

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2015/2016**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR001932/2015  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 02/06/2015  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR030806/2015  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46212.008352/2015-11  
**DATA DO PROTOCOLO:** 01/06/2015

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

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

SINDICATO DAS IND DE FIAÇÃO E TECELAGEM DE LONDRINA, CNPJ n. 76.934.124/0001-06, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ANTONIO DI RIENZO;

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 abril de 2015 a 31 de março de 2016 e a data-base da categoria em 01º de abril.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Econômicas 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 da categoria dos Profissionais nas Indústrias de Fiação, Tecelagem e Similares, Tinturaria e Estamparia de Tecidos; Malharias e Meias; Cordoalhas e Estopas; Fibras Têxteis Sintéticas e Artificiais; Acabamentos e Confecção de Malhas e Especialidades Têxteis**, com abrangência territorial em Alto Paraná/PR, Amaporã/PR, Ângulo/PR, Arapuã/PR, Ariranha do Ivaí/PR, Astorga/PR, Atalaia/PR, Boa Ventura de São Roque/PR, Bom Sucesso/PR, Borrazópolis/PR, Cafeara/PR, Cambira/PR, Cândido de Abreu/PR, Cidade Gaúcha/PR, Colorado/PR, Cruzeiro do Sul/PR, Cruzmaltina/PR, Diamante do Norte/PR, Douradina/PR, Doutor Camargo/PR, Faxinal/PR, Florai/PR, Floresta/PR, Flórida/PR, Godoy Moreira/PR, Grandes Rios/PR, Guairaçá/PR, Guaporema/PR, Icaraima/PR, Iguaçu/PR, Imbaú/PR, Inajá/PR, Indianópolis/PR, Itaguajé/PR, Itambé/PR, Itaúna do Sul/PR, Ivaiporã/PR, Ivaté/PR, Ivatuba/PR, Jandaia do Sul/PR, Japurá/PR, Jardim Alegre/PR, Jardim Olinda/PR, Kaloré/PR, Lidianópolis/PR, Loanda/PR, Lobato/PR, Lunardelli/PR, Lupionópolis/PR, Manoel Ribas/PR, Marilândia do Sul/PR, Marilena/PR, Marumbi/PR, Mauá da Serra/PR, Mirador/PR, Munhoz de Melo/PR, Nossa Senhora das Graças/PR, Nova Aliança do Ivaí/PR, Nova Esperança/PR, Nova Londrina/PR, Nova Olímpia/PR, Novo Itacolomi/PR, Ortigueira/PR, Ourizona/PR, Paraíso do Norte/PR, Paracity/PR, Paranapoema/PR, Paranaíba/PR, Pitangueiras/PR, Planaltina do Paraná/PR, Porto Rico/PR, Presidente Castelo Branco/PR, Querência do Norte/PR, Rio Bom/PR, Rio Branco do Ivaí/PR, Rondon/PR, Rosário do Ivaí/PR, Sabáudia/PR, Santa Cruz de Monte Castelo/PR, Santa Fé/PR, Santa Inês/PR, Santa Isabel do Ivaí/PR, Santa Mônica/PR, Santo Antônio do Caiuá/PR, Santo Inácio/PR, São Carlos do Ivaí/PR, São João do Caiuá/PR, São João do Ivaí/PR, São Jorge do Ivaí/PR, São Manoel do Paraná/PR, São Pedro do Ivaí/PR, São Pedro do Paraná/PR, São Tomé/PR, Tamboara/PR, Tapira/PR, Terra Rica/PR e Uniflor/PR.

**Salários, Reajustes e Pagamento**

## Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - SALARIO NORMATIVO

Assegura-se no prazo de vigência desta Convenção Coletiva o salário (mensal) normativo de ingresso, pelo qual nenhum trabalhador poderá perceber menos que R\$935,68(novecentos e trinta e cinco reais e sessenta e oito centavos); decorridos 90 (noventa) dias da data de admissão, será garantido o salário normativo de R\$968,32(novecentos e sessenta e oito reais e trinta e dois centavos).

### Reajustes/Correções Salariais

### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários dos integrantes da categoria profissional serão reajustados em **8,8%%** (oito virgula oito por cento), aplicados sobre os salários praticados no mês de abril/2014, para vigência a partir de 01 de abril de 2015.

**Paragrafo Primeiro:** No reajuste salarial ora pactuado poderão ser compensados todos os aumentos, antecipações, correções salariais, abonos salariais ou não, de natureza compulsória ou espontânea concedidos pelo empregador, no período de 01/abril/2014 a 31/março/2015.

**Parágrafo Segundo:** Não serão compensados os aumentos salariais determinados por promoção, transferência de cargo, equiparação salarial por ordem judicial, término de aprendizagem.

**Parágrafo Terceiro:** As antecipações, reajustes ou abonos, espontâneos ou compulsórios, que foram concedidos a partir de 01 abril de 2014 serão compensados mensalmente ou na data-base, evitando-se sobreposições, acumulação ou dupla incidência entre eles. Será discriminado em folha de pagamento pertinente ao mês de sua competência, ressalvando-se, que as empresas não estão obrigadas a efetivar o aludido adiantamento de salário por força desta cláusula.

**Parágrafo Quarto:** Para os empregados admitidos após 1º/abril/2014, ou em se tratando de empresa constituída após esta data, o reajuste será proporcional aos meses trabalhados, considerando-se como mês a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias.

### Pagamento de Salário – Formas e Prazos

### CLÁUSULA QUINTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

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

### Salário produção ou tarefa

### CLÁUSULA SEXTA - DA PRODUTIVIDADE

A presente Convenção Coletiva autoriza o eventual pagamento de prêmios de participação nos lucros ou produtividade, desde que formulado em ACT próprio que deverá conter os pressupostos legais existentes para o benefício, devendo o precitado acordo, ser assinado pelos empregados partícipes e pelo seu Sindicato.

**Parágrafo Único:** Assim, fica convencionado que quaisquer prêmios ou participações, só poderão ser efetivados nos moldes previstos no *caput* desta cláusula, revogando-se aqui, toda e qualquer forma de pagamento pretérita a este título.

### **Descontos Salariais**

## **CLÁUSULA SÉTIMA - AUTORIZAÇÃO DE DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO**

Além dos descontos previstos em Lei, reserva-se às empresas o direito de descontar em folha de pagamento de seus empregados valores referentes à Seguro de Vida; Plano de Saúde; Mensalidade sindicato e de Associação; Caixa Beneficente; Refeição; Convênios Médicos e Odontológicos e outros, quando autorizados por escrito pelos seus empregados.

### **Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo**

## **CLÁUSULA OITAVA - BASE SALARIAL**

Os salários corrigidos na forma da cláusula quarta e parágrafos, bem como os salários normativos estabelecidos na cláusula terceira, correspondem à contraprestação de serviços para a jornada mensal de 220 (duzentos e vinte) horas, quando a jornada compreender a prestação de serviços em Turnos Fixos de Trabalho. A prestação de serviços em Turnos Ininterruptos e de Revezamento não altera a condição do contrato, alteração tão somente mensal, para o período em que estiver praticando o Turno de Revezamento, a jornada mensal e divisora para a apuração do valor das variáveis de 180 (cento e oitenta) horas. Em acordo com a necessidade legal, as partes obrigam-se a manter acordo escrito individual e/ou coletivo, para alteração de turnos de trabalho.

## **CLÁUSULA NONA - FECHAMENTO ANTECIPADO DO CARTÃO PONTO**

Com a finalidade de permitir a realização do pagamento dentro dos prazos legais, o empregador poderá efetuar o fechamento do cartão ponto no dia 20 (vinte) de cada mês, no entanto, a liquidação das horas extras, descontos de faltas e outras verbas decorrentes do apontamento, deverão ser realizados com base no salário e critérios do mês de competência.

## **CLÁUSULA DÉCIMA - ERRO NA FOLHA DE PAGAMENTO**

No caso de ocorrência inequívoca de diferença de salário na folha de pagamento, as empresas comprometem a efetuar o pagamento ou adiantamento da diferença, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas a partir da data da constatação. Em caso de adiantamento, este será discriminado em folha de pagamento pertinente ao mês de sua competência, ressaltando-se, que não estão obrigadas a efetivar o aludido adiantamento de salário por força desta cláusula.

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

A empresa promoverá o pagamento do PIS aos seus empregados no período de trabalho. Em caso contrário a empresa fornecerá condições para que o empregado receba o PIS, no período necessário ao saque, limitado a 01 (um) dia de ausência no trabalho.

### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

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

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

Para os serviços realizados a título de jornada extraordinária, a hora produzida nessa situação, será remunerada acrescida com o adicional de 50 % (cinquenta por cento). As horas extraordinárias prestadas em dias destinados ao Repouso Semanal Remunerado (R.S.R.) e feriados não havendo concessão de folga semanal compensatórios, serão remuneradas com acréscimo de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal, sem prejuízo do respectivo repouso semanal remunerado ao qual o empregado fazia jus. O programa interno de ginástica não será considerado como hora extra, por não se tratar de atividade integrada no mecanismo de produção do empregador.

#### **Ajuda de Custo**

## **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - CESTA BASICA**

Recomenda-se aos empregadores que na medida do possível concedam aos seus empregados os benefícios do Plano de Alimentação ao Trabalhador (PAT), bem como, cesta básica de alimentos, inclusive por meio de acordo com a Entidade Profissional, prevalecendo à condição mais favorável ao empregado caso este benefício já venha sendo concedido.

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO EDUCAÇÃO**

**A** - As empresas utilizarão do convênio com o MEC., para a concessão de bolsas de estudo de 1º grau em escolas particulares, nas condições estabelecidas pelo convênio;

**B** - O pagamento pelo empregado de valores em fins complementares a bolsa de estudo, exigidos pelo estabelecimento de ensino, não dará direito ao mesmo de pleitear a diferença entre o valor pago e o valor previsto no convênio.

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXILIO FUNERAL**

**A** - Ao (os) dependente(s) legal (is) do empregado ou empregada falecido, o qual recebia um ordenado

mensal igual ou menor que 4(quatro) vezes o salário mínimo, as empresas pagarão a título de auxílio funeral, 02 (dois) salários contratuais (salário nominal), excetuando os casos que ocorreram por culpa grave do empregado ou prática de atos ilícitos ou contrários a lei;

**B** - Se o falecimento tiver sido ocasionado por acidente de trabalho, será pago o equivalente a 03 (três) salários contratuais (nominais);

**C** - A empresa, em qualquer circunstância, isentar-se-á desta obrigação quando o empregado estiver coberto por apólice de seguro de vida, a qual lhe proporcione direito equivalente.

### **Auxílio Transporte**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - TRANSPORTE**

Visando observar as condições oferecidas pelas empresas que subsidiam ou venham a subsidiar, total ou parcialmente, o transporte de seus empregados, nenhuma outra contraprestação poderá ser exigida pelos empregados nos termos da legislação que institui o "Vale Transporte" (Lei 7.418/85, 7.619/87 e Decreto 95.247/87).

### **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

#### **Desligamento/Demissão**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - HOMOLOGAÇÕES**

Para os empregados com mais de 01 (um) ano de trabalho, a homologação será feita sob a assistência do Sindicato Profissional, nos termos da Súmula 330 TST, desde que este tenha este serviço na sede do Município.

### **Portadores de necessidades especiais**

## **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DEFICIENTES FÍSICOS**

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

### **Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

## **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - PREENCHIMENTO DE VAGAS**

As empresas darão, na medida em que não tenham prejuízos operacionais, preferência ao remanejamento interno de seus empregados em atividade, para preenchimento de vagas de níveis superiores, excetuando os cargos de coordenação, supervisão ou gerência, bem como cargos que desempenham funções técnicas.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA - TESTE ADMISSIONAL**

A avaliação da capacidade ou potencial dos candidatos à respectiva vaga deverá obedecer às condições abaixo:

**A** - Realização de testes práticos operacionais não poderão ultrapassar a 3(três) dias

**B** - Fornecer alimentação gratuita aos candidatos em teste, desde que estes, coincidam com horário de refeição.

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

#### **Qualificação/Formação Profissional**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - PROMOÇÃO**

O treinamento do empregado a cargo de nível superior ao exercido, comportará um período experimental de 180 (cento e oitenta) dias, devendo, o empregado perceber neste período, gratificação por cargo. Tal gratificação corresponderá, a diferença do salário efetivo, e o menor salário do cargo para o qual está sendo treinado. Caso o empregado não corresponda na nova função, poderá o empregador retorná-lo ao cargo efetivo, com o salário deste, não caracterizando, o retorno à remuneração original, em redução salarial. A promoção salarial será obrigatoriamente anotada na Carteira Profissional.

#### **Avaliação de Desempenho**

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

Será vedada a utilização do contrato de experiência, quando da readmissão do empregado para exercer o mesmo cargo (desempenhando as mesmas funções), durante o período de 06 (seis) meses a contar da data de seu desligamento.

#### **Estabilidade Geral**

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

Aos empregados que se encontrem a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito à aposentadoria por idade, e, estiverem no mínimo a 08 (oito) anos registrados na empresa, fica assegurado o emprego ou salário durante o período que falta para a efetivação da aposentadoria. Atingida a data de aposentadoria cessa esta garantia.

#### **Estabilidade Mãe**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE DE GESTANTE**

Garante-se a estabilidade provisória da empregada gestante, em acordo com as normas constitucionais e celetizadas, para tal situação, assegurando-lhe o direito de amamentar o seu filho, gozando de descanso de 1h (uma hora) por turno de trabalho.

**Parágrafo Único:** A critério da empregada, o descanso a que alude o “caput” da cláusula, poderá ser gozado cumulativamente no início ou no término da jornada diária.

### **Estabilidade Serviço Militar**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - EMPREGADOS COM IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR**

Fazem jus à estabilidade provisória, os funcionários com idade para prestação do serviço militar obrigatório, desde a convocação até 60 (sessenta) dias após a baixa do predito serviço.

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

#### **Compensação de Jornada**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO**

Optando as empresas pelo regime de compensação de jornada de trabalho, tal procedimento será implementado da seguinte forma:

### **A - Extinção completa do trabalho aos sábados:**

As horas de trabalho correspondentes aos sábados serão compensadas no decurso da semana, de segunda-feira a sexta-feira, com o acréscimo nestes dias, de maneira que sejam complementares as horas semanais convencionadas. Nesta situação, verificada à prestação de serviços adicionais, serão considerados como extras as horas excedentes de 44(quarenta e quatro) horas semanais;

### **B - Extinção parcial do trabalho aos sábados:**

As horas correspondentes à duração do trabalho aos sábados serão da mesma forma compensadas pela prorrogação da jornada de trabalho de segunda-feira (a) sexta-feira, observados as condições gerais referidas no item anterior;

**C -** Competirá a cada empresa, de comum acordo com seus empregados, fixar a jornada de trabalho para efeito de compensação dentro das normas estabelecidas, com cópia ao sindicato profissional.

**D -** Poderá ser firmado diretamente pela empresa com os empregados, acordos de compensação de horas (Art. 59 da CLT), com propósito de eliminar ou de diminuir as horas trabalhadas em um dia com o aumento nos demais, podendo, dependendo da necessidade legal, o Sindicato laboral, referendar tal acordo.

**E -** As horas excedentes realizadas em dias compensados ou parcialmente compensados não descaracterizará o Acordo de Compensação Individual e/ou Coletivo, respeitando a jornada semanal, devendo estas ser remuneradas com o devido acréscimo conforme estabelecido na cláusula 9ª (nona).

**F -** Fica facultado à empresa a liberação de trabalho dos empregados em dias úteis intercalados com feriados e fins de semana, através de compensação, anterior ou posterior, dos respectivos dias desde

que aceita a liberação e a forma de compensação, pela maioria de seus empregados.

### **Intervalos para Descanso**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - INTERVALO PARA REFEIÇÕES DURANTE A JORNADA DE TRABALHO**

**A** - Para os empregados que trabalham em turnos de 06 (seis) horas, caso não seja concedido intervalo mínimo de 15 (quinze) minutos, este deverá ser remunerado a título de horas extraordinárias;

**B** - Nas atividades de manutenção elétrica, mecânica e áreas técnicas, eventualmente, se o empregado estiver executando trabalhos, visando manter o processo de produção, o qual não possa ser interrompido, o período destinado ao repouso e alimentação não realizado será considerado na composição da jornada de trabalho do dia, exceto se realizado ou compensado posteriormente.

### **Faltas**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ABONO DE FALTA AO ESTUDANTE**

Haverá abono de falta ao funcionário vestibulando, desde que as datas das provas e os seus dias, sejam pré-avisados e comprovados com antecedência de no mínimo 48 (quarenta e oito) horas. Ficando convencionado que tal abono só será tolerado uma vez durante a vigência da CCT.

### **Outras disposições sobre jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - HORÁRIOS ESPECIAIS DE TRABALHO**

**A** - Poderá ser firmados acordos com os empregados, relativamente a horários especiais de trabalho, tendo em vista manter o processo de produção, evitando assim a interrupção nas áreas que por motivo de ordem técnica não seja possível a parada das máquinas;

**B** - Poderá ser elaborado e aplicado escala sêxtuplo entre empregador e empregado, com anuência do sindicato profissional, a qual consiste em trabalhar 5 (cinco) dias e folgar no 6º (sexto) dia, compensando assim todos os domingos e feriados no ano, excetuando os feriados municipais, se trabalhados, serão remunerados em dobro;

**C** - Poderá ser elaborada e aplicada jornada especial de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso, nas atividades de vigilância e plantonistas, sendo que o eventual excesso da jornada na semana será compensada com a redução na semana subsequente, sem prejuízo da remuneração mensal, não gerando tal procedimento a obrigação de pagar quaisquer adicionais;

**D** - Fica facultado a empresa, firmar acordo escrito com seus empregados, de forma a realizar horários especiais de trabalho o que consiste em praticar a flexibilidade da jornada diária (início término), respeitando os intervalos e acréscimos da jornada para compensação definidos por Lei, devendo tal procedimento não resultar jornada semanal superior a 44 (quarenta e quatro) horas, na condição de extrapolarem serão remuneradas com os devidos acréscimos;

**E** - Poderá ser firmado acordo com os empregados, com anuência do sindicato profissional, relativo a dispensa da obrigatoriedade de marcação do horário normal de trabalho.



**F** - Em acordo com a vontade das partes, poderão ser firmados, acordo de compensação de jornada através do BANCO DE HORAS, dentro dos preceitos legais existentes e pertinentes.

## **Férias e Licenças**

### **Duração e Concessão de Férias**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - INÍCIO DAS FÉRIAS**

O início das férias dos empregados deverá se dar nos dias imediatamente posterior aos feriados, descanso remunerado ou dia compensado. As férias, entretanto poderão se iniciar em outros dias da semana, desde que haja pedido escrito pelo empregado e a consequente concordância do empregador.

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL**

As empresas deverão preencher a documentação exigida pelo INSS, quando solicitado pelo empregado, fornecê-lo, obedecendo-se os seguintes prazos máximos:

**A** - Para fins de obtenção de auxílio- doença: 05 (cinco) dias.

**B** - Para fins de aposentadoria: 10 (dez) dias.

**C** - Para fins de aposentadoria especial: 15 (quinze) dias.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - AUSÊNCIAS LEGAIS**

**A** - Liberação de 03 (três) dias úteis consecutivos para casamento;

**B** - Liberação de 01 (um) dia em caso de falecimento de sogro ou sogra, mediante comprovação;

**C** - Liberação de 03 (três) dias consecutivos em caso de falecimento de cônjuge, mediante comprovação;

**D** - Internamento de esposa ou filhos, coincidente com a jornada de trabalho e havendo impossibilidade de comparecer ao trabalho nesse dia, a falta não será considerada para efeito do Descanso Semanal Remunerado (D.S.R.), Férias e 13º Salário, apresentada a comprovação;

**E** - No caso de ausência de empregado motivado pela necessidade de obtenção de documentos, a falta não será considerada para efeito do Descanso Semanal Remunerado (D.S.R.), Férias, 13º Salário, com a devida comprovação à empresa no prazo de 72 (setenta e duas) horas. Não se aplica esta cláusula quando o documento puder ser obtido em dia não útil, ou quando o mesmo puder realizar a obtenção do documento no seu dia de folga.

**F** - Liberação de 05 (cinco) dias consecutivos, para o caso de licença paternidade.

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - FÉRIAS PROPORCIONAIS

As férias proporcionais ao tempo de serviço serão devidas a todos os empregados independente do tempo de serviço ou motivo do desligamento, e gozadas ou indenizadas, serão com o adicional de 1/3.

### Saúde e Segurança do Trabalhador

### Condições de Ambiente de Trabalho

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - NECESSIDADES HIGIÊNICAS

As empresas que utilizarem mão-de-obra feminina, as enfermarias ou caixas de primeiros socorros deverão conter absorventes higiênicos, para as ocorrências emergências.

**Parágrafo Único:** Recomenda-se a instalação de bebedouros em números suficientes ao atendimento dos empregados.

### Equipamentos de Proteção Individual

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL – EPI

Quando do fornecimento de E.P.I(s). Compete às empresas, instruir os empregados ao seu uso adequado;

**Parágrafo Primeiro:** Serão cobrados dos empregados as perdas e danos causados nos uniformes, ferramentas e outras peças de vestimentas, bem como E.P.I(s), utilizados pelo empregado, excetuando os que decorrerem pelo tempo de uso.

**Parágrafo Segundo:** Extinto ou rescindido o contrato de trabalho deverá o empregado devolver os uniformes e equipamentos, que continuam de propriedade da empresa, caso não seja devolvido a empresa poderá efetuar o desconto em rescisão de contrato de trabalho.

### Uniforme

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - UNIFORMES

Compete às empresas fornecer gratuitamente uniformes, ferramentas e outras peças de vestimenta quando por ela ou pela lei forem exigidos.

**Parágrafo Primeiro:** Serão cobrados dos empregados as perdas e danos causados nos uniformes, ferramentas e outras peças de vestimentas, utilizados pelo empregado, excetuando os que decorrerem pelo tempo de uso.

**Parágrafo Segundo:** Extinto ou rescindido o contrato de trabalho deverá o empregado devolver os uniformes e equipamentos, que continuam de propriedade da empresa, caso não seja devolvido a empresa poderá efetuar o desconto em rescisão de contrato de trabalho.

O uso de uniforme por iniciativa dos empregados, não obriga as empresas a fornecê-lo.

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ELEIÇÃO DA CIPA**

**A** - As eleições para os Representantes das Comissões Internas de Acidentes deverão ser realizadas com ampla divulgação interna, sendo colocadas com antecedência de 45 (quarenta e cinco) dias;

**B** - Após a realização das eleições os seus resultados, com cópia da respectiva ata de posse, deverá ser remetida ao Sindicato dentro do prazo previsto em Lei.

### **Treinamento para Prevenção de Acidentes e Doenças do Trabalho**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - MEDIDAS DE PROTEÇÃO**

No primeiro dia de trabalho do empregado, a empresa fará o treinamento nas máquinas a serem manuseadas, bem como nos equipamentos de proteção informando sobre os eventuais riscos.

### **Exames Médicos**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - EXAMES LABORATORIAIS**

O empregado será dispensado do trabalho, durante o período necessário para submeter-se a exames laboratoriais, exigidos pelo médico da empresa, sindicato ou previdência social, desde que liberado pelo médico da empresa.

A não liberação pelo médico da empresa deverá ser devidamente justificada tecnicamente pôr este.

### **Aceitação de Atestados Médicos**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ATESTADOS MÉDICOS**

As faltas ocorridas por motivo de doença poderão ser justificadas por atestados médicos, contendo obrigatoriamente a Classificação Internacional de Doenças- CID, fornecidos pela instituição previdenciária, particular ou sindicato profissional, desde que estes atestados sejam abonados pelo médico da empresa.

O atestado médico não abonado pelo médico da empresa deverá por este ser devidamente fundamentado tecnicamente.

### **Primeiros Socorros**

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

As empresas que trabalham em período noturno oferecerão condições de remoção em caso de acidente de trabalho ou doença, quando necessitar o afastamento do empregado do local de trabalho, sob avaliação da área médica da empresa.

### **Relações Sindicais**

#### **Liberação de Empregados para Atividades Sindicais**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL**

A empresa concederá licença remunerada aos dirigentes sindicais eleitos e no exercício de seu mandato, para participação em reuniões, conferências, congressos e simpósios, licença que será solicitada pela entidade sindical, com antecedência mínima de 05 (cinco) dias e por prazo não superior a 03 (três) dias no ano.

### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - TAXA DE CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL / CONFEDERATIVA**

Amparado por deliberação do Sindicato Profissional, será cobrada Taxa de Reversão Salarial / Assistencial / Confederativa, a ser descontada na folha de pagamento dos empregados nos seguintes percentuais:

- a) 2% (dois por cento) do valor da sua remuneração mensal do mês de julho de 2015;
- b) 2% (dois por cento) do valor da sua remuneração mensal do mês de novembro de 2015.

O valor do desconto não deverá ultrapassar R\$ 50,00 (Cinquenta Reais), em cada uma das parcelas.

Os empregados admitidos após esta data terão o mesmo desconto acima referido, nos salários do segundo e do terceiro mês, após sua admissão, recolhendo o produto dos descontos até 05 (cinco) dias após a dedução do valor no salário do trabalhador.

As taxas deverão ser recolhidas nas seguintes datas:

- a) descontos relativos ao item "a" do primeiro parágrafo desta cláusula, até dia 07 de agosto de 2015;
- b) descontos relativos ao item "b" do primeiro parágrafo desta cláusula, até dia 07 de dezembro de 2015.

Esses recolhimentos deverão ser efetuados sempre na CAIXA ECONÔMICA FEDERAL, Agência 0394, Conta Corrente nº 1003-9, FETRACCOVESTT - FEDERAÇÃO DOS TRAB. NAS IND. CAL. COURO, VESTUÁRIO E TÊSTIL.

O não recolhimento, implicará em cobrança de multa de 3% (três por cento) sobre o valor retido e correção pela Tabela de Correção Monetária da Assessoria Econômica do Eg. TRT da 9ª Região.

**Prágrafo único:** O desconto previsto, será condicionado a que se obedeça ao Precente Normativo nº 119 do C. TST e no MEMO CIRCULAR SRT/MET 04/2006, aprovado em Assembléia da categoria realizada no dia 31/07/2014, ficando o trabalhador com direito de exercer oposição, devendo apresentar no

sindicato carta escrita de próprio punho no prazo máximo de 10 (dez) dias, a contar-se da informação do sindicato.

## **Disposições Gerais**

### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - DISPOSIÇÃO ESPECIAL**

Tendo em vista que a presente convenção coletiva de trabalho está sendo firmada no final do mês de maio de 2015, eventuais diferenças poderão ser pagas até a folha salarial do mês de junho de 2015.

### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - PENALIDADES**

Fica instituída a multa penal, por infração às disposições clausuladas na presente Convenção Coletiva de Trabalho por empregado, no valor equivalente a 10% (dez) por cento do salário normativo, por cláusula infringida, a qual reverterá em favor do empregado prejudicado.

### **Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - PROCESSO DE PRORROGAÇÃO E REVISÃO**

Os entendimentos visando a celebração de nova Convenção Coletiva de Trabalho, para vigorar no período de 01 de abril de 2016 à 31 de março de 2017, serão iniciadas com antecedência mínima de 30 (trinta) dias do término desta norma coletiva.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - NOVAS REUNIÕES E NEGOCIAÇÃO**

Sempre que necessário, as partes se reunirão com vistas a discutir as condições ora ajustadas, frente à realidade global do país. As partes poderão de comum acordo, a qualquer tempo, realizar novas reuniões com vistas a analisar as condições, quando alteradas aquelas pelas quais se sustentam esta C.C.T.

### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - FORO**

Fica eleito o foro da sede do Sindicato Profissional, para dirimir conflitos da presente convenção Coletiva

de Trabalho, que em força de caráter normativo, no caso de Reclamação Trabalhista individual, o foro competente será da Vara do Trabalho ou Juízo de Direito da localidade onde o empregado prestar seus serviços ao empregador.

NELSON FURMAN

Presidente

SINDICATO DAS INDS DE FIACAO E TECELAGEM NO EST DO PR

JOSE RICARDO LEITE

Presidente

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

ANTONIO DI RIENZO

Presidente

SINDICATO DAS IND DE FIACAO E TECELAGEM DE LONDRINA