

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2013/2014**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR002264/2013  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 24/06/2013  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR029335/2013  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46212.007445/2013-59  
**DATA DO PROTOCOLO:** 21/06/2013

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

SIND.DOS TRAB.NAS IND.DE FIAÇAO E TECELAGEM DE CURITIBA E REG.METROPOLITANA, CNPJ n. 76.601.491/0001-98, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ROMERIO MOREIRA DA SILVA;

CONFEDERACAO NACIONAL DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS TEXTIL, VESTUARIO, COURO E CACALDOS, CNPJ n. 07.931.122/0001-40, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). EUNICE CABRAL;

E

SINDICATO DAS INDS DE FIAÇAO E TECELAGEM NO EST DO PR, CNPJ n. 76.007.566/0001-07, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). NELSON FURMAN;

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 1º de maio de 2013 a 30 de abril de 2014 e a data-base da categoria em 1º de maio.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Econômica das Indústrias de Fiação e Tecelagem do Grupo 6 da Confederação Nacional da Indústria a que se refere o artigo 577 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, qual seja: das empresas das indústrias de fiação e tecelagem e categoria dos trabalhadores em indústrias de fiação e tecelagem, tinturaria, estamparia de tecidos, malharia e meias, cordalhos e estopas, fibras têxteis, sintéticas e artificiais, acabamentos de confecções de malhas e especialidades têxteis - PR e da categoria dos integrantes do Ramo Profissional dos trabalhadores na Indústria Têxtil, Vestuário, Couro e Calçados, com abrangência territorial em Adrianópolis/PR, Agudos do Sul/PR, Almirante Tamandaré/PR, Antonina/PR, Antônio Olinto/PR, Araucária/PR, Bocaiúva do Sul/PR, Campina Grande do Sul/PR, Campo do Tenente/PR, Campo Largo/PR, Campo Magro/PR, Cerro Azul/PR, Colombo/PR, Contenda/PR, Curitiba/PR, Doutor Ulysses/PR, Fazenda Rio Grande/PR, Guaraqueçaba/PR, Guaratuba/PR, Itaperuçu/PR, Lapa/PR, Mandirituba/PR, Matinhos/PR, Morretes/PR, Paranaguá/PR, Piên/PR, Pinhais/PR, Piraquara/PR, Pontal do Paraná/PR, Quatro Barras/PR, Quitandinha/PR, Rio Branco do Sul/PR, Rio Negro/PR, São José dos Pinhais/PR, Tijucas do Sul/PR e Tunas do Paraná/PR.**

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

### PISO SALARIAL

#### CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

##### I - Nas empresas com até 50 empregados

a) Fica assegurado aos trabalhadores o salário normativo de admissão no valor de **R\$ 776,60** (setecentos e e setenta e seis reais e sessenta centavos), a partir de 1º de maio de 2013;

b) A partir do 91º (nonagésimo primeiro) dia de trabalho, fica assegurado aos trabalhadores, o salário normativo de **R\$ 840,40** (oitocentos e quarenta reais e quarenta centavos), a partir de 1º de maio de 2013.

##### II - Nas empresas com mais de 50 empregados

a) Fica assegurado aos trabalhadores o salário normativo de admissão no valor de **R\$ 807,40** (oitocentos e sete reais e quarenta centavos), a partir de 1º de maio de 2013;

b) A partir do 91º (nonagésimo primeiro) dia de trabalho, fica assegurado aos trabalhadores, o salário normativo de **R\$ 959,20** (novecentos e cinquenta e nove reais e vinte centavos), a partir de 1º de maio de 2013.

### REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

#### CLÁUSULA QUARTA - CORREÇÃO SALARIAL

Os salários dos trabalhadores serão corrigidos em 1º de maio de 2013, segundo a atividade das empresas, conforme segue:

**a - Empresas em Geral** - Aplicação de **9,0%** (nove por cento) sobre os salários vigentes em maio/2012, limitada até a faixa salarial de R\$ 4.741,50 e os salários superiores receberão a importância fixa de R\$ 426,74.

**b) Empresas do Segmento Industrial de Rafia** - Aplicação de **10,0%** (dez por cento) sobre os salários vigentes em maio/2012, limitada até a faixa de R\$ 4.917,00 e os salários superiores receberão a importância de R\$ 491,70.

### PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

#### CLÁUSULA QUINTA - ADIANTAMENTO SALARIAL

As empresas poderão fazer um adiantamento, de até 40% (quarenta por cento), do salário nominal dos empregados que nesse sentido se manifestarem, devendo tal adiantamento ser pago em data que resguarde um intervalo de 15

(quinze) dias da data legal do pagamento de salários da empresa.

## **DESCONTOS SALARIAIS**

### **CLÁUSULA SEXTA - AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTOS**

Mediante autorização expressa dos empregados, as empresas poderão efetuar os respectivos descontos concernentes à concessão de benefícios em que haja participação parcial ou total do empregado, tais como: associação, convênio médico, transporte, seguro de vida, alimentação, mensalidade sindical e contribuições sindicais aprovadas em assembléia, entre outras. Tais descontos ficam legitimados pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, nos termos do artigo 462 da CLT.

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

### **CLÁUSULA SÉTIMA - COMPENSAÇÃO**

Serão compensados todos os aumentos salariais, espontâneos ou compulsórios, concedidos pela empresa de 01.05.2012 a 30.04.2013, exceto os resultantes de:

- a) término de aprendizagem;
- b) implemento de idade;
- c) promoção do empregado por antigüidade ou merecimento;
- d) transferência de cargo, função, estabelecimento ou localidade;
- e) equiparação salarial determinada por sentença judicial transitada em julgado.

### **CLÁUSULA OITAVA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO MENSAL DE SALÁRIO**

Serão fornecidos aos empregados os respectivos comprovantes de pagamento mensal de salário, nos quais devem constar, além da identificação da empresa, a discriminação de todas as verbas pagas, bem assim, de todos os descontos.

Serão considerados válidos os pagamentos procedidos através de depósito na conta bancária dos empregados referentes ao 13º salário e férias, valendo como quitação dos mesmos.

Na hipótese em que os pagamentos sejam feitos por cheques, as empresas possibilitarão as condições necessárias ao empregado, para que estes sejam descontados no mesmo dia.

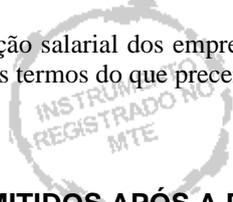
Parágrafo único – Os recibos de pagamento (holerites) emitidos como comprovantes do pagamento dos trabalhadores mensalmente, devem ser efetuados de forma a garantir o sigilo da remuneração dos empregados.

## **CLÁUSULA NONA - FOLHA DE PAGAMENTO**

No caso de ocorrerem erros na folha de pagamento dos empregados, a empresa terá que pagar a diferença no prazo máximo de 03 (três) dias, após sua constatação.

## **CLÁUSULA DÉCIMA - EQUIPARAÇÃO SALARIAL**

As empresas observarão a equiparação salarial dos empregados que exerçam idêntica função, em trabalho de igual valor, no mesmo setor da empresa, nos termos do que preceitua o artigo 461 da CLT.



## **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADMITIDOS APÓS A DATA-BASE**

Para os empregados que ingressaram na empresa após o mês de maio/2012, ou em se tratando de empresa constituída após aquela data, o reajuste salarial será proporcional aos meses trabalhados, aplicados sobre o mês de admissão.

Em nenhuma hipótese poderá resultar em salário superior ao percebido por empregado mais antigo exercente da mesma função, sem considerar vantagens pessoais.

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

## **13º SALÁRIO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - COMPLEMENTAÇÃO DO 13º SALÁRIO**

Durante o 1º ano de afastamento do empregado em razão do auxílio doença, ou acidente do trabalho as empresas complementarão o valor pago pela previdência social a título de 13º salário até o limite a que teria direito caso viesse a receber diretamente do empregador, desde que, conte com mais de nove meses de trabalho ininterrupto na empresa.

## **ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS**

A média das horas extras habitualmente trabalhadas integrará os salários para todos os efeitos legais, mormente repouso semanal remunerado, 13º salário, férias, aviso prévio e FGTS.

## **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - VALE ALIMENTAÇÃO**

**Para as empresas do segmento industrial de Rafia:**

As empresas do segmento de Rafia fornecerão aos trabalhadores lotados na produção, um VALE ALIMENTAÇÃO mensal no valor de **R\$ 121,00** (cento e vinte e hum reais) limitada aos trabalhadores com salários de até R\$ 2.750,00 (dois mil setecentos e cinquenta reais) mensais.

**Parágrafo Primeiro:** Os valores inerentes ao vale alimentação, previsto no "caput" da presente cláusula, serão repassados aos trabalhadores através do fornecimento de Cartão, onde os créditos ficarão à disposição de cada um dos trabalhadores, podendo ser utilizados somente para a compra de alimentos, sendo vedada expressamente a utilização para aquisição de cigarros e bebidas alcoólicas.

**Parágrafo Segundo:** 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 elas trabalhistas, previdenciárias e fiscais.

**Parágrafo Terceiro:** Para os funcionários que faltarem ao serviço sem a devida justificativa aceita pela empresa, não será concedido o Vale Alimentação constante do "caput" desta cláusula.

**Parágrafo Quarto:** Prevalecem as condições mais favoráveis concedidas pelas empresas.

## **AUXÍLIO DOENÇA/INVALIDEZ**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO DOENÇA PREVIDENCIÁRIO**

As empresas complementarão, de forma integral, os salários dos empregados afastados, nos primeiros três meses de afastamento.

As empresas adiantarão também os valores a serem recebidos pelo empregado, da Previdência Social, que este se compromete a reembolsar quando dela receber.

Tal benefício será concedido, desde que o empregado, na data do afastamento, conte com mais de 09 (nove) meses de trabalho ininterrupto na empresa.

## **AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO FUNERAL**

Em caso de falecimento do empregado, a empresa pagará ao conjunto de seus dependentes, juntamente com as verbas rescisórias, o valor correspondente a 5 (cinco) pisos normativos fixados para os empregados que tenham mais de 6 (seis) meses de serviço na empresa.

As empresas que mantêm Seguro de Vida em Grupo, por elas totalmente pago, poderão deduzir o valor pago a tal título pelo seguro e se este for menor complementar até o teto de 5 (cinco) pisos normativos fixados para os empregados que tenham mais de 6 (seis) meses de serviço na empresa.

## **AUXÍLIO CRECHE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - REEMBOLSO CRECHE**

As empresas obrigadas à manutenção de creches, na forma dos parágrafos 1º e 2º do artigo 389 da CLT, fica facultado prover tal obrigação mediante reembolso direto à empregada beneficiária dos valores que por ela forem efetuados para a guarda, vigilância e assistência do filho no período de amamentação.

§ 1º - O valor mensal do reembolso corresponderá a até 20% (vinte por cento) do valor do salário normativo a que tiver direito a empregada beneficiária.

§ 2º - Dado seu caráter substitutivo do preceito legal, bem como por ser meramente liberal e não remuneratório, o valor reembolsado não integrará a remuneração salarial da empregada beneficiária, para todos e quaisquer efeitos legais.

§ 3º - O reembolso será pago independentemente do tempo de serviço da empregada beneficiária na empresa e cessará no mês em que o filho completar 6 (seis) meses de idade, ou cesse o contrato de trabalho.

## **OUTROS AUXÍLIOS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - INDENIZAÇÃO POR ACIDENTE**

As empresas, em caso de acidente de trabalho, com invalidez física total permanente, pagarão à família do empregado ou ao acidentado, quando de seu desligamento, uma indenização equivalente a três vezes o salário nominal mensal do mesmo.

I - As empresas não medirão esforços em dar condições de readaptação para outra função ao empregado acidentado no trabalho e incapacitado para exercer aquela anterior ao acidente.

II - As empresas fornecerão gratuitamente os medicamentos necessários que sejam decorrentes de acidente do trabalho.

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

### **NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - TESTES ADMISSIONAIS**

A realização de testes admissionais não poderá ultrapassar a um dia de trabalho, e nem gerar vínculo empregatício. Os exames de saúde pré-admissionais poderão ultrapassar este prazo, também sem gerar vínculo empregatício.

## **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA**

O trabalhador demitido com justa causa, será notificado por escrito, contra recibo, dos motivos determinantes da demissão, e a notificação apresentada no ato da homologação.

Parágrafo Primeiro - Na hipótese de recusa do empregado a notificação deverá ser firmada por 2 (duas) testemunhas.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - PAGAMENTO DE VERBAS RESCISÓRIAS**

O pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação de contrato de trabalho deverá ser efetuado nos prazos seguintes:

- a)- Até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato;

**b)-** Até o décimo dia, contado da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento.

§ 1º - Caso o empregado não compareça para o recebimento no prazo fixado, por qualquer motivo, fica a empresa desobrigada do cumprimento da obrigação, no que comunicará o fato ao sindicato da categoria profissional ou à autoridade representativa ao Ministério do Trabalho, na hipótese de não existir representação do sindicato profissional na localidade.

§ 2º - O ato de assistência da rescisão contratual, nas hipóteses previstas em lei, será sem ônus para o trabalhador e para o empregador.

§ 3º - O Sindicato Profissional destinará para as homologações o horário das 8h30min às 12h, de segunda à sexta-feira. As empresas poderão comprovar o pagamento através de comprovante de depósito bancário legitimado na conta do empregado, não podendo ser validado mero depósito em caixa eletrônico. Na hipótese de empregado menor de idade, o mesmo deverá ser acompanhado pelo seu responsável, e o pagamento só poderá ser efetuado em dinheiro.

§ 4º - Na hipótese da ocorrência de dúvidas ou insatisfações relativas a cálculos ou direitos dos trabalhadores, no ato das homologações, ou mesmo posteriores, as Entidades Sindicais convenientes se comprometem, desde logo, a envidar todos os esforços no sentido de sanarem o conflito, procedendo à mediação entre as partes, na tentativa de evitar a apresentação de reclamações trabalhistas perante a Justiça do Trabalho ou o Ministério do Trabalho.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - HOMOLOGAÇÃO**

As homologações de Rescisões de Contrato de Trabalho, serão efetuadas com Base na Instrução Normativa MTE / SRT nº 03 de 21/06/2002, Portaria 302 e anexo e demais normas aplicáveis ao caso, mediante apresentação da seguinte documentação:

- I – 05 (cinco) vias do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho – TRCT;
- II – CTPS com anotações atualizadas;
- III – Comprovante de Aviso Prévio ou Pedido de Demissão;
- IV – “Chave” de Comunicação de Rescisão à CEF comprovando através de FFIPE/RE recolhimentos dos meses listados;
- V – Guia de recolhimento rescisório do FGTS, acompanhada do anexo Demonstrativo do Trabalhador, Recolhimento FGTS Rescisório;
- VI – Comunicação da Dispensa – CD e Requerimento do Seguro Desemprego, para fins de habilitação, quando devido;
- VII – Atestado de Saúde Ocupacional Demissional ou periódico durante o prazo de validade, atendidas as formalidades específicas da NR7;
- VIII - PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário);
- IX – Carta de preposto com poderes de decisão;
- X – Prova bancária de quitação (depósito nominado), quando for o caso, não sendo aceito depósito em caixa eletrônico;
- XI – Marcar horário com 2 (dois) dias de antecedência.

**AVISO PRÉVIO**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AVISO PRÉVIO**

O aviso prévio será comunicado, obrigatoriamente 30 dias antes do término do Contrato de Trabalho, por escrito e contra recibo do trabalhador, esclarecendo se o empregado deverá ou não, permanecer trabalhando no período.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES**

### **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - EMPREGADOS EM VIAS DA APOSENTADORIA**

Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito à aposentadoria integral, por tempo de serviço, e que contem com 10 (dez) anos de trabalho ininterrupto na mesma empresa, fica assegurado o emprego durante o período, até a complementação do tempo de serviço.

**Parágrafo único** - Completado o período necessário à obtenção da aposentadoria, sem que comprove o empregado tê-la requerido, fica extinta esta garantia convencional.

### **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ANOTAÇÕES DA C.T.P.S. DO EMPREGADO**

As empresas procederão às anotações regulares nas carteiras de trabalho de seus empregados, manualmente ou por processo eletrônico, fazendo constar, não só o valor do salário base, como também a parte variável da remuneração salarial ajustada (prêmios, comissões, etc.).

As alterações salariais e as referentes às férias, promoções e contribuição sindical serão procedidas quando solicitadas pelo empregado ou por ocasião da rescisão do contrato de trabalho.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - NORMAS E REGULAMENTOS**

Nenhum empregado poderá alegar a ignorância ou desconhecimento de Regulamento Interno da empresa, desde que lhe tenha sido entregue cópia do referido Regulamento, mediante recibo.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - PROMOÇÕES**

A promoção do empregado para cargo ou nível superior, enquanto não efetiva, comportará uma experiência não superior a 90 (noventa) dias, período no qual o empregado receberá a diferença entre o cargo anterior e o novo cargo sob o título “Experiência promocional”, sobre a qual incidirá os reflexos de INSS, FGTS e Imposto de Renda. Caso o empregado não seja aprovado ou não se adapte ao cargo, poderá ele retornar ao cargo anterior, sem que se agregue ao salário a diferença promocional aqui mencionada, tal hipótese se configurara sem anotação em CTPS.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - RETORNO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS**

Os integrantes da categoria profissional terão garantia de emprego ou salário, quando do retorno de férias individuais, por período de 30 (trinta) dias, não considerado o período de aviso prévio.

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

### **FALTAS**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

As empresas se comprometem a aceitar atestados médicos e odontológicos fornecidos através de convênios do SUS, Ambulatórios da Entidade Sindical profissional, Posto de Saúde Municipal e médicos particulares, desde que estes atestados sejam previamente abonados pelo médico da empresa, quando o tenha e funcione no próprio local de trabalho; bem como mencionem o local e horário de atendimento.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - AUSÊNCIA JUSTIFICADA**

As empresas considerarão justificadas as faltas ao serviço quando:

**a)-** Decorrentes de falecimento de sogro, sogra, até dois dias consecutivos, desde que coincidentes com a jornada de trabalho e mediante comprovação a que se obriga o empregado;

**b)-** Decorrentes de dias em que o empregado não tenha comparecido ao serviço em face de provas escolares, inclusive vestibulares ao ensino superior, devendo a empresa ser avisada com antecedência mínima de quarenta e oito horas; o empregado deverá, ainda, fazer a comprovação nas setenta e duas horas posteriores, da realização da prova, sob pena de não ter as faltas abonadas pela empresa. As provas escolares são as de finais de ano letivo.

**c)-** Decorrentes de internação hospitalar de cônjuge ou filhos menores, limitados a 2 (dois) dias ao ano, desde que devidamente comprovada.

**Parágrafo único** - Justificada a falta, não decorrerá prejuízo ao empregado, nem em relação ao dia da ausência de trabalho e tampouco ao repouso semanal remunerado, respectivo.

### **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - TROCA DE TURNOS E FOLGAS**

Quando, para atender interesses dos empregados, ocorrer troca de turno e folgas entre eles, serão de idêntica forma trocados os intervalos entre jornadas e folgas, de tal forma que a empresa não seja responsabilizada pela eventual inobservância de tais intervalos e folgas. As empresas dedicarão especial atenção aos empregados estudantes, no sentido de evitar prejuízos no comparecimento às aulas.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - BANCO DE HORAS**

As empresas e os empregados que manifestarem o desejo de estabelecer o regime de banco de horas em suas relações de trabalho deverão procurar o Sindicato de Trabalhadores, que se compromete a estudar a viabilidade de sua implantação, consultando os interesses de seus representados, cuidando de sua formalização.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - AUTORIZAÇÃO PARA REDUÇÃO DO INTERVALO**

Fica autorizada a redução do intervalo para refeições desde que cumpridas as formalidades legais pertinentes, conforme Portaria nº. 1095/2010 do M.T.E.

## **FÉRIAS E LICENÇAS**

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - FÉRIAS**

As empresas comunicarão os seus empregados com 30 (trinta) dias de antecedência a data e o início do gozo das férias, bem como o dia de retorno ao trabalho. O início das férias do empregado, sejam individuais ou coletivas, não poderá coincidir com dia de folga, dias compensados, sábados, domingos ou feriados, exceto para os empregados que trabalham em turno de revezamento.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - LICENÇA REMUNERADA PARA MÃE ADOTANTE**

À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392, observado o disposto no seu § 5o.

I - No caso de adoção ou guarda judicial de criança até 1 (um) ano de idade, o período de licença será de 120 (cento e vinte) dias.

II - No caso de adoção ou guarda judicial de criança a partir de 1 (um) ano até 4 (quatro) anos de idade, o período de licença será de 60 (sessenta) dias.

III - No caso de adoção ou guarda judicial de criança a partir de 4 (quatro) anos até 8 (oito) anos de idade, o período de licença será de 30 (trinta) dias.

A licença-maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardião.



#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - FÉRIAS PROPORCIONAIS**

Ao empregado que solicitar demissão do emprego antes de 12 meses de serviço serão devidas às férias proporcionais.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR**

### **EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - EPI'S**

A - Os uniformes e equipamentos de proteção exigidos por lei ou pela empresa, serão fornecidos gratuitamente ao empregado;

B - A recusa ou o mau uso pelo empregado de qualquer equipamento de proteção individual (EPI) poderá ensejar a imposição de penalidades, na forma da lei;

C - As empresas deverão fornecer a quantia suficiente de uniformes conforme o cargo e a necessidade do empregado;

D - As empresas poderão elaborar normas de uso de uniformes e equipamentos, objetivando a sua sempre melhor utilização em condições razoáveis;

E - As empresas adotarão medidas de proteção prioritariamente de ordem coletiva, em relação às condições de trabalho, higiene e segurança dos empregados;

F - A entidade sindical oficiará à empresa sobre as queixas fundamentadas por seus empregados, em relação às condições de trabalho e segurança;

G - A empresa fará treinamento com equipamento de proteção e informará seus trabalhadores sobre eventuais riscos e agentes agressivos do seu posto de trabalho;

H - O E.P.I. deverá ser fornecido gratuitamente, mediante recomendação do SESMET em decorrência do disposto em lei, visando a sua melhor adaptação ao empregado que se obriga a utilizá-lo corretamente;

## **UNIFORME**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - UNIFORMES**

Os uniformes exigidos por lei ou pela empresa serão fornecidos gratuitamente ao empregado. A recusa ou o mau uso pelo empregado de qualquer uniforme, poderá ensejar a imposição de penalidades, na forma da lei. As empresas poderão elaborar normas de uso de uniformes, objetivando a sua sempre melhor utilização em condições razoáveis.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ELEIÇÕES DA CIPA**

As empresas comunicarão por escrito ao Sindicato profissional, a data de eleição da CIPA com 30 dias de antecedência do pleito, bem como respeitarão na integralidade o contido na legislação aplicável.

## **ACOMPANHAMENTO DE ACIDENTADO E/OU PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ATENDIMENTO EMERGENCIAL**

As empresas que trabalham no período noturno oferecerão condições de remoção dos trabalhadores, em caso de acidente do trabalho e urgências, quando recomendado ou necessário o encaminhamento dos mesmos para atendimento médico de emergência.

## **OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - FORNECIMENTO DE CAT**

As Empresas emitirão a CAT nos casos de doenças ocupacionais ou acidentes do trabalho, assim como em situações que possam gerar agravos à saúde dos empregados e enviarão ao Sindicato Laboral até 48 (quarenta e oito) horas após o acidente, cópia das CAT's emitidas com os respectivos laudos médicos, devidamente preenchidos, obedecidos aos critérios legais de reconhecimentos do Acidente.

Na hipótese do Sindicato laboral ser solicitado pelo trabalhador a emitir a CAT, deverá antes de atender o pedido, contactar com a empresa para indagar das causas que a impediram de fazê-lo.

## **RELAÇÕES SINDICAIS**

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - SINDICALIZAÇÃO**

**a)-** As empresas se comprometem a apresentar ao empregado quando de sua admissão a proposta para o ingresso deste no sindicato da Categoria Profissional, o qual será obrigado a fornecer ao setor competente da empresa os impressos prontos e acabados da proposta de ingresso e filiação do trabalhador.

**b)-** Ainda se comprometem as empresas a efetuarem o desconto em folha de pagamento de salários do valor da mensalidade devida pelo trabalhador ao seu Sindicato Profissional, ora conveniente, competindo a este remeter a administração da empresa a relação nominal atualizada dos empregados que deverão sofrer o desconto e do valor da mensalidade a ser descontado do salário, o repasse do valor ao Sindicato Laboral deverá ser feito até o 10º dia do mês subsequente; o mesmo deverá ocorrer por ocasião de alteração do valor de mensalidades, para que tais comprovantes sejam arquivados nas respectivas pastas de cada empregado.

## CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - MENSALIDADE DO SINDICATO

O integrante da categoria associado ao Sindicato, conforme aprovado em Assembléia Geral, com base do artigo 462 da CLT, sofrerá desconto a título de mensalidade sindical, mensalmente na folha de pagamento. Para tanto o Sindicato laboral enviará à empresa, autorização firmada pelo empregado associado, uma única vez, quando da associação do empregado à Entidade Sindical. Logo após o desconto a empresa deverá recolher os valores ao Sindicato da classe, juntamente com uma relação, constando nome do empregado associado, e o valor do desconto devido, os quais serão repassados ao sindicato da classe até o dia 10 do mês subsequente ao desconto. As empresas que deixarem de recolher até a data estipulada arcarão com as multas, ou seja, atualizarão os valores, não repassados ao Sindicato no prazo, pela regra contida no artigo 600 da CLT, e em último caso, a cobrança será feita judicialmente.

## CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS

Os integrantes da categoria, conforme aprovado em Assembléia Geral, com base no dispositivo do Art. 8º, item IV, da Constituição Federal, sofrerão um desconto a título de Contribuição Assistencial, em 2 (duas) parcelas na folha de pagamento do mês de junho de 2013, no valor de **R\$30,00** (trinta reais) e a segunda no mês de julho de 2013 no valor de **R\$ 30,00** (trinta reais), que serão recolhidas até o dia 10 do mês subsequente ao do desconto.

Na data estipulada para repasse ao Sindicato de Classe, a empresa deverá apresentar relação, constando nome do empregado, e o valor do desconto devido.

As empresas que deixarem de recolher até a data estipulada arcarão com as multas, ou seja, atualizarão os valores, não repassados ao Sindicato no prazo, pela regra contida no artigo 600 da CLT, e em último caso, a cobrança será feita judicialmente.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

As empresas de conformidade com o que foi aprovado pela Assembléia Geral Extraordinária da Categoria Econômica, e com base no que dispõe o artigo 8º, item IV da Constituição Federal, deverão recolher ao Sindicato das Indústrias de Fiação e Tecelagem do Estado do Paraná, a contribuição Assistencial Patronal, conforme segue:

- a) empresas com até 5 funcionários..... R\$ 220,00
- b) empresas com 6 a 25 funcionários.....R\$ 520,00
- c) empresas com 26 a 50 funcionários.....R\$ 790,00
- d) empresas com 51 a 100 funcionários.....R\$1.300,00
- e) empresas com mais de 100 funcionários.....R\$ 35,00 - per capita

§ 1º - Todas as empresas representadas pelo Sindicato Patronal são obrigadas a efetuar a referida contribuição, mesmo as que celebram acordo coletivo de trabalho em separado.

§ 2º - O pagamento deverá ser efetuado em uma única parcela, por carnê bancário, com vencimento em **22 de julho de 2013**.

§ 3º - O descumprimento da obrigação instituída nesta cláusula sujeitará a empresa infratora às penalidades previstas em lei e na Convenção Coletiva de Trabalho, observadas as disposições contidas no artigo 600, da CLT, além de permitir a cobrança executiva, com os acréscimos legais, correção monetária e demais cominações previstas em lei.

## **DIREITO DE OPOSIÇÃO AO DESCONTO DE CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - OPOSIÇÃO**

Fica ressalvado ao trabalhador se beneficiar do contido do Precedente Normativo nº 119, do Tribunal Superior do Trabalho, desde que o faça período compreendido entre a data do registro e arquivo da presente convenção coletiva de trabalho até 10 (dez) dias antes do efetivo pagamento.

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - AFIXAÇÃO DE AVISOS E COMUNICAÇÕES**

As empresas se comprometem a reservar local apropriado e acessível aos seus empregados, para afixação de avisos e editais oficiais da Entidade Sindical representativa da categoria profissional conveniente, assinados por seu presidente, os quais serão encaminhados ao setor competente da empresa e desde que não contenha manifestação ofensiva a empresa e nem político-partidária, determinará a afixação.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS**

### **REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - JUÍZO ARBITRAL**

As partes convenientes alvitram a possibilidade de vir a instituir juízo arbitral, até mesmo via termo aditivo, com o objetivo de se evitarem impasses em futuras negociações

### **APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - DISPOSIÇÃO TRANSITÓRIA**

Tendo em vista que a presente Convenção Coletiva de Trabalho está sendo firmada no mês de junho de 2013, eventuais diferenças deverão ser pagas até junto a folha de pagamento de junho de 2013.

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - PENALIDADES**

Além das previstas em lei, fica estipulada penalidade no valor equivalente a 10% (dez por cento) do valor do Salário Normativo a que tiver direito cada empregado, no caso de descumprimento de qualquer obrigação avançada nas cláusulas da presente Convenção Coletiva de Trabalho que importam na obrigação de fazer, importância esta que será revertida em benefício da parte prejudicada.

## **RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - PROCESSO DE PRORROGAÇÃO E REVISÃO**

Os entendimentos visando à celebração à nova Convenção Coletiva de Trabalho, para vigência no período de 1º de maio de 2014 a 30 de abril de 2015, serão iniciados com antecedência mínima de 60 (sessenta) dias do término desta norma coletiva.



### **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - DIFICULDADES CUMPRIMENTO - CONVENÇÃO**

As empresas e os empregados que constatarem dificuldades no cumprimento de quaisquer dispositivos da presente convenção poderão comunicar o fato aos respectivos Sindicatos, o que será objeto de estudos e providências julgadas necessárias.

**ROMERIO MOREIRA DA SILVA**  
**PRESIDENTE**  
**SIND.DOS TRAB.NAS IND.DE FIAÇAO E TECELAGEM DE CURITIBA E REG.METROPOLITANA**

**EUNICE CABRAL**  
**PRESIDENTE**  
**CONFEDERACAO NACIONAL DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS TEXTIL, VESTUARIO, COURO E CACALDOS**

**NELSON FURMAN**  
**PRESIDENTE**  
**SINDICATO DAS INDS DE FIAÇAO E TECELAGEM NO EST DO PR**