)](#)

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