

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2016/2017

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR004897/2016  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 22/11/2016  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR072840/2016  
NÚMERO DO PROCESSO: 46212.022966/2016-89  
DATA DO PROTOCOLO: 11/11/2016

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

SINDICATO DOS TRAB.NAS INDS DO VESTUARIO DE CURITIBA, CNPJ n. 77.748.341/0001-74, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). REGINA DE CASSIA GUIMARAES;

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 2016 a 31 de agosto de 2017 e a data-base da categoria em 01º de setembro.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Econômicas e Profissionais das Indústrias de calçados, de tamancos, saltos em forma de pau, de guarda-chuvas e bengalas, de luvas, bolsas, pele de resguardo, de pentes, botões e similares, chapéus, de confecções de roupas e chapéus de senhoras, de material de segurança e proteção do trabalho e os oficiais alfaiates, costureiros e todos os trabalhadores na indústria de confecções de roupas, inclusive os de entidades mantidas pelo poder público que se dediquem a tais atividades na forma como se acham descritas tais atividades no quadro anexo ao artigo 577, da CLT, com abrangência territorial em Balsa Nova/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, 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 - PISO SALARIAL

## **VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/10/2016 a 31/08/2017**

Fica assegurado aos empregados da categoria, **a partir de 1º de Outubro/2016**, os salários profissionais de acordo com os níveis e classificação a seguir:

**Nível I - R\$ 988,42** (novecentos e oitenta e oito reais e quarenta e dois centavos) - para auxiliares de serviços gerais, tais como: serventes, "office - boys" e zeladores.

**Nível II - R\$ 1.046,71** (Um mil e quarenta e seis reais e setenta e cinco centavos) - para auxiliares de produção, compreendidos: auxiliar de corte; auxiliar de passadoria; empacotador; arrematador e auxiliar de serigrafia.

**Nível III - R\$ 1.107,65** (Um mil e cento e sete reais e sessenta e cinco centavos) - para 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.

**Nível IV - R\$ 1.213,65** (um mil e duzentos e treze reais e sessenta e cinco centavos) - para 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.

**Nível V - R\$ 1.629,68** (um mil e seiscentos e vinte e nove reais e sessenta e oito centavos) - para criação e desenvolvimento de produto: estilista, modelista e encarregado de produção.

### **Reajustes/Correções Salariais**

## **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE**

### **VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/09/2016 a 31/08/2017**

Em **1º de Outubro de 2016**, os salários dos empregados serão corrigidos pelo percentual de **9,62% (nove vírgula sessenta e dois por cento)** sobre a faixa salarial de até R\$ 2.000,00 (dois mil reais) dos salários praticados em setembro de 2015

§ 1º - Os empregados que em setembro/2015 percebiam salários superiores à faixa de **R\$ 2.001,00 (dois mil e um reais)** terão reajuste de 6,00% (seis por cento) em **1º de Outubro de 2016**, podendo, ainda, negociar diretamente com a empresa o reajuste na faixa restante dos salários.

§ 2º - Serão compensáveis as antecipações concedidas no período de setembro/2015 a agosto/2016, na forma da Instrução Normativa nº 01 do TST.

§ 3º - Admissão após agosto/2016: A correção salarial dos empregados admitidos após agosto/2015, será proporcional aos meses trabalhados.

§ 4º - O reajuste ora acertado refere-se a perda salarial ocorrida no período de setembro/2015 a agosto/2016.

§ 5º - 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.

## **Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

### **CLÁUSULA QUINTA - 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.

### **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 - PAGAMENTO 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.

## **Descontos Salariais**

### **CLÁUSULA OITAVA - 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.

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

## Adicional de Hora-Extra

### CLÁUSULA NONA - 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 decima 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 DÉCIMA - AJUDA ALIMENTAÇÃO

**A partir de 1º de outubro de 2016**, as empresas com mais de **03 (três) trabalhadores** fornecerão auxílio alimentação mensal no valor mínimo de **R\$ 85,70 (Oitenta e cinco reais e setenta 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 o desconto até o limite de 20% (vinte por cento) a incidir sobre o valor pago a título de auxílio/ajuda alimentação

## Auxílio Creche

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO 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 'as 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.

Paragrafo 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**

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 seqüelas 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.

### **Aviso Prévio**

### **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.

### **Suspensão do Contrato de Trabalho**

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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.

### **Mão-de-Obra Temporária/Terceirização**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - MÃO DE OBRA TEMPORÁRIA**

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

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

## **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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.

## **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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 esta em dia com as contribuições devidas ao sindicato patronal e dos trabalhadores. A documentação poderá ser adquirida pelo site [www.vestuariodecuritiba.com.br](http://www.vestuariodecuritiba.com.br)

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

### **Estabilidade Mãe**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - GARANTIA DE EMPREGO GESTANTE**

Garantia de emprego 'a 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 VIGÉSIMA - 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**

### **Prorrogação/Redução de Jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 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 elastecida 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.

### **Compensação de Jornada**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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 à redução do trabalho aos sábados serão da mesma forma compensados 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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.

Paragrafo 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;

Paragrafo 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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**

#### **Duração e Concessão de Férias**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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 OITAVA - FÉRIAS PROPORCIONAIS**

Para os empregados com menos de 1 (um) ano de serviço na mesma empresa e que rescidem 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 NONA - HIGIENE**

As empresas com até 40 (quarenta) empregados ficam obrigada 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 TRIGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - 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 'a 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 'a 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 'areas, bem como da atividade a ser exercida, e os programas de prevenção desenvolvidos na própria empresa.

#### **Exames Médicos**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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 QUINTA - 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 'a 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.

## **Acompanhamento de Acidentado e/ou Portador de Doença Profissional**

### **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.

#### **Primeiros Socorros**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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.

#### **Relações Sindicais**

##### **Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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 - 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 2016, e mais 2% (dois por cento) da folha de pagamento do mês de Fevereiro de 2017. 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 pelo email [financeiro@sindivestparana.com.br](mailto:financeiro@sindivestparana.com.br).

**Parágrafo Segundo** – O valor mínimo a ser recolhido é de **R\$ 109,62. (cento e nove reais e sessenta e dois centavos)** 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 (**ASSOCIADOS**), taxa assistencial correspondente o percentual de 3% (três e m por cento) da folha de pagamento do mês de Novembro, e repassado a entidade sindical até o dia 10 de Dezembro de 2016. As empresas deverão retirar a guia através de senha própria no PROSIND (cadastro no site da entidade sindical)

§ 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 [ccontato.sitravest@gmail.com](mailto:ccontato.sitravest@gmail.com)

**Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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](http://www.vestuariodecuritiba.com.br) (empregados) e [www.fiepr.org.br/fiepr/das/convenções](http://www.fiepr.org.br/fiepr/das/convenções) (empregador).

### **Outras disposições sobre representação e organização**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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 representadas das categorias profissional e econômica, que deverão ser designados e apresentados no prazo de 30 (trinta) dias.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - REPRESENTAÇÃO SINDICAL PATRONAL**

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

### **Disposições Gerais**

#### **Regras para a Negociação**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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.

### **Mecanismos de Solução de Conflitos**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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.

### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DISPOSIÇÃO ESPECIAL**

Tendo em vista que a presente Convenção Coletiva de Trabalho esta sendo registrada no final do mês de outubro/2016, eventuais diferenças salariais a incidirem a partir de 1º de outubro de 2016 deverão ser pagas junto aos salários de Outubro/2016, se houver tempo plausível, ou Novembro/2016, retroativo ao mês de Outubro/2016.

### **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.

Curitiba, 09 de Outubro de 2014

**LETICIA BIROLI FERREIRA**  
Presidente  
**SINDICATO DASS INDUSTRIAS DO VESTUARIO DE CURITIBA**

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

REGINA DE CASSIA GUIMARAES  
Presidente  
SINDICATO DOS TRAB.NAS INDS DO VESTUARIO DE CURITIBA

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATAS PATRONAIS**

[Anexo \(PDF\)](#) - Ata 001\_PATRONAL

[Anexo \(PDF\)](#) - Ata 002\_PATRONAL

**ANEXO II - ATA LABORAL**

[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>.