

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2015/2016

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR004497/2015
DATA DE REGISTRO NO MTE: 12/11/2015
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR072785/2015
NÚMERO DO PROCESSO: 46212.017136/2015-59
DATA DO PROTOCOLO: 12/11/2015

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

SINDICATO DASS INDUSTRIAS DO VESTUARIO DE CURITIBA, CNPJ n. 40.187.239/0001-37, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). LETICIA BIROLI FERREIRA;

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

E

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 2015 a 01º de setembro de 2016 e a data-base da categoria em 01º de setembro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores nas Indústrias do vestuário**, com abrangência territorial em **Arapoti/PR, Boa Ventura de São Roque/PR, Campina do Simão/PR, Cantagalo/PR, Carambeí/PR, Castro/PR, Curiúva/PR, Doutor Ulysses/PR, Fernandes Pinheiro/PR, Guamiranga/PR, Guarapuava/PR, Imbaú/PR, Imbituva/PR, Ipiranga/PR, Irati/PR, Ivaí/PR, Jaguariaíva/PR, Ortigueira/PR, Palmeira/PR, Piraí do Sul/PR, Pitanga/PR, Ponta Grossa/PR, Porto Amazonas/PR, Prudentópolis/PR, Rebouças/PR, Reserva/PR, São João do Triunfo/PR, Sengés/PR, Teixeira Soares/PR, Telêmaco Borba/PR, Tibagi/PR, Turvo/PR, Ventania/PR e Virmond/PR.**

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO PROFISSIONAL DE CONTRATAÇÃO-CLASSIFICAÇÃO

Fica assegurado aos empregados da categoria, a partir de 1º de setembro/2014, os salários profissionais de acordo com os níveis e classificação a seguir:

NIVEL	FUNÇÃO	SALÁRIO
-------	--------	---------

Nível I	Auxiliares de serviços gerais, tais como: serventes, "office - boys" e zeladores.	R\$ 901,68
Nível II	Auxiliares de produção, compreendidos: auxiliar de corte; auxiliar de passadoria; empacotador; arrematador e auxiliar de serigrafia.	R\$ 954,86
Nível III	Operadores de máquina, compreendidos: costura reta, overloque, interloque, galoneira, caseadeira, travete, botoneira, bordadeira automática, prensa (passadoria) balconista comissionado; outros operadores de máquinas; operador de máquina de corte; serígrafo.	R\$ 1.010,45
Nível IV	Costureiro profissional, compreendidos: costureiro, bordador, balconista não comissionado e cortador. Entende-se como costureiro o profissional que, além de operar todas as máquinas descritas no nível III, executa a peça inteira.	R\$ 1.107,15
Nível V	Criação e desenvolvimento de produto: estilista, modelista e encarregado de produção.	R\$ 1.486,67

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE

Em 1º de setembro de 2015, os salários dos empregados serão corrigidos pelo percentual de 9,88% (nove virgula oitenta e oito por cento) a ser aplicado sobre os salários praticados em setembro de 2015.

§ 1º - Serão compensáveis as antecipações concedidas no período de setembro/2014 a agosto/2015, na forma da Instrução Normativa nº 01 do TST.

§ 2º - O reajuste ora acertado (9,88%) refere-se a perda salarial ocorrida no período de setembro/2014 a agosto/2015.

§ 3º - Na vigência dessa Convenção Coletiva de Trabalho, será assegurado aos empregados da categoria, o salário mínimo federal, quando o mesmo for superior aos níveis I, II e III.

§ 4º - Para os salários acima do piso o reajuste é de 9,88% (nove virgula oitenta e oito por cento) o qual refere-se ao INPC.

CLÁUSULA QUINTA - DISPOSIÇÃO ESPECIAL

Tendo em vista que a presente Convenção Coletiva de Trabalho está sendo registrada pela DRT em meados do mês de outubro/2015, eventuais diferenças de salários deverão ser pagas junto aos salários de outubro/2015, retroativo ao mês de setembro/2015.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA SEXTA - ADIANTAMENTO SALARIAL

A título de adiantamento salarial, até o dia 20 (vinte) de cada mês as empresas concederão aos empregados a importância de 30% (trinta por cento) do salário mensal do mês anterior, desde que o funcionário tenha pleno comparecimento na quinzena. Faltas devidamente justificadas não excluem o direito ao adiantamento previsto nesta cláusula.

CLÁUSULA SÉTIMA - PAGAMENTOS DOS SALÁRIOS

Quando o pagamento do salário for feito em cheque, o empregado deverá ser liberado para o recebimento em banco no mesmo dia, em tempo hábil de percurso/trajeto bem como do expediente bancário.

§ 1º - Na hipótese do empregado necessitar receber pensão alimentícia, durante o expediente, poderá compensar as horas de ausência do trabalho, em outro dia.

§ 2º - O pagamento de salário deverá ser feito até o 5º dia útil do mês seguinte, com recibo assinado e datado pelo próprio empregado, exceto as empresas que realizam o pagamento via depósito em conta corrente, valendo o recibo como comprovante.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA OITAVA - HORAS EXTRAS

Na hipótese de realização de horas extraordinárias, estas horas deverão remuneradas com um acréscimo de 50% (cinquenta por cento) até 10 (dez) horas extras semanais, e 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal, até o limite de 16 (dezesesseis) horas extras semanais. As horas que excederem a décima sexta hora extra semanal, serão acrescidas de 150% (cento e cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal. Todas as horas extras deverão ser computadas em controle próprio e pagas mensalmente.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA NONA - AJUDA ALIMENTAÇÃO

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/09/2015 a 01/09/2016

As empresas com mais de 5 (cinco) trabalhadores fornecerão aos mesmos auxílio alimentação mensal no valor mínimo de R\$ 71,42 (setenta e um reais e quarenta e dois centavos).

§ 1º - Os valores inerentes ao vale alimentação, não possuem natureza salarial e sim indenizatória, não integrando a remuneração para qualquer efeito e, portanto, não gerando reflexos em quaisquer verbas, sejam trabalhistas, previdenciárias e fiscais.

§ 2º - Os trabalhadores que tiverem uma falta injustificada no mês perderão a direito ao vale alimentação no mês subsequente.

§ 3º - As empresas que já fornecem o auxílio alimentação, auxílio refeição ou alimentação (seja em convênio com restaurante ou na própria empresa), em valor não inferior ao estabelecido acima, estarão desobrigados ao cumprimento do caput da presente cláusula.

§ 4º - Fica autorizado as empresas a efetuarem um desconto até o limite de 20% (vinte por cento) a incidir sobre o valor pago a título de auxílio/ajuda alimentação.

Auxílio Doença/Invalidez

CLÁUSULA DÉCIMA - GARANTIA DE EMPREGO-AUXÍLIO DOENÇA

Ao empregado afastado dos serviços em decorrência de determinação médica da Previdência Social, por período superior a 15 (quinze) dias, fica assegurado o direito a garantia de emprego de 30 (trinta) dias a contar da alta médica.

Auxílio Creche

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - CRECHE

As empresas que possuam em seu quadro mais de 30 (trinta) mulheres maiores de 16 (dezesesseis) anos, assegurarão aos filhos de suas empregadas, no período de amamentação, um local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos.

Parágrafo Primeiro: Essa exigência poderá ser suprida por meio de creches distritais mantidas, diretamente ou mediante convênios, com outras entidades públicas ou privadas, pelas próprias empresas, em regime comunitário, ou a cargo do SESI, do SESC ou de entidades sindicais.

Parágrafo Segundo: Essas garantias serão estendidas ao pai viúvo, e ao que comprovadamente tiver a guarda de seus filhos.

Seguro de Vida

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO

As empresas deverão fazer, em favor dos seus empregados, independentemente da forma de contratação, um Seguro de Vida e Acidentes Pessoais em grupo, observadas as seguintes coberturas mínimas: R\$ 4.000,00 (quatro mil reais), em caso de Morte do empregado (a), independentemente do local ocorrido; R\$ 4.000,00 (quatro mil reais), em caso de Invalidez Permanente (Total ou Parcial) do empregado (a), causada por acidente, independentemente do local ocorrido, atestado por médico devidamente qualificado, discriminando detalhadamente, no laudo médico, as sequelas definitivas, mencionando o grau ou percentagem, respectivamente, da invalidez deixada pelo acidente. R\$ 4.000,00 (quatro mil reais), em caso de Invalidez Permanente total adquirida no exercício profissional,

Parágrafo primeiro: Devido essa obrigatoriedade contida no caput dessa cláusula as empresas estarão dispensadas da cláusula do Auxílio Funeral.

Parágrafo segundo: Esta cláusula somente estará vigente enquanto houver um seguro de vida no valor máximo de quatro reais por funcionário. Assim, caso não haja, no mercado, seguro de vida com no mínimo essas coberturas, abaixo de R\$ 4,00 (quatro reais) por funcionário, esta cláusula estará dispensada da presente convenção.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Os contratos de experiência só poderão ser estipulados por prazo de 45 (quarenta e cinco) dias, prorrogáveis por mais 45 (quarenta e cinco) dias, sempre fornecida cópia ao empregado. Na hipótese de empregado readmitido na mesma função em que tenha mais de um ano, não será submetido ao contrato de experiência, desde que o mesmo tenha se afastado do emprego há menos de um ano.

Suspensão do Contrato de Trabalho

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CARTA DE AVISO PRÉVIO

Na hipótese de rescisão do contrato por justa causa, a empresa deverá, obrigatoriamente, indicar por escrito a falta grave cometida pelo empregado, sob pena de não o fazendo não poder alegar em juízo.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - GARANTIAS SALARIAIS NA RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

Por ocasião da rescisão ou extinção do contrato de trabalho, o pagamento das verbas rescisórias decorrentes atenderá as seguintes condições:

a) A liquidação dos direitos trabalhistas, resultantes da rescisão do contrato de trabalho, deverá ser efetivada no máximo no primeiro dia útil a contar do término do contrato (extinção do contrato de trabalho ou aviso prévio cumprido) ou;

b) Até o décimo dia contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo, ou dispensa do cumprimento;

c) Em qualquer hipótese acima, a empresa deverá comunicar ao empregado junto ao comunicado de dispensa, por escrito, o local, a data e a hora do pagamento das verbas rescisórias;

d) O não cumprimento dos prazos acima fixados implicará no pagamento da multa prevista no artigo 477 da CLT, equivalente a um salário do empregado, corrigido pelo índice de correção monetária;

e) No caso do não comparecimento injustificado do empregado no prazo fixado para receber os seus haveres, a empresa poderá desobrigar-se da multa mediante comunicação do fato ao sindicato profissional, direta ou pessoalmente, ou por aviso postal AR.

Mão-de-Obra Temporária/Terceirização

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - MÃO DE OBRA TEMPORÁRIA

As empresas só poderão contratar trabalho temporário para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente, ou acréscimo extraordinário de serviço (art.2º da Lei 6.019/74).

Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

Atribuições da Função/Desvio de Função

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

Admitido para a função de outro empregado dispensado sem justa causa, será garantido 'aquele, salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar as vantagens pessoais. **Parágrafo único:** Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído.

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - GARANTIA DE EMPREGO-GESTANTE

Garantia de emprego à empregada gestante até 60 (sessenta) dias após o término do benefício previsto na Constituição, desde que o empregador tenha conhecimento da gravidez, através de atestado médico entregue contra-recibo até a data da formalização contratual, ressalvada a demissão por justa causa. Na falta de contra-recibo, a gestante poderá valer-se de outro meio de prova em direito admitido, para a comprovação de conhecimento de seu estado gravídico pelo empregador.

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO EM VIAS DE SE APOSENTAR

Os empregados em vias de se aposentarem, tem garantia de emprego e salários durante os 12 (doze) meses que antecedem a data em que o empregado adquire o direito 'a aposentadoria, desde que trabalhe

na empresa há pelo menos 5 (cinco) anos. Adquirido o direito, extingue-se a garantia.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Compensação de Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA - BANCO DE HORAS

Fica instituído para as empresas e empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho, o regime de compensação de horas, assim denominado Banco de Horas, na forma do que dispõe o Artigo 59 da Consolidação das Leis do Trabalho exclusivamente quando o trabalhador elastecer sua jornada de trabalho em razão da realização de qualquer espécie de curso de qualificação, capacitação, dentre outros, oferecidos pela empresa.

O presente Banco de Horas seguirá as seguintes regras:

a) - O regime de banco de horas poderá abranger qualquer empregado da empresa, salvo as mulheres grávidas, amamentando ou com filhos de até 12 (doze) anos ou deficientes e os estudantes, não estão incluídos. Aqueles funcionários que se enquadrarem nessa exceção poderão ser incluídos no presente Banco de Horas caso manifestem interesse, por escrito, em realizar os cursos oferecidos pela empresa.

b) O regime de Banco de Horas não invalida eventual Acordo Coletivo de jornada previsto nesta CCT, nem os acordos individualmente elaborados pelas partes firmatórias do presente.

c) As horas trabalhadas em prorrogação de jornada para fins de compensação, no regime de Banco de Horas, não se caracterizam como horas extras, sobre elas não incidindo qualquer adicional, salvo as hipóteses abaixo previstas.

d) O regime de Banco de Horas poderá ser aplicado, tanto para antecipação de horas de trabalho com liberação posterior, quanto para liberação de horas com reposição posterior, desde que os empregados sejam avisados antecipadamente, ou seja, de véspera.

e) Nos cálculos de compensação, cada hora trabalhada em prorrogação da jornada de trabalho, será computada como 01 (uma) hora de liberação.

f) O prazo desse instrumento é de 1 ano, sendo que a compensação deverá estar completa a cada período máximo de 120 (cento e vinte) dias.

g) No caso de haver crédito de horas do empregado, ao final do período de 120 (cento e vinte) dias, a empresa se obriga a quitar de imediato as horas trabalhadas, com adicional de 50% (cinquenta por cento).

h) No caso de haver débito de horas do empregado, ao final do período de 120) cento e vinte) dias, fica automaticamente quitado o débito.

i) Na hipótese de rescisão de contrato de trabalho por pedido de demissão, sem que tenha havido a compensação integral das horas em regime de Banco de Horas, será feito o acerto de contas compensado o como saldo de salários. Caso o saldo de salários não seja suficiente para a respectiva compensação, fica automaticamente quitado o débito do empregado.

j) Caso o empregado seja demitido sem justa causa e haja saldo positivo de horas em seu favor, terá direito a recebe-las com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento), juntamente com as verbas rescisórias. Caso

haja saldo negativo de horas, fica quitado automaticamente o débito com o empregador.

k) O prazo máximo que poderá ser elástica a jornada de trabalho diária consiste em duas horas.

l) Caso haja necessidade de pagamento adicional para o transporte até o local de realização desses cursos, este deverá ser arcado pelo empregador.

m) As empresas deverão avisar com 10 (dez) dias de antecedência o sindicato laboral, bem como o trabalhador acerca da realização do curso.

n) A utilização desse mecanismo fica a critério de cada empresa, a qual poderá renunciar a utilização presente espécie de compensação.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - COMPENSAÇÃO DO EXPEDIENTE DE SÁBADO

Para as empresas e empregados que optarem pelo regime de compensação da jornada de trabalho, o horário de trabalho será o seguinte:

a) Extinção completa de trabalho aos sábados: As horas de trabalho correspondente aos sábados serão compensadas no decurso da semana de segundas às sextas-feiras, com acréscimo de até, no máximo, 2 (duas) horas diárias, de maneira que nestes dias se completem 44 (quarenta e quatro) horas semanais, respeitados os intervalos de lei.

b) Extinção parcial do trabalho aos sábados:

As horas correspondentes a redução do trabalho aos sábados será da mesma forma compensadas pela prorrogação da jornada de trabalho de segunda à sexta-feira, observadas as condições básicas no item referido.

§ 1º Poderão ocorrer compensações de dias intercalados entre feriados e fins de semana, competirá a cada empresa, de comum acordo com seus empregados, por maioria, fixar a jornada de trabalho para o efeito da compensação, objetivando a extinção total ou parcial do expediente aos sábados e outros dias compensáveis, dentro das normas aqui estabelecidas, com manifestação de comum acordo antes referida e comunicação ao sindicato profissional, tem-se como cumpridas as exigências legais, sem outra formalidade, observando os dispositivos do trabalho da mulher e do menor.

§ 2º Eventual trabalho aos sábados não anula o acordo de compensação, desde que, até dez dias do mês subsequente, seja comunicado ao Sindicato Laboral, os sábados eventualmente trabalhados no mês anterior.

Descanso Semanal

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - REPOUSO TRABALHADO

As horas trabalhadas em domingos e feriados, não compensadas, em outro dia da semana, serão pagas em dobro sem prejuízo do repouso semanal remunerado.

Controle da Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - REGISTRO DA JORNADA - MARCAÇÃO DE PONTO

As partes aqui convenientes, em consonância com o que dispõe a Portaria nº 373 do MTE, publicada no DOU no dia 28 de fevereiro de 2011 e, com o intuito de criar meios alternativos para controle de jornada dos trabalhadores, estabelecem que as empresas poderão adotar as seguintes medidas para registro de jornada:

- a) Registro manual;
- b) Registro mecânico;
- c) Registro eletrônico, qualquer que seja o equipamento utilizado, independente de fabricação e modelo.

Parágrafo Primeiro: Caso a empresa opte pelo registro eletrônico previsto na alínea “c”, o sistema adotado não deve permitir:

- I – Restrições à marcação do ponto;
- II – Marcação automática do ponto;
- III – exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada; e
- IV – A alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado;

Parágrafo Segundo: Para fins de fiscalização, os sistemas alternativos eletrônicos deverão:

- I – Estar disponível no local de trabalho;
- II – Permitir a identificação de empregador e empregado; e
- III – possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.

Faltas

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ABONO DE FALTAS DO EMPREGADO ESTUDANTE

Serão abonadas as horas de trabalho do empregado estudante, nos dias de prestação do exame vestibular para ingresso a curso de nível técnico ou superior, sendo pré-avisado o empregador com uma antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas havendo posterior comprovação.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ABONO DE FALTAS

As faltas enumeradas pelo Artigo 473 da CLT - Inciso I, serão abonadas até um limite de 3 (três) dias consecutivos, devidamente comprovada com a apresentação de cópia do atestado de óbito.

Férias e Licenças

Remuneração de Férias

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - FÉRIAS

O início das férias coletivas ou individuais integrais ou parceladas não poderá coincidir com sábados, domingos ou feriados.

Parágrafo Único - Quando ocorrer reajuste salarial durante o período de gozo de férias, deverá ser complementado o pagamento da diferença, no primeiro mês subsequente ao mês de gozo das mesmas.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - FÉRIAS PROPORCIONAIS

Para os empregados com menos de 1 (um) ano de serviço na mesma empresa e que rescinde seus contratos de trabalho, fica assegurado o pagamento das férias proporcionais, correspondentes aos meses trabalhados.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Condições de Ambiente de Trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - HIGIENE

As empresas com até 40 (quarenta) empregados ficam obrigadas a manter um servente de limpeza. Para as empresas com mais de 40 (quarenta) empregados, fica obrigada a manter um servente de limpeza a cada grupo de 40 (quarenta) empregados.

Equipamentos de Segurança

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - MATERIAL DE SEGURANÇA

As empresas fornecerão, gratuitamente, todo o material de proteção individual aos empregados, bem como cuidarão pela segurança das instalações, inclusive com verificação periódica das instalações por parte do Corpo de Bombeiros. Atendendo 'a legislação de proteção 'a infância, será evitada a permanência de

menores e gestantes em local onde se efetuam atividades com cola tóxica.

Uniforme

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - UNIFORMES

Quando exigidos pela empresa, serão fornecidos gratuitamente 2 (dois) conjuntos de uniformes, por ano, devendo ser substituídos mediante comprovação de que pelo uso tenham se desgastados, os quais serão devolvidos à empresa por ocasião das trocas por novos conjuntos e/ou na rescisão contratual. A necessidade de fornecimento de uniformes especiais e/ou equipamentos de proteção no trabalho será definida por comissão paritária.

CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - AFIXAÇÃO DE ATAS DA CIPA

As empresas afixarão cópias das atas de reuniões das CIPAS, nos quadros de aviso da empresa, após a realização das reuniões.

Treinamento para Prevenção de Acidentes e Doenças do Trabalho

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DA SAÚDE DO TRABALHADOR

Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais: As empresas se obrigam a cientificar previamente os empregados contratados para áreas e setores insalubres e perigosas, sobre os riscos à saúde dos eventuais agentes agressivos e nocivos de seu posto de trabalho. Orientando-os adequadamente sobre as precauções que devam ser tomadas. **Treinamento:** Nos ambientes onde haja perigo e/ou risco de acidentes, o primeiro dia de trabalho do empregado será destinado, parcial ou integralmente, ao treinamento com material de proteção individual e conhecimento daquelas áreas, bem como da atividade a ser exercida, e os programas de prevenção desenvolvidos na própria empresa.

Exames Médicos

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - EXAMES MÉDICOS ADMISSIONAIS E DEMISSIONAIS

Os empregados receberão os resultados dos exames médicos admissionais, periódicos e demissionais, ou realizados extraordinariamente, na forma da NR 7, desde que solicitarem.

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ATESTADOS MÉDICOS

A empresa que dispuser de serviço próprio ou em convênio procederá preferencialmente a realização do exame médico e ao abono de faltas correspondentes aos primeiros 15 dias de afastamento da atividade. Caso a empresa não possua médico ou convênio médico, ficará a cargo do médico da previdência, do médico do SESI, do médico de repartição federal, estadual ou municipal, do sindicato ou de livre escolha do empregado.

§ Primeiro - Assegura-se o direito à ausência de 3 (três) dias na vigência desta convenção ao empregado,

(a) para levar ao médico filho menor até 16 (dezesesseis) anos ou dependente previdenciário mediante comprovação no prazo de 48 (quarenta e oito) horas.

§ Segundo: Quando não tiver tido faltas injustificadas no período de 6 (seis) meses a partir da data da presente cláusula ou, se posterior, a partir da data de admissão do trabalhador, é assegurado a ausência de mais 2 (dois) dias.

Primeiros Socorros

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - PRIMEIROS SOCORROS

O empregador manterá nos locais de trabalho, caixa de medicamento para aplicação de primeiros socorros em caso de acidentes, bem como medicamentos variados, tais como: sal de fruta; analgésico em comprimido; gaze; esparadrapo; água oxigenada; absorventes higiênicos; termômetro; analgésico em gotas e algodão.

Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO

As empresas enviarão ao Sindicato dos Trabalhadores, cópias das Comunicações de Acidente de Trabalho (CAT) enviados ao INSS, para fins estatísticos e de acompanhamento do sindicato.

Relações Sindicais

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DA TUTELA DOS DIRIGENTES DE REPRESENTAÇÃO SINDICAL

Assegura-se o acesso dos dirigentes sindicais as empresas, desde que, previamente autorizados por sua Diretoria, nos intervalos destinados a alimentação e descanso para desempenho de suas funções, vedada a

divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva.

Representante Sindical

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - COMISSÃO DE NEGOCIAÇÃO PERMANENTE

Fica instituída uma Comissão Paritária de Negociações Permanentes composta pelos Presidentes ou um representante dos Sindicatos Convenentes, e mais três representantes de cada uma das entidades representantes das categorias profissional e econômica, que deverão ser designados e apresentados no prazo de 30 (trinta) dias.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - REPRESENTAÇÃO SINDICAL PATRONAL

Para que não fique dúvidas quanto à representação patronal das Indústrias do Vestuário e patronal das Indústrias de Alfaiatarias, a presente Convenção Coletiva aplica-se somente à categoria econômica e profissional, conforme descritas na ABRANGÊNCIA, exceto os oficiais alfaiates, por já terem a sua própria Convenção Coletiva de Trabalho.

Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - LIBERAÇÃO DO DIRIGENTE SINDICAL

Os diretores sindicais eleitos, titulares ou suplentes não afastados de suas funções da empresa, poderão ausentar-se do serviço até dois dias por mês, sem ônus para a empresa, sendo que tais dias não poderão ser considerados como faltas para fins de repouso semanal remunerado, férias, 13º salário, referentes a estes.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - TAXA ASSISTENCIAL/REVERSÃO SALARIAL

a) Dos empregadores:

As empresas recolherão ao sindicato Patronal o percentual de 2% (dois por cento) da folha de pagamento do mês de Novembro de 2015, e mais 2% (dois por cento) da folha de pagamento do mês de Fevereiro de 2016. Os valores deverão ser recolhidos em favor do SINDIVEST, através de Boleto Bancário, o qual será encaminhado pelo Sindicato Patronal.

Parágrafo Primeiro: As empresas que eventualmente não recebam os referidos boletos, nas datas apazadas, deverão entrar em contato com o SINDIVEST através do telefone (41) 3271-9355 ou peloemail financeiro@sindivestparana.com.br.

Parágrafo Segundo – O valor mínimo a ser recolhido é de R\$ 100,00 (cem reais) para cada parcela.

b) Dos empregados:

Para assegurar a unicidade jurídica do presente instrumento, retribuir o empenho e trabalho sindical para a realização do mesmo, manter as atividades sindicais e cumprir determinação da assembleia, as empresas descontarão dos salários de seus empregados, sindicalizados ou não, taxa assistencial correspondente o percentual de 3,5%(três e meio por cento) da folha de pagamento do mês de Setembro de 2015, e repassado a entidade sindical até o dia 10 de Outubro de 2015 e mais 3,5%(três e meio por cento) da folha de pagamento do mês de Outubro de 2015 e repassado a entidade sindical até o dia 10 de Novembro de 2015. As empresas deverão solicitar as guias na própria **Entidade Sindical, através do telefone (44) 3522-1217 ou email: sindtextilgoioere@hotmail.com, sindtft@visaonet.com.br**. Os empregados que se opuserem ao desconto deverão se manifestar nos termos do Precedente 119, do TST, até 10 (dez) dias a contar do recebimento desta convenção pela empresa, que será enviada por e-mail, da seguinte forma: a oposição deverá ser na sede do sindicato, na Rua José Bonifácio, nº 1056, Centro, Goioerê/Pr, CEP 87.360-000, no horário das 09:00 horas às 11:00 horas e das 13:30 horas 'as 17:00 horas, mediante entrega de requerimento, individual e pessoalmente, ou através de correspondência com aviso de recebimento da EBCT (AR), constando do mesmo nome completo, RG, empresa empregadora, função que exerce, data de admissão e endereço residencial.

§ 1º - Os valores deverão ser repassados ao sindicato até o décimo dia após o mês de referência do pagamento, junto à tesouraria da entidade sindical. Caso não ocorra repasse neste prazo incidirá uma multa de 10% (dez por cento) sobre o valor retido, e mora diária de 0,33%.

§ 2º - Juntamente com o pagamento as empresas apresentaram relação dos empregados que tiveram o valor descontado em folha de pagamento.

§ 3º - As Empresas ficarão responsáveis em encaminhar o comprovante de pagamento da guia de contribuição para o sindicato via e-mail (sindtft@visaonet.com.br) ou (sindtextilgoioere@hotmail.com).

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS

Por ocasião do recolhimento da contribuição sindical, as empresas, juntamente com as guias de recolhimento, enviarão ao sindicato dos trabalhadores e ao sindicato patronal, relação dos empregados e os descontos efetuados.

Outras disposições sobre representação e organização

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - HOMOLOGAÇÕES

As homologações das rescisões de contrato de trabalho serão realizadas, preferencialmente, sob a assistência do Sindicato Profissional e na sede deste, sendo os pagamentos correspondentes realizados da seguinte maneira: depósito na conta do empregado, ordem de pagamento, pagamento em moeda corrente direto ao empregado se dentro do prazo no sindicato e ou outros órgãos previstos na legislação, ou cheque administrativo fornecido pelo banco.

O sindicato dos trabalhadores homologará as rescisões de contrato de trabalho mediante comprovação documental de que a empresa está em dia com as contribuições devidas ao sindicato patronal e dos trabalhadores.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - DIREITO DE AFIXAÇÃO

As empresas reservarão local apropriado, para fixação de quadros de avisos, editais e notícias da entidade profissional, mediante visto prévio da direção da empresa, bem como cópia da presente CCT, para fins de divulgação, vedadas matérias de cunho político partidário ou ofensivas.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - AFIXAÇÃO DO INSTRUMENTO NORMATIVO

As partes que firmam o presente, comprometem-se a divulgar os termos do mesmo a seus representados e empregados através de correio eletrônico ou solicitação direta e pessoal, inclusive com dados para cadastro nas entidades envolvidas na negociação coletiva, que poderá ser feito diretamente pelo site www.vestuariodecuritiba.com.br, www.sindtextilgoioere.com.br (empregados) e www.fiepr.org.br/fiepr/das/convenções (empregador).

Disposições Gerais

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - GARANTIAS GERAIS

Ficam asseguradas as condições mais favoráveis já existentes em cada empresa, decorrentes de Convenção ou Acordo Coletivo, em relação a qualquer das cláusulas aqui pactuadas.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - REPRESENTAÇÃO

A presente Convenção Coletiva de Trabalho foi negociada entre o Sindicato das Indústrias do Vestuário de Curitiba e Sudoeste do Paraná, CNPJ 40.187.239/0001-37 e o Sindicato dos Trabalhadores nas Ind. de Fiação, Tecelagem e do vestuário de Goioerê e Região CNPJ: 80.896.293/0001-76, sendo que a representação relativa às indústrias e aos trabalhadores nos municípios relacionados na abrangência desta CCT é feita diretamente por estas entidades.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - MULTA

Estipula-se multa no valor de 2% (dois por cento) do valor do salário normativo, por cláusula descumprida

em caso de descumprimento de quaisquer das cláusulas contidas nesta CCT, revertendo o benefício em favor da parte prejudicada, desde que haja prévia notificação da infração por parte do sindicato.

Estão excluídas desta cláusula as que já possuem cominações específicas.

Outras Disposições

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - FORO

O foro competente para apreciar qualquer reclamação trabalhista, oriunda da presente Convenção Coletiva de Trabalho será o da Vara do Trabalho da localidade onde o empregado prestar serviço ao empregador. Por assim haverem convencionado, assinam as duas vias do requerimento junto ao sistema mediador, com o mister de serem protocoladas e arquivadas junto a SRTE.

LETICIA BIROLI FERREIRA
Presidente
SINDICATO DASS INDUSTRIAS DO VESTUARIO DE CURITIBA

CARLOS VALTER MARTINS PEDRO
Procurador
FEDERACAO DAS INDUSTRIAS DO ESTADO DO PARANA

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

ANEXOS **ANEXO I - ATA DE ASSEMBLEIA COM OS TRABALHADORES**

[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>.