

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2023/2024

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR003314/2023  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 13/12/2023  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR070234/2023  
NÚMERO DO PROCESSO: 13068.203792/2023-34  
DATA DO PROTOCOLO: 13/12/2023

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

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

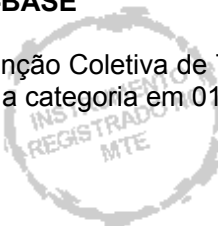
E

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE FIACAO E TECELAGEM DE LONDRINA E REGIAO E VESTUARIO DE CARLOPOLIS E REGIAO, CNPJ n. 81.723.801/0001-87, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). CARLOS ROBERTO DUARTE;

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 novembro de 2023 a 31 de outubro de 2024 e a data-base da categoria em 01º de novembro.



### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional, dos Trabalhadores na Indústria de Fiação e Tecelagem, do plano da CNTI**, com abrangência territorial em **Apucarana/PR, Cambé/PR, Cornélio Procópio/PR, Londrina/PR e Uraí/PR**.

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Assegura-se no prazo de vigência desta Convenção Coletiva o salário mensal normativo de ingresso correspondente a R\$ 1.408,00 (um mil, quatrocentos e oito reais) ou salário/hora equivalente a R\$ 6,40 (seis reais e quarenta centavos) a hora trabalhada. Decorrido o período experiência de no máximo 90 (noventa) dias da data de admissão, será garantido o salário mensal correspondente a R\$ 1.639,00 (um mil, seiscentos e trinta e nove reais) ou salário/hora equivalente a R\$ 7,45 (sete reais e quarenta e cinco centavos) a hora trabalhada.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – Para os empregados APRENDIZES, serão assegurados o salário mínimo nacional. O Aprendiz que for efetivado após a conclusão da aprendizagem, e, inexistir vaga na função para a qual foi treinado, poderá ser aproveitado em função compatível, recebendo o menor salário que for pago para a função. Ocorrendo vaga na função ou funções para as quais o aprendiz foi treinado, será a mesma preenchida preferencialmente por ele.

### CLÁUSULA QUARTA - CORREÇÃO SALARIAL

Assegura-se aos empregados que recebem salários acima do PISO SALARIAL de R\$ 1.639,00(um mil, seiscentos e trinta e nove reais) reajuste salarial de 6,00% (seis por cento), aplicados sobre os salários vigentes em 01 de novembro de 2022.

**PARAGRAFO ÚNICO:** Serão compensados todos os aumentos/reajustes espontâneos concedidos pelo empregador entre a data base de 01 de novembro de 2022 até 31 de outubro de 2023.

## **PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

### **CLÁUSULA QUINTA - ERROS NOS SALÁRIOS PAGOS**

Na ocorrência de erro na folha de pagamento ou adiantamento de salários, a empresa se obriga a efetuar a devida correção e pagar a diferença existente no prazo de 3(três) dias contados da data em que o erro for encontrado ou reclamado pelo empregado, o que poderá ser feito através de vale ou outro meio comprobatório.

## **DESCONTOS SALARIAIS**

### **CLÁUSULA SEXTA - DESCONTOS NOS SALÁRIOS**

Mediante autorização dos empregados, poderão ser feitos descontos nos seus respectivos salários.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO**

### **CLÁUSULA SÉTIMA - ADIANTAMENTO DE 50% DO 13º SALÁRIO**

Desde que solicitado por escrito com pelo menos 10 (dez) dias de antecedência, os empregados poderão receber 50% (cinquenta por cento) do décimo terceiro salário, juntamente com o valor das férias, inclusive quando estas forem concedidas no mês de janeiro.

## **ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

### **CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS**

As 2 (duas) primeiras horas extras diárias, serão pagas com adicional de 50% (cinquenta por cento), e, se excederem de 2 (duas) horas diárias, estes excedentes serão pagos com adicional de 100% (cem por cento).

## **AJUDA DE CUSTO**

### **CLÁUSULA NONA - DIÁRIAS**

No caso de prestação de serviços externos que obrigue o empregado a efetuar despesas superiores aos habituais para custear transporte, estadia e alimentação, e desde que estas despesas não tenham sido anteriormente contratadas, ficará a empresa obrigada a reembolsar a diferença, desde que devidamente comprovadas com notas fiscais ou recibos.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** A despesa quer as contratadas, quer os excedentes, serão sempre interpretadas como de natureza indenizatória, qualquer que seja o seu valor.

## **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - IGUALDADE DE CARDÁPIO**

As empresas deverão providenciar o mesmo cardápio oferecido aos empregados, sem distinção entre empregados horistas, mensalistas e administrativos.

## **AUXÍLIO TRANSPORTE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - VALE TRANSPORTE E TRANSPORTE**

As empresas concederão vale transporte a todos os empregados, desde que estes o solicitem e comprovem a necessidade do uso do transporte regular público.

Estarão isentas da concessão do vale transporte, as empresas que tiverem ônibus próprio, ônibus contratados ou mediante convênio, ou ainda, que o transporte seja feito por associação de funcionários.

Visando preservar as condições oferecidas pelas empresas que subsidiam ou que venha a subsidiar, total ou parcialmente o transporte de seus empregados, nenhuma outra contraprestação poderá ser exigida pelo empregado nos termos da legislação que instituiu o vale-transporte (Leis nº 7.418/85, nº 7.619/87 e Decreto nº 95.247/85), inclusive a hora "in itinere".

**PARÁGRAFO ÚNICO:** O tempo dispendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno (horas in itinere), caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, nos termos do art. 58, § 2º da Lei 13.467/2017.

## **AUXÍLIO DOENÇA/INVALIDEZ**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AUXÍLIO POR MORTE OU INVALIDEZ PERMANENTE DECORRENTE DE ACIDENTE TRABALHO**

No caso de morte ou invalidez permanente do empregado, a empresa pagará ao mesmo ou a seus herdeiros legais (caso de morte: esposa, filhos, pais -- pela ordem --) a título de auxílio, juntamente com o saldo de salário e outras verbas trabalhistas remanescentes, uma importância igual a 02 (dois) salários mínimos, de natureza indenizatória.

**PARÁGRAFO UNICO:** Ficarão desobrigadas do pagamento deste auxílio, as empresas que tiverem Apólice

de Seguro, que beneficie os dependentes acima referidos do empregado falecido, em valor pelo menos igual a 2(dois) salários mínimos. Se o valor pago pela seguradora for inferior, caberá à empresa completar até o valor de 2(dois) salários mínimos.

## **AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXÍLIO FUNERAL**

Mediante apresentação de atestado de óbito de cônjuge ou filhos de empregados beneficiados por esta Convenção Coletiva de Trabalho, pagar-se-á um benefício de natureza indenizatória, denominado Auxílio Funeral, de valor equivalente a 02 (dois) salários mínimos vigentes, cujo pagamento ocorrerá até 05 (cinco) dias após a entrega do Atestado de Óbito.

O mesmo benefício, da mesma natureza e do mesmo valor, será assegurado aos herdeiros legítimos em caso de falecimento dos empregados beneficiados pela Convenção Coletiva.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Se na mesma empresa, marido e mulher ou companheiro e companheira, forem empregados, o Auxílio Funeral será pago a apenas um dos cônjuges.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Ficarão desobrigadas do pagamento do Auxílio Funeral, as empresas que tiverem Apólice de Seguro, que beneficie os dependentes acima referidos do empregado falecido, em valor pelo menos igual a 2(dois) salários mínimos. Se o valor pago pela seguradora for inferior, caberá à empresa completar até o valor de 2(dois) salários mínimos.

## **OUTROS AUXÍLIOS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CESTA BÁSICA**

Nenhuma empresa abrangida por esta convenção é obrigada, mas, se vier a conceder cesta básica, refeições, "tickets" refeições ou vale compra, pactua-se que não terá característica salarial para nenhum efeito legal.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - EMPREGADOS ADMITIDOS APÓS NOVEMBRO/2022**

Para os empregados admitidos após 1º de novembro de 2022, 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.

## **AVISO PRÉVIO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AVISO PRÉVIO**

Nos casos de rescisão de contrato de trabalho sem justa causa, por iniciativa da empresa, o aviso prévio seja ele normal ou proporcional, obedecerá aos seguintes critérios:

a) será comunicado por escrito e contra recibo, esclarecendo-se ao empregado se os dias de aviso, serão ou não trabalhados, e qual o horário de trabalho que será cumprido;

b) O empregado poderá optar, no momento em que recebeu o aviso prévio, entre trabalhar os 30 (trinta) dias com a redução de 2 (duas) horas diárias ou de 7 (sete) dias;

c) caso o empregado seja impedido pela empresa de cumprir as suas funções durante o aviso prévio, ficará desobrigado de comparecer ao serviço, sem prejuízo do pagamento dos salários até o final do aviso, seja ele normal (30 dias) ou proporcional (superior a 30 dias).

d) os empregados que no cumprimento do aviso prévio, solicitarem, por escrito, terão direito a imediato desligamento e anotação da respectiva baixa na CTPS. Neste caso, as empresas ficam desobrigadas do pagamento dos salários devidos no restante dos 30 (trinta) dias de aviso normal.

e) As rescisões de contrato de trabalho de todos os empregados da categoria profissional, independentemente da forma de demissão aplicada pela empresa (com ou sem justa causa), excetuando-se os que estiverem ainda em período de experiência admissional de no máximo de até 90 (noventa) dias, terão que, obrigatoriamente, passar para HOMOLOGAÇÃO no Sindicato profissional, sem custas.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - SUBSTITUIÇÃO DE EMPREGADOS**

Admitido empregado para a função de outro dispensado sem justa causa, será garantido àquele salário igual ao do empregado de menor salário na função sem considerar vantagens pessoais.

### **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - GARANTIA DE EMPREGO A EMPREGADOS AS VÉSPERAS DA APOSENTADORIA**

Garante-se o emprego pelo prazo máximo e não prorrogável de 18 (dezoito) meses, aos empregados que se encontrem com tempo de contribuição e/ou tempo de serviço necessários para aposentar-se.

Para fazer jus à garantia de emprego de 18 (dezoito) meses, o empregado terá que preencher, concomitantemente, as seguintes condicionantes:

a) ter pelo menos 10 (dez) anos ininterruptos na mesma empresa;

b) manifestar-se por escrito à empresa declarando que está prestes a alcançar aposentadoria e que efetivamente a requererá.

**PARÁGRAFO ÚNICO:**A garantia de emprego desaparece depois de ultrapassado o prazo de 18 (dezoito) meses, requerida ou não, e, se requerida, concedida ou não a aposentadoria pela Previdência Social.

## **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - FORMULÁRIO PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL**

A empresa se obriga a preencher os formulários exigidos pela Previdência Social, em favor do empregado, no prazo de 5(cinco) dias úteis contados da data da solicitação ou entrega do impresso.

**PARAGRAFO UNICO:** Fica estipulado que os registros de alterações salariais, férias, promoções, alterações de cargos ou quaisquer modificações na vida funcional do empregado dentro da empresa, serão obrigatoriamente efetuados na Carteira de Trabalho e Previdência Social durante toda a vigência do contrato de trabalho, bem como devidamente atualizados até o último dia, no caso de rescisão contratual.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - TURNOS DE REVEZAMENTO, BANCO DE HORAS E DURAÇÃO DO TRABALHO**

Conforme autoriza o inciso XIV, do art. 7º, da Constituição Federal, a jornada de trabalho dos empregados poderá ser de até 8 (oito) horas diárias, mesmo que as empresas tenham atividade ininterrupta e adotem o regime de turnos de revezamento. Para adoção do turno ininterrupto com revezamento, a empresa interessada deverá contar com a participação do Sindicato Profissional na elaboração de Acordo Coletivo específico.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO: REVEZAMENTO DE 12 POR 36 HORAS** - Autoriza-se às empresas celebrar individualmente com seus empregados, acordo de compensação de hora, por escrito, estabelecendo-se

jornadas de 12:00 (doze) horas de trabalho, por 36:00 (trinta e seis) horas de descanso.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:IMPLANTAÇÃO DE TURNOS FIXOS OU REVEZAMENTOS** - Autoriza-se às

empresas a celebração de acordos diretamente com seus empregados, para implantação de turnos fixos ou de revezamento em geral, individual ou por setores, com escalas de 5(cinco) dias de trabalho por 1(um) dia de descanso, 6(seis) dias de trabalho por 1(um) dia de descanso e 6 (seis) dias de trabalho por 2(dois) dias de descanso, no sistema de folga semanal alternada, assegurado que a cada 7(sete) semanas haverá o descanso no domingo.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:IMPLANTAÇÃO DE BANCO DE HORAS** - As empresas poderão estabelecer em sua totalidade ou em setores específicos, em qualquer tempo, flexibilização da jornada de trabalho,

através de um sistema de débito e crédito de horas, formando um “Banco de Horas”, nos termos da legislação aplicável em vigor.

- a) Os acordos de compensação de jornada pelo “Banco de Horas” com zeramento até 6 (seis) meses poderão ser acordados diretamente entre empresas e seus respectivos empregados, sem a intervenção do Sindicato Profissional, nos termos do artigo 59, Parágrafo Quinto da CLT;
- b) Os acordos de “Banco de Horas” com zeramento em períodos superiores a 6 (seis) meses deverão contar com participação do Sindicato Profissional para respectiva negociação;
- c) Fica autorizado nos acordos de “Banco de Horas”, nos termos da legislação aplicável em vigor, que as horas trabalhadas sejam compensadas em sistema de “uma hora trabalhada por uma hora compensada”.
- d) A forma de operacionalização, bem como o detalhamento adequado a cada situação fática serão informados pelas empresas, e os acordos deverão conter regras claras sobre o limite de horas acrescidas ou debitadas da jornada normal, forma de inserção das horas, remuneração das mesmas, compensação de saldo das horas, vigência/apuração das horas constantes do banco e prazo para revisão do acordo.

## **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - COMPENSAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO**

**Autoriza-se às empresas celebrarem com seus empregados, exceto quanto aos menores, regimes de compensação de horas de trabalho, desde que as jornadas não excedam em mais de duas horas diárias e de 44 (quarenta e quatro) semanais.**

**PARAGRAFO PRIMEIRO:**Autoriza-se às empresas que o desejarem, firmar com os seus empregados em geral ou individualmente ou por setores, acordos de compensação, para a implantação do quarto turno de trabalho, mediante Acordo Coletivo específico com o Sindicato Profissional.

**PARAGRAFO SEGUNDO:**Autorizam-se às empresas implantar e manter a redução de intervalo intrajornada, destinado a refeições e descanso, respeitado o limite mínimo de 30 (trinta) minutos para jornadas iguais ou superiores a 6 (seis) horas por dia, em geral, individualmente ou por setores.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** As empresas poderão estabelecer acordos de compensação de dias úteis, intercalados e/ou trocados por feriados, mediante instrumentos individuais, de sorte que possam os empregados ter períodos de descanso mais prolongados, nos termos do Artigo 611-A, XI da CLT.

## **DESCANSO SEMANAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DESCANSOS SEMANAIS REMUNERADOS**

Assegura-se aos empregados no mínimo um descanso semanal remunerado em dias de domingo, a cada 7(sete) semanas.

## **CONTROLE DA JORNADA**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - MARCAÇÃO DE PONTO**

As partes aqui convenientes, em consonância com o que dispõe a Portaria nº 373 do MTE, publicada no DOU no dia 28/02/2011 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, independentemente de fabricante e modelo.

**Parágrafo Único:** A empresa compromete-se a atender integralmente o disposto na Portaria 373/2011 (MTE), principalmente no que diz respeito à permissão integral da marcação do ponto por todos os empregados.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ENCERRAMENTO DO PONTO MENSAL E FOLHA DE PAGAMENTO**

A fim de permitir tempo hábil ao cumprimento do prazo legal para o recolhimento de Previdência Social e pagamento dos salários, autoriza-se às empresas fecharem os pontos mensais e cálculos de salários variáveis, antes do final do mês, de forma que:

- a) O pagamento das partes fixas dos salários de um mesmo mês será efetuado na data do vencimento legal;
- b) as parcelas de natureza salariais variáveis correspondentes ao trabalho realizado entre a data do fechamento dos cartões e o final do mês, poderão ser pagas por ocasião do pagamento dos salários do mês subsequente;
- c) também as faltas ou atrasos ao serviço ocorridas no período em questão, deverão ser descontados por ocasião dos salários do mês subsequente.

## **FALTAS**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ATESTADOS MÉDICOS**

As EMPRESAS reconhecerão e aceitarão os atestados médicos e odontológicos apresentados pelos empregados e emitidos por profissionais contratados pelo Sindicato ou passados pela Previdência Social, desde que sejam validados e aceitos pelos médicos das empresas ou por estes credenciados.

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



## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - PRORROGAÇÃO DE JORNADA DO ESTUDANTE**

Os empregados que comprovem documentalmente que estejam matriculados em estabelecimentos de ensino, ficam desobrigados de cumprirem prorrogações de suas jornadas normais de trabalho.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - INTERRUPÇÕES DO TRABALHO**

As paralisações do trabalho por causas acidentais, casos fortuitos ou força maior, e que exijam a liberação do empregado enquanto se processam os reparos, não implicarão em desconto dos salários.

O empregado, contudo, será obrigado a repor as horas em que foi liberado, sem que essa reposição seja interpretada como horas extras, desde que as horas de reposição não ultrapassem duas horas por dia e quarenta e cinco dias por ano.

**PARÁGRAFO ÚNICO:**As empresas que adotam o "BANCO DE HORAS", nos termos da legislação aplicável em vigor, poderão lançar o tempo de paralisação tratado nesta cláusula a débito dos empregados para futura compensação.

## **FÉRIAS E LICENÇAS LICENÇA NÃO REMUNERADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - AMPLIAÇÃO DE AUSÊNCIAS DO ART. 473 DA CLT**

a) as empresas concederão licença remunerada de 4(quatro) dias corridos, em caso de falecimento de cônjuge e descendente, e de 2 (dois) dias corridos, em caso de falecimento de ascendente, irmão ou pessoa que, comprovadamente, viva sob dependência econômica do empregado.

b) quando o empregado tiver mais de 1(um) ano de serviço na empresa, terá direito a 6 (seis) dias corridos de licença para casamento.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - LICENÇA AO VESTIBULANDO**

Sem prejuízo da sua remuneração, o empregado terá licença, em tempo integral, para a prestação de até dois vestibulares, ou provas do ENEM, no prazo de vigência desta convenção. O benefício será concedido se o vestibular for prestado em entidade de ensino localizada na área de abrangência desta convenção, devendo o beneficiário comprovar a prestação dos exames.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - UNIFORMES DE TRABALHO E "EPIS"**

Os uniformes e material de trabalho, quando exigidos pelas empresas, pelas funções ou por exigência de lei, serão fornecidos gratuitamente.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Quando a atividade ou função do empregado exigir o uso de uniforme ou "EPI", ainda que este se constitua em vestimenta como botas, luvas, máscaras, óculos, etc. O empregado é obrigado a usá-lo, sob pena de se considerar falta grave, capaz de autorizar punições pedagógicas e posteriormente até o despedimento por justa causa.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O empregado será responsável pelo uniforme ou "EPI" que lhe foi entregue e em caso de perda, extravio ou danificação, deverá indenizar a empresa. Por ocasião da rescisão do contrato de trabalho o empregado fica obrigado a devolver, no estado em que se encontrar o uniforme ou "EPI", sob pena de autorizar a empresa a descontar de quaisquer haveres o valor correspondente.

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

a) nos primeiros dias de trabalho na empresa, na troca de funções, de máquina ou equipamento, será explicado ao empregado sobre as áreas perigosas ou insalubres, bem como o uso de equipamentos de segurança e proteção, visando orientá-lo sobre os riscos ocupacionais existentes;

b) O empregado receberá orientação acerca dos produtos químicos que porventura sejam utilizados na empresa, bem como as orientações preventivas;

c) os "EPIS" que se deteriorarem ou se estragarem precocemente e comprovadamente pelo contato rotineiro e obrigatório com produtos químicos, serão substituídos pela empresa;

d) Quando o empregado necessitar de óculos de proteção como "EPI" e tiver deficiência visual, que o obrigue a usar óculos de grau, terá direito de ter o "EPI" com a graduação adequada à sua deficiência visual, salvo se o "EPI" puder ser utilizado em conjunto com os óculos de grau.

#### **PRIMEIROS SOCORROS**

##### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ASSISTÊNCIA MÉDICA NOTURNA**

As empresas com mais de 200 (duzentos) empregados e que tiverem turno noturno, manterão condições para que os empregados deste turno, caso necessitem, tenham assistência médico hospitalar no aludido período, podendo ser interpretada como tal, meios de transporte rápidos, de modo que aqueles que tenham necessidade de assistência médica de urgência possam ser transportados para o serviço médico hospitalar.

Independentemente da assistência acima referida, exclusiva para as empresas com mais de 200 (duzentos) empregados, todas as empresas vinculadas a esta tratativa, deverão ter à disposição dos empregados Caixa de Pequenos Socorros.

## RELAÇÕES SINDICAIS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - TAXA ASSISTENCIAL AO SINDICATO PROFISSIONAL

Conforme autorizado pela Assembleia Geral da categoria e o estabelecido no Art.513 da CLT, será descontado da remuneração de todos os empregados, valor equivalente a R\$ 80,00(oitenta reais), que serão descontados em 3 (três) parcelas e recolhidos da seguinte forma: R\$ 30,00 (trinta reais) nos salários de novembro de 2023 e recolhidos até 07/12/2023; R\$ 25,00 (vinte e cinco reais) nos salários de dezembro de 2023 e recolhidos até 06/01/2024 e R\$ 25,00 (vinte e cinco reais) nos salários de janeiro de 2024 e recolhidos até 07/02/2024, através de BOLETOS BANCÁRIOS a serem encaminhados pelo Sindicato Profissional.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:**Em caso de não recolhimento até a data aprazada, os empregadores arcarão com a obrigação, acrescida da multa prevista no Art. 600 da CLT, além da multa estipulada no final desta Convenção, em favor do Sindicato profissional.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:**Será obrigatório o desconto da Contribuição Assistencial dos novos empregados admitidos nas empresas após a data-base, com prazo de 30 (trinta) dias para o recolhimento, salvo se já tiver recolhido, comprovadamente, no emprego anterior.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:**Se ocorrer rescisão do contrato de trabalho de empregados, entre dezembro/2023 e fevereiro/2024, quaisquer que sejam as razões, por ocasião do pagamento de verbas e haveres rescisórios, através Termo de Rescisão de Contrato ou outro documento, serão descontados os valores remanescentes devidos ao Sindicato profissional.

**PARÁGRAFO QUARTO:**Se as empresas, cumprindo o estabelecido na presente cláusula, ou o Sindicato Patronal tiverem de responder a quaisquer medidas administrativas ou judiciais, sejam de iniciativa dos empregados que sofreram o desconto, sejam de iniciativa de quaisquer autoridades, o sindicato profissional poderá ser chamado a participar das lides ou das medidas administrativas como único responsável e

beneficiário dos valores descontados.

Participando ou não de ações judiciais ou de medidas administrativas, será de inteira e exclusiva responsabilidade do Sindicato Profissional o ressarcimento integral dos valores despendidos pelas empresas e/ou Sindicato Patronal, inclusive as despesas processuais com custas, depósitos recursais e honorários advocatícios, dentre outros, envolvendo as condições e valores previstos nas Cláusulas decorrentes da Taxa Assistencial ao Sindicato Profissional.

O Sindicato Profissional responderá como devedor principal, pelas multas e sanções que forem aplicadas às empresas e/ou ao Sindicato Patronal, por cumprirem a presente cláusula, e efetuarem os descontos.

**PARÁGRAFO QUINTO:** Se na vigência desta convenção coletiva for elaborada e sancionada lei que regulamente o assunto pertinente à cobrança de taxas de qualquer nome e previstas em negociações coletivas, a presente cláusula ficará sem efeito e as partes voltarão a negociar sobre o tema.

**PARÁGRAFO SEXTO:** Assegura-se o direito de oposição ao desconto da referida taxa ao empregado não associado, o qual deverá ser apresentado individualmente pelo empregado, mediante carta manuscrita em duas vias, estas assinadas e entregues diretamente e pessoalmente no Sindicato Profissional, mediante protocolo, e, posteriormente protocolada uma via pelo mesmo na empresa, até o 10o. (décimo) dia subsequente à data do COMUNICADO CONJUNTO sobre a celebração do pacto pelo Sindicato Profissional e Patronal ou à Convenção Coletiva de Trabalho já registrada, encaminhados às empresas, o que primeiro ocorrer. A Convenção Coletiva de Trabalho será sempre formalizada e registrada junto ao órgão competente do Ministério do Trabalho e encaminhada às empresas.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - MULTA PELO INADIMPLEMENTO DE CCT**

O inadimplemento das cláusulas, sujeita às partes contratantes ao pagamento de multa equivalente a 10% (dez por cento) do maior piso salarial pactuado nesta Convenção, que reverterá em favor da parte prejudicada.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - PROCESSO DE PRORROGAÇÃO E REVISÃO**

Os entendimentos visando à celebração da nova Convenção Coletiva de Trabalho, para vigor no período de 1º de novembro de 2024 à 31 de outubro de 2025, serão iniciadas dentro dos 60 (sessenta) dias que antecederem o término da presente tratativa coletiva.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - LOCAL PARA AVISOS DO SINDICATO**

Os avisos do Sindicato profissional poderão ser afixados em locais indicados pela empresa, desde que tenha prévia e expressa autorização desta.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DISPOSIÇÕES FINAIS**

E, por estarem às partes entre si justas e acordadas, assinam o presente em 5(cinco) vias de igual teor e forma.

}

**ANTONIO DI RIENZO  
PRESIDENTE  
SINDICATO DAS IND DE FIAÇAO E TECELAGEM DE LONDRINA**

**CARLOS ROBERTO DUARTE**

**PRESIDENTE  
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE FIAÇAO E TECELAGEM DE LONDRINA E REGIAO E  
VESTUARIO DE CARLOPOLIS E REGIAO**

**ANEXOS  
ANEXO I - AGE PATRONAL**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO II - AGE LABORAL**

[Anexo \(PDF\)](#)[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>.