

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2023/2024

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR000568/2023
DATA DE REGISTRO NO MTE: 29/03/2023
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR014551/2023
NÚMERO DO PROCESSO: 13068.102102/2023-21
DATA DO PROTOCOLO: 28/03/2023

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

FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE CALÇADOS, COURO, VESTUÁRIO E TEXTIL DO ESTADO DO PARANÁ - FETRACCOVESTT-PR, CNPJ n. 11.957.312/0001-04, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSÉ RICARDO LEITE;

E

SINDICATO INTERMUNICIPAL DAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO DO PARANÁ, CNPJ n. 78.970.365/0001-36, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). GUILHERME HAKME;

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 março de 2023 a 29 de fevereiro de 2024 e a data-base da categoria em 01º de março.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **dos trabalhadores nas Indústrias Calçados; Fabricação de Couro Sintético e Fabricação de Artefatos de Couro; de Solado Palmilhado; Oficiais Alfaiates; Costureiros e Costureiras; Trabalhadores nas Indústrias de Confeções de Roupas; Guarda Chuvvas e Bengalas; de Luvas; Bolsas e Peles de Resguardo; Pentas e Similares; Chapéus e Chapéus de Senhoras; Material de Segurança e Proteção no Trabalho; Cama Mesa e Banho; Roupas Íntimas; Roupas Infantis; Cortinas e Confeções Unissex; Trabalhadores nas Indústrias de Fiação e Tecelagem, Tintura e Estamparia de Tecidos; Malharias e Meias; Cordoalhos e Estopas; Fibras Têxteis Sintéticas e Artificiais; Acabamentos de Confeções de Malhas e Especialidades Têxteis**, com abrangência territorial em **Carlópolis/PR**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL MÍNIMO DE INGRESSO

Fica assegurado aos integrantes da categoria a partir de 1º de março de 2023, o PISO SALARIAL mínimo de ingresso conforme segue:

I – Para os empregados que trabalham como **AUXILIAR DE PRODUÇÃO EM GERAL**, o piso salarial é de **R\$1.452,79** (Um mil e Quatrocentos e Cinquenta e Dois Reais e Setenta Nove centavos);

II – Para os empregados que trabalham como **COSTUREIROS (AS)** ou **OPERADORES (AS)** de máquina em geral, o piso salarial é de **R\$1.702,81** (Um mil e Setecentos e Dois Reais e Oitenta e um centavos).

III – Para os empregados que trabalham na **PASSADORIA** como **PASSADOR** ou **PRENSISTA**, o piso salarial é de **R\$1.500,41** (Um mil Quinhentos Reais e Quarenta e Um Centavo).

IV – DIFERENÇA DO SALÁRIO DE MARÇO/2023: As empresas que não aplicaram o reajuste no mês de março/2023, ficam autorizada a conceder no mês de abril de 2023, com destaque no holerite “DIFERENÇA SALARIAL DO MÊS DE MARÇO/23”

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Os integrantes da categoria abrangida pela Convenção Coletiva de Trabalho terão correção salarial a partir de 01/03/2023, mediante aplicação do reajuste de **6,45%** (Seis virgula quarenta e cinco por cento) sobre salários vigentes em março de 2022 para os que ganha até R\$5.000,00, e para os que recebem acima de R\$5.001,00 terão reajuste de **5,47%** (Cinco virgula quarenta e sete por Cento) sobre os salários vigentes em 01 de março de 2022.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - EMPREGADOS ADMITIDOS APÓS A DATA BASE.

Os empregados admitidos após 01º de março de 2022, considerando-se o mês como a fração superior a 15 (quinze) dias, o percentual de correção será proporcional conforme tabela abaixo:

Até R\$5.000,00 ↓

Acima de R\$5.001,00 ↓

MÊS ADMISSÃO	REAJUSTE	MÊS ADMISSÃO	REAJUSTE
mar/22	6,45%	mar/22	5,47%
abr/22	5,92%	abr/22	5,02%
mai/22	5,39%	mai/22	4,55%
jun/22	4,86%	jun/22	4,09%
jul/22	4,33%	jul/22	3,64%
ago/22	3,80%	ago/22	3,19%
set/22	3,27%	set/22	2,72%
out/22	2,74%	out/22	2,26%
nov/22	2,21%	nov/22	1,81%
dez/22	1,68%	dez/22	1,36%
jan/23	1,15%	jan/23	0,90%
fev/23	0,62%	fev/23	0,45%

PARÁGRAFO SEGUNDO- COMPENSAÇÃO – ANTECIPAÇÃO

As empresas estão autorizadas a compensar eventuais antecipações salariais já concedidas, para todos os efeitos legais.

PARÁGRAFO TERCEIRO – DA NÃO INCORPORAÇÃO DO ABONO DA CCT 2023/2024 PARA EFEITOS DO REAJUSTE.

A base de cálculo do reajuste ora pactuado, será exclusivamente a parte fixa dos salários vigentes de março de 2023, sem a incorporação do abono convencional indenizatório pago conforme disposto na cláusula '4' da CCT 2022/2023, eis que o reajuste de 6,45% já contempla a incorporação de referido abono.

SALÁRIO PRODUÇÃO OU TAREFA

CLÁUSULA QUINTA - TRABALHO POR TAREFA OU PRODUÇÃO

No pagamento de férias, 13º salários e verbas rescisórias de empregado que receba por tarefa ou produção, deverá ser observada a média da tarefa ou produção dos últimos doze meses.

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA SEXTA - DESCONTO DE CONVÊNIO MÉDICOS, SEGURO, ASSOCIAÇÕES E OUTROS

O empregado poderá optar pelo seguro de vida em grupo que for instituído pela empresa, especialmente na hipótese de autorização para desconto de valores.

Além dos descontos obrigatórios em lei, as empresas deverão obter autorização do empregado para

desconto de mensalidade associativa sindical, convênio com farmácia, supermercados e outros estabelecimentos comerciais conveniados. Na rescisão, em havendo pendência de débitos do empregado, estes serão integralmente satisfeitos, até o limite dos valores devidos ao empregado.

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

CLÁUSULA SÉTIMA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, inclusive nas férias, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído (Enunciado 159 do TST).

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS

O adicional de horas extras será de 50% (cinquenta por cento), nos termos da Constituição Federal.

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA NONA - TRABALHO NOTURNO

Todos os empregados admitidos até 28/02/2019, que executarem trabalho noturno, considerando entre 22h00min e 05h00min horas, terão um adicional noturno no importe de 25% (vinte e cinco por cento) sobre a hora normal, sendo que os empregados admitidos a partir de 1º de março de 2019, farão jus a adicional noturno no importe de **20%** (vinte por cento) sobre o salário normal.

OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA DÉCIMA - ABONO CONVENCIONAL INDENIZATÓRIO

Os empregados abrangidos por este instrumento e que recebam exclusivamente dentro das faixas salariais adiante especificadas, farão jus a um ABONO CONVENCIONAL INDENIZATÓRIO, de natureza indenizatória, nos seguintes moldes:

I) Os empregados que recebam até R\$2.000,00 (Dois mil reais) de salário, farão jus a um ABONO CONVENCIONAL INDENIZATÓRIO, no importe de **R\$30,00** (Trinta Reais);

II) Os empregados que recebam entre R\$2.001,00 (Dois mil e um reais) e R\$4.000,00 (Quatro mil reais) de salário, farão jus a um ABONO CONVENCIONAL INDENIZATÓRIO, no importe de **R\$50,00** (Cinquenta Reais).

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O ABONO CONVENCIONAL INDENIZATÓRIO devido conforme as faixas estabelecidas nos incisos I e II, será devido mensalmente, no período de março de 2023 a fevereiro de 2024, exclusivamente.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Os empregados que recebam salários superiores a R\$4.001,00 (Quatro mil e um reais) não farão jus ao ABONO CONVENCIONAL INDENIZATÓRIO.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Referidos abonos serão pagos de forma destacada em folha pagamento a título de ABONO CONVENCIONAL INDENIZATÓRIO.

PARÁGRAFO QUARTO – DA NATUREZA INDENIZATÓRIA.

O ABONO CONVENCIONAL INDENIZATÓRIO ora estabelecido, seja o pago mensalmente, seja o pago de forma retroativa (§4º), tem natureza indenizatória, não integra a remuneração do empregado, não se incorpora ao contrato de trabalho e não constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário, nem tampouco para efeito de pagamento de férias, 13º salário, rescisórias e demais verbas consectárias, nos estritos termos do §2º do art. 457 da CLT e do art. 611-A da CLT.

PARÁGRAFO QUINTO – BASE DE CÁLCULO 2024/2025.

O ABONO CONVENCIONAL INDENIZATÓRIO (no valor de R\$ 30,00 ou de R\$ 50,00 de acordo com a faixa salarial respectiva – incisos I e II do caput desta cláusula), será incorporado aos salários no mês de março de 2024, exclusivamente para fins de base de cálculo de futuro reajuste a ser negociado para a próxima CCT (2024/2025), sendo que tal circunstancia não desnatura seu caráter indenizatório.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ASSIDUIDADE

As empresas poderão instituir o pagamento de assiduidade ou adicional de assiduidade, condicionado a ausência de falta ao labor, que ausência do empregado justificada por hipótese legalmente estabelecida e/ou atestado médico devidamente emitido não interfere na percepção do benefício.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - VALE TRANSPORTE E CESTA BÁSICA

Os benefícios eventualmente concedidos pelas empresas pelo não desconto do valor do vale transporte, da parte que cabe ao empregado, bem assim, o fornecimento de cesta básica, possuem natureza indenizatória, não integrando os salários dos empregados.

Parágrafo único: fica estabelecido que as empresas poderão condicionar o pagamento de tais benefícios a ausência de faltas ao labor.

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ATENDIMENTO DE EMERGÊNCIA

As empresas com mais de 30 (trinta) funcionários terão que contratar imediatamente em favor de seus funcionários serviços de Unidade Móvel de Atendimento (ambulância) devidamente equipada com UTI móvel, que deve contar com equipe profissional de saúde formada ao menos por um médico, enfermeiro e motorista socorrista, assegurando aos funcionários atendimento em seu local de trabalho, sem nenhum custo para o funcionário, as empresas terão de comprovar a contratação ao sindicato dos empregados.

Parágrafo único - Nos municípios ou região onde não haja os serviços de Unidade Móvel de Atendimento (ambulância) devidamente equipada com UTI móvel, com equipe profissional de saúde formada ao menos por um médico, enfermeiro e motorista socorrista, ficarão desobrigadas da contratação deste serviço até que seja instalada ou seja disponibilizado o serviço no Município ou Região, **a ser comprovada em até vinte dias após o início da vigência do instrumento, perante o Sintvest.**

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO FUNERAL

As empresas pagarão todas as despesas com funeral de empregado falecido no interior das mesmas, bem assim, eventual morte decorrente de acidente de trabalho. Na hipótese de a empresa ter contratado seguro funeral, tais despesas serão arcadas pela seguradora.

AUXÍLIO MATERNIDADE

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PRORROGAÇÃO DA LICENÇA MATERNIDADE – LEI 11.770/2008

A prorrogação de 60 dias da licença maternidade será concedida à empregada caso a empresa opte por aderir ao Programa Empresa Cidadã, instituído pela Lei 11.770/2008, tendo em vista o caráter facultativo da mencionada lei.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO CRECHE

As empresas pagarão a título de auxílio creche o valor máximo de até **R\$150,00** (Cento e Cinquenta reais) mensais para cada filho para empregada-mãe que tenha filho de 0 a 4 anos desde que as empregadas apresentem os comprovantes de pagamento das despesas com creche até o dia quinze do mês.

Parágrafo Primeiro: O pagamento será efetuado no 5º dia útil após a entrega do comprovante de pagamento. O recibo da instituição de ensino obrigatoriamente terá que constar o nome da instituição e o CNPJ. O auxílio creche não será incorporado ao salário para qualquer finalidade. As empresas que, de alguma forma, já satisfazem o disposto no artigo 389, § 1º e 2º da CLT ficam desobrigadas quanto ao pagamento do auxílio creche.

Parágrafo segundo: É facultada a empresa o pagamento do auxílio-creche diretamente para a entidade.

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO

As empresas farão, em favor de seus empregados, independentemente da forma de contratação, um seguro de vida e acidentes pessoais em grupo, nas seguintes condições:

I – O seguro de vida em grupo deverá ser implantado nas empresas imediatamente após a assinatura da presente CCT.

II – O custo do pagamento mensal do seguro ficará totalmente a cargo da empresa;

III – O seguro de vida em grupo, independentemente da seguradora contratada, deverá conter as seguintes coberturas:

a) R\$ 15.000,00 (Quinze mil e reais), em caso de Morte do empregado titular do seguro, independentemente do local ocorrido;

b) R\$ 15.000,00 (Quinze Mil reais), em caso de Invalidez Permanente (Total ou Parcial) do empregado, causada por acidente, independentemente do local ocorrido.

c) R\$ 15.000,00 (Quinze Mil reais), em caso de Invalidez Permanente total adquirida no exercício profissional, devidamente comprovada, conforme exigido na apólice do seguro contratado pela empresa.

d) R\$ 7.500,00 (Sete mil quinhentos reais) em caso de morte do cônjuge do empregado titular do seguro;

e) R\$ 3.750,00 (Três mil setecentos e cinquenta reais), em caso de morte de filho do titular do seguro, de até 21 (vinte um) anos, limitado a 04 (quatro);

f) R\$ 3.750,00 (Três mil setecentos e cinquenta reais), em favor do empregado quando ocorrer o nascimento de filho (a) portador de invalidez causada por Doença Congênita, o qual não poderá exercer qualquer atividade remunerada, e que seja caracterizada por atestado médico até o sexto mês após o dia do seu nascimento;

IV – O seguro de vida em grupo, independentemente da seguradora contratada, deverá conter os benefícios complementares:

a) Ocorrendo a morte do titular do seguro, os beneficiários do seguro receberão, a título de doação, duas cestas-básicas de 25 kg cada, de comprovada qualidade.

b) Ocorrendo a morte do titular do seguro, a cobertura do seguro deverá garantir o reembolso das despesas com sepultamento do mesmo, no valor de até R\$ 2.160,00 (dois mil cento e sessenta reais).

c) O seguro contratado pela empresa deverá prever uma indenização a favor da empresa ou empregador de até 10% (dez por cento) do capital básico vigente, a título do reembolso das despesas efetivadas, para o acerto rescisório trabalhista, devidamente comprovado, em caso de morte do titular do seguro.

V – Ocorrendo o nascimento de filho (s) da funcionária (cobre somente titular do sexo feminino) a mesma receberá, a título de doação, **DUAS CESTAS-NATALIDADE**, caracterizadas como um KIT MÃE e um KIT BEBÊ, com conteúdos específicos para atender as primeiras necessidades básicas da beneficiária e seu bebê, desde que o comunicado seja formalizado pela empresa até 30 dias após o parto da funcionária contemplada.

Parágrafo Primeiro - As indenizações, independentemente da cobertura, deverão ser processadas e pagas aos beneficiários do seguro, no prazo estabelecido pela seguradora, após a entrega da documentação completa exigida por esta;

Parágrafo segundo: As empresas terão que apresentar cópia da apólice da contratação no prazo de 20 dias após homologação da CCT, perante o Sindicato.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÕES CONTRATUAIS

As homologações das rescisões contratuais e o pagamento das verbas decorrentes devidas aos trabalhadores com mais de (01) um ano de contrato de trabalho deverão ser homologadas na Sub Sede do Sindicato Rua Capitão Estácio, 253, (43) 3566-1698 em **CARLOPOLIS – PR**

- a) O pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão, ou recibo de quitação, deverá ser efetuado até 10 dias após o término do contrato.:
- b) No caso do não comparecimento do empregado no prazo fixado para receber os seus haveres, a empresa poderá desobrigar-se da multa prevista do art. 477da CLT;
- c) O Empregado dispensado sem justa causa fica liberado do cumprimento do aviso prévio quando comprovar a obtenção de novo emprego, desonerando a empresa do pagamento dos dias não trabalhados, desde que comprovação seja apresentada no ato da rescisão.
- d) Homologada a rescisão contratual junto ao sindicato dos trabalhadores tem efeito liberatório quando aos valores e verbas nela constante.
- e) Não haverá custo ao empregador, pela homologação das rescisões de contrato.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - JUSTA CAUSA

Na hipótese de rescisão por justa causa a empresa deverá indicar, obrigatoriamente, por escrito, a falta grave cometida pelo empregado.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA - TRABALHADOR EM CALDEIRA

Todo o trabalhador que laborar ou manusear caldeira deverá possuir cursos de caldeira e demais cursos que o capacite para o exercício da função, inclusive com reciclagem e atualização, sem custo para o trabalhador. Fica a empresa obrigada a fazer anualmente a inspeção nas caldeiras por engenheiro de segurança do trabalho, comunicando o feito ao Sindicato Profissional, nas formas previstas na NR-13 e Portaria 23 de 27/12/2004.

ADAPTAÇÃO DE FUNÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - PROMOÇÕES

A promoção do empregado, a cargo de nível superior ao exercido, importará em aumento salarial e comportará um período experimental não superior a 90 (noventa) dias. A promoção e o respectivo aumento salarial serão, obrigatoriamente, anotados na carteira profissional. Não aprovado, poderá reverter ao cargo anterior.

ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA

Os empregados selecionados para prestarem serviço militar obrigatório terão estabilidade desde a convocação até 60 dias após a dispensa pelo órgão das Forças Armadas. As empresas que desejarem, poderão reverter esta estabilidade, antes da incorporação, pela liberação do FGTS, com multa de 40% (quarenta por cento), mais 1 (um) salário, a título de indenização, além do pagamento do aviso prévio. Não estão alcançados pelo disposto na presente cláusula os que tiverem os contratos rescindidos por justa causa, término de contrato de experiência e pedido de demissão. Por fim, se o empregado, voluntariamente, requerer ao órgão das Forças Armadas a permanência no serviço militar, como engajamento ou reengajamento, cessa a estabilidade, contados a partir da data do pedido.

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - REVISTA

A empresa poderá promover revista nos empregados, desde que realizada por pessoa do mesmo sexo e em local reservado, bem assim, de seus pertences pessoais.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIO PARA O INSS

As empresas deverão promover o preenchimento da documentação exigida pelo INSS quando solicitada pelo empregado, obedecendo aos seguintes prazos:

- a) Para obtenção de auxílio doença = 05 dias úteis;
- b) Para fins de aposentadoria = 10 dias úteis;
- c) Para fins de aposentadoria especial = 15 dias úteis.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - REANOTAÇÃO DA CTPS

Na hipótese de perda, extravio, furto ou roubo da CTPS, a empresa deverá promover a reanotação da CTPS do empregado, desde que ainda possua os registros necessários para a devida anotação.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - TRABALHO EM REGIME DE TEMPO PARCIAL

As empresas, se necessário, poderão efetuar com os atuais empregados, mediante expressa anuência individual e por escrito do empregado, a adoção do regime de tempo parcial, conforme estabelecido no parágrafo 2º, do artigo 58-A da CLT. A alteração contratual nesta hipótese, deverá ser efetuada mediante acordo coletivo junto aos sindicatos patronal e profissional

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - COMPENSAÇÃO DE JORNADA

Fica facultada às partes a adoção de regime de compensação de jornada, desde que atendidas as condições legais e as estabelecidas nessa cláusula.

A compensação de jornada poderá ser firmada entre as empresas e os trabalhadores.

I – O horário de compensação, compreendendo horário de início, término e intervalo, deverá estar previsto em acordo individual, firmado entre empregado e empresa, ou acordo coletivo.

II – A jornada diária para efeito de compensação poderá ser acrescida de duas horas no máximo, observada a carga diária normal semanal de 44 horas.

III- O Banco de Horas não fara parte da convenção coletiva.

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - REPOUSO PARA ALIMENTAÇÃO/DESCANSO

Fica proibido às empresas autorizar, no horário de almoço e repouso dos funcionários, comícios de candidatos a cargos eletivos.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ANOTAÇÃO INTERVALO INTRAJORNADA

Faculta-se aos empregadores, a dispensa da anotação do intervalo intrajornada. Os empregadores que adotarem a dispensa da anotação deverão destacar no enunciado do cartão ponto o horário de fruição do intervalo. *art. 74, §2º, da CLT e a Portaria 3626-91, do Ministério do Trabalho.*

FALTAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ABONO DE FALTAS

Nos termos do art. 473 da CLT, o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário:

I. até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica.

II. até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento;

III. por 5 (cinco) dias consecutivos, em caso de nascimento de filho, de adoção ou de guarda compartilhada; (Redação dada pela Lei nº 14.457, de 2022)

IV. até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva;

V. por um dia, a cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;

V. no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na letra "c" do art. 65 da Lei nº 4.375, de 17 agosto de 1964 (Lei do Serviço Militar).

VII. nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior.

VIII. pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a júízo.

IX. pelo tempo que se fizer necessário quando na qualidade de dirigente ou conselheiro da entidade sindical, estiver participando de reunião convocada pela entidade sindical ou então reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro.

X. até 2 (dois) dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira.

XI. por 1 (um) dia por ano para acompanhar filho de até 6 (seis) anos em consulta médica.

XII. até 3(três) dias, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de realização de exames preventivos de câncer devidamente comprovada.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CURSOS E REUNIÕES

Quando realizados fora do horário normal de trabalho deverão ser objeto de compensação, nos termos da cláusula 5, ou remuneradas como horas extras.

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - FÉRIAS – INÍCIO DO GOZO

O Início do gozo das férias individuais e coletivas, não poderá coincidir com sábados, domingo e feriados, ou dias compensação do repouso semanal remunerado, sendo vedado que inicie no período de 2 dias que antecedem feriados ou o dia do descanso semanal.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - FÉRIAS PROPORCIONAIS

Assegura-se o pagamento de férias proporcionais aos empregados que tiverem à iniciativa da rescisão do contrato de trabalho, ainda que não tenham 12 (doze) meses de serviço.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - HIGIENE

As empresas manterão a higiene nas instalações sanitárias e no refeitório. Na inexistência de refeitório, as empresas deverão manter local apropriado para a refeição, inclusive para aquecimento dos alimentos.

EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - FORNECIMENTO DE EPI, FERRAMENTAS E UNIFORME

Constitui obrigação do empregador o fornecimento dos equipamentos e ferramentas de trabalho. O mesmo deverá ocorrer com o uniforme, quando for exigido o seu uso pela empresa.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - MATERIAL DE SEGURANÇA

As empresas fornecerão gratuitamente, todo o material de proteção individual, aos trabalhadores, bem como cuidarão da segurança de suas instalações, solicitando vistoria anual do Corpo de Bombeiros.

CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - CIPA

As empresas que devem possuir CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - convocarão as eleições, mediante edital a ser fixado no quadro próprio da empresa, as quais deverão ocorrer no prazo de 45 (quarenta e cinco) dias antes do término do mandato.

Deverá ainda ser afixado no quadro de avisos os nomes dos candidatos inscritos, bem assim, dos apelidos

se houver, fornecendo-se ainda o comprovante de inscrição.

A empresa terá o prazo máximo de 30 (trinta) dias, após a posse, para a realização de curso de treinamento dos cipeiro eleitos.

O membro da CIPA representante dos empregados deverá participar da investigação dos acidentes ocorridos.

EXAMES MÉDICOS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - EXAMES MÉDICOS

Os exames admissionais, demissionais e os periódicos são de responsabilidade do empregador.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ATESTADOS MÉDICOS

Para ser aceito como justificativa da ausência do empregado, o atestado entregue pelo empregado, deve conter o local, dia e horário do atendimento, deve observar a ordem de preferência prescrita em lei, qual seja:

1º) Atestado fornecido pelo Médico da Empresa ou em convênio;

2º) Atestado fornecido pelo Médico do INSS ou do SUS;

3º) Atestado fornecido pelo Médico do SESI ou SESC;

4º) Atestado fornecido pelo Médico a serviço de repartição federal, estadual ou municipal, incumbida de assuntos de higiene e saúde;

5º) Atestado fornecido pelo Médico de serviço sindical;

6º) Atestado fornecido pelo Médico de livre escolha do próprio empregado, no caso de ausência dos anteriores, na respectiva localidade onde trabalha.

I – Para a adoção da ordem estabelecida no caput, a empresa deverá emitir Regulamento Interno a ser entregue aos empregados, no qual esteja prevista a ordem de preferência constante da presente cláusula, mediante contra - recibo.

II – O atestado médico superior a 15 (quinze) dias deverá obrigatoriamente conter o CID;

III – Na hipótese de a empresa possuir serviço médico próprio, a validade dos atestados dependerá do visto do referido serviço.

(Obs.: Fundamentação: Art. 12, alínea "f" e § 1º do Regulamento a que se refere o Decreto nº 27.048, de 12.08.1949 e artigo 59 da Lei 8.213/91.).

Paragrafo Primeiro; deverá ser apresentado o atestado médico, por terceiro, até 72 (setenta duas horas) após afastamento.

OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ADEQUAÇÃO ERGONOMICA

As empresas ficam obrigadas ao cumprimento aos subitens **17.1.2** e **17.3.3** da Norma Regulamentadora **NR-17**, juntamente com o **subitem 12.97** da Norma regulamentadora NR-12 ambas editadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego que tratam do assunto de assentos utilizados nos postos de trabalho e que visam estabelecer parâmetros que permitam a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar um máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente.

RELAÇÕES SINDICAIS SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - SINDICALIZAÇÃO

Com o propósito de auxiliar na sindicalização, as empresas, duas vezes por ano, facilitarão ao sindicato, local e meios para seus representantes tenham contatos com os operários e possam sindicalizá-los.

I - O cumprimento desta cláusula não obriga as empresas a suspenderem o trabalho ou a produção, já que o contato do Sindicato com os operários se dará fora do horário normal de trabalho.

II - As empresas descontarão em folha de pagamento do empregado, desde que autorizado, as mensalidades do SINDICATO, e demais convênios que o empregado usufruir, repassando os valores ao SINDICATO, um dia após o pagamento dos salários.

III - O não recolhimento ao SINDICATO, ou atraso no recolhimento, implicará numa multa de 10% (dez por cento) sobre o valor retido, devidamente atualizado pelo IGPM, mais juros de 1% (um por cento) ao mês.

LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL

Os dirigentes sindicais, titulares ou suplentes, não afastados de suas funções nas empresas, poderão ausentar-se do serviço, nos termos e condições estabelecidas no art.543, parágrafo segundo da CLT.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/CONFEDERATIVA

Amparado por deliberação do Sindicato Profissional, será cobrada Taxa de Reversão Salarial/Assistencial /Confederativa, a ser descontada em folha de pagamento dos empregados nos seguintes percentuais: a) 3% (Três por cento) do valor da sua remuneração mensal do mês de maio/2023; b) 3% (Três por cento) do valor da sua remuneração mensal do mês de outubro/2023. O valor do desconto não deverá ultrapassar R\$ 70,00 (Setenta reais), em cada uma das parcelas. Os empregados admitidos após a esta data terão o mesmo desconto acima referido, nos salários do segundo e do terceiro mês, após sua admissão, recolhendo-se o produto do desconto 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 junho de 2023; b) descontos relativos ao item "b" do primeiro parágrafo desta cláusula, até 07 de Novembro de 2023, sempre no **CAIXA ECONOMICA FEDERAL, agência 0394 – conta Corrente 1003-9**, através de BOLETOS BANCÁRIOS a serem encaminhados pelo FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE CALÇADOS, COURO, VESTUÁRIO E TÊXTIL DO ESTADO DO PARANÁ – FETRACCOVESTT; 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.

Parágrafo único: O desconto prevista, será condicionado a que se obedeça ao Precedente Normativo nº 119 do C. TST e no MEMO CIRCULAR SRT/TEM 04/2006, aprovado em Assembleia da categoria realizada no dia 17/03/2023, ficando o trabalhador com direito de exercer oposição, devendo apresentar no sindicato carta escrita de próprio punho no prazo máximo de 10 dias, a contar-se da informação do sindicato à categoria, sobre o registro da CCT ora celebrada junto ao Ministério do Trabalho e Emprego.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - TAXA NEGOCIAL

As empresas abrangidas por esta Convenção recolherão em favor do Sindicato Intermunicipal das Indústrias do Vestuário do Paraná, taxa negociada com escopo de suportar o ônus decorrente da negociação coletiva e formalização da convenção coletiva, proporcional ao número de trabalhadores, que deverá ser comprovado através da apresentação no SIVEPAR, do CAGED até quinze dias após o início da vigência da presente convenção coletiva de trabalho, fixando-se na seguinte proporção:

Número de funcionários	Valor a ser recolhido mensalmente
------------------------	-----------------------------------

até 19	R\$ 40,00
20 a 49	R\$ 100,00
50 a 99	R\$ 150,00
100 a 199	R\$ 200,00
200 a 399	R\$ 250,00
400 acima	R\$ 500,00

I - Faculta-se aos empregadores o pagamento em parcela única, referente à anualidade, até o dia 30/04/2023, com desconto de 15%.

II – Optando pelo pagamento mensal, deverá realizá-lo até o dia dez do mês seguinte ao vencimento;

III - O não pagamento da taxa negociada na data e forma acima importará em multa de 2%, mais juros moratórios de 1% ao mês e correção monetária segundo o INPC;

IV- Ocorrendo o inadimplemento, faculta-se a negativação junto aos órgãos de proteção ao crédito além do ajuizamento de ação de cobrança, despesas processuais e honorários advocatícios, e não fornecimento de certidão de regularidade sindical.

V – Deverão, em fevereiro/2023, apresentar o CAGED referente a janeiro/2023.

VI – Em caso de descumprimento da apresentação de documentos, estabelecem as partes de multa no importe de 30% do maior piso estabelecido.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - ENQUADRAMENTO FUNCIONAL

AUXILIAR DE PRODUÇÃO: Todo trabalhador que, não possuindo qualquer qualificação profissional, executa toda e qualquer atividade de auxílio à Costureira Industrial e a Auxílio a Chefia de Produção. Nesta categoria estão incluídas as funções de: arrematador, enfiador, auxiliar de corte, auxiliar de mecânico de máquina de costura, embalador, zeladora, cronometrista, recepcionista, auxiliar de lavanderia, auxiliar de lavador, auxiliar de expedição, auxiliar de escritório e office-boy.

PASSADORIA: Passador e prensista.

COSTUREIRA INDUSTRIAL: Todo trabalhador que, tendo amplos e especializados conhecimentos de seus ofícios, têm capacidade profissional para realizá-los com produtividade e eficácia. Nesta categoria são incluídas as diferentes funções desenvolvidas, como: costureira, bordador, overloquista, e demais profissionais que desempenham funções em outros modelos de máquinas especiais de costura, riscador, estampador, prespontador, mecânico de máquina de tecer, subchefe, comissionista vendedor ou vendedora, vigia noturno ou diurno, cortador, cronoanalista, filigrama, lavador.

ENCARREGADO E/OU CHEFIA DE PRODUÇÃO: Todo profissional responsável pelo setor de produção.

ESTILISTA: Todo profissional responsável pelo desenvolvimento de coleção.

MODELISTA: Todo profissional responsável pela Elaboração Modelagem.

DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - APRESENTAÇÃO DE PAUTA 2022/2023

Comprometendo-se o sindicato laboral a encaminhar o “Rol de Reivindicações” para a data base seguinte (2022/2023), ao sindicato patronal até o dia 15/12/2022.

MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - FORO

Para as partes signatárias do presente instrumento, fica eleito o foro da comarca de Londrina para dirimir quaisquer dúvidas na aplicação do presente instrumento. Para os beneficiários do presente instrumento, o fórum da comarca da prestação de serviços.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - PENALIDADES

Na hipótese de descumprimento de parte ou de todo instrumento, será devido multa igual a 10% (dez por cento) do valor do piso da costureira, em favor da parte prejudicada, de forma não cumulativa.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - INDENIZAÇÃO POR DESPEDIMENTO ANTES DA DATA BASE

Assegura-se ao empregado demitido sem justa causa nos 30 (trinta) dias que antecedem a data-base, uma indenização equivalente a um mês de salário, nos termos da Lei Nº. 6.708/79.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - REPRESENTANTE

A direção da FETRACCOVESTT-PR nomeou o seu diretor Sr. Carlos Roberto Duarte, para representar a entidade na Cidade de Carlopólis –PR junto aos trabalhadores da categoria e as empresas pertencentes, com o propósito de intermediar a negociação dos acordos coletivos, representar os trabalhadores e realizar assembleias periódicas, sendo que deverá sempre informar a direção da Fetraccovestt-PR e enviar os documentos formulados para que sejam analisados e ratificados. A formalização dos acordos juntos ao Ministério do Trabalho será exclusivamente feita pela direção da FETRACCOVESTT-PR.

}

**JOSE RICARDO LEITE
PRESIDENTE**

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

**GUILHERME HAKME
PRESIDENTE
SINDICATO INTERMUNICIPAL DAS INDUSTRIAS DO VESTUARIO DO PARANA**

ANEXOS ANEXO I - ATA DE ASSEMBLEIA

[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>.