

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2023/2024

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR002485/2023  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 25/09/2023  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR049650/2023  
NÚMERO DO PROCESSO: 13068.201021/2023-11  
DATA DO PROTOCOLO: 21/09/2023

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

FEDERACAO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE CALCADOS, COURO, VESTUARIO E TEXTIL DO ESTADO DO PARANA - FETRACCOVESTT-PR, CNPJ n. 11.957.312/0001-04, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSE RICARDO LEITE;

E

SINDICATO DAS INDUSTRIAS DO VESTUARIO DE CURITIBA E SUDESTE DO PARANA - SINDIVEST PARANA, CNPJ n. 40.187.239/0001-37, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ARDISSON NAIM AKEL;

FEDERACAO DAS INDUSTRIAS DO ESTADO DO PARANA, CNPJ n. 76.709.898/0001-33, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). CARLOS VALTER MARTINS PEDRO;

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 2023 a 31 de agosto de 2024 e a data-base da categoria em 01º de setembro.

### 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 Unisex; 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 **Cândido de Abreu/PR, Coronel Domingos Soares/PR, Cruz Machado/PR, Inácio Martins/PR, Mallet/PR, Palmas/PR, Rio Azul/PR, São Mateus do Sul/PR e União da Vitória/PR.**

### Salários, Reajustes e Pagamento

#### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - SALARIO PROFISSIONAL DE CONTRATAÇÃO CLASSIFICAÇÃO

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/09/2023 a 31/08/2024**

Fica assegurado aos empregados da categoria, a partir de 1º de Setembro/2023, os salários profissionais de acordo com os níveis e classificação a seguir:

**SALÁRIO NORMATIVO:** Reajuste no percentual de 5% (cinco por cento) linear, restando os salários nos seguintes valores:

<b>Nível I</b> – Auxiliares de serviços gerais, tais como: serventes, “office-boys” e zeladores.	<b>R\$ 1.464,75 (mil quatrocentos e sessenta e quatro reais e setenta e cinco centavos).</b>
<b>Nível II</b> – Auxiliares de produção, compreendidos: auxiliar de corte; auxiliar de passadoria; empacotador; arrematador e auxiliar de serigrafia.	<b>R\$ 1.550,95 (mil quinhentos e cinquenta reais e noventa e cinco centavos).</b>
<b>Nível III</b> – 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.	<b>R\$ 1.641,46 (mil seiscentos e quarenta e um reais e quarenta e seis centavos).</b>
<b>Nível IV</b> – 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.	<b>R\$ 1.798,65 (mil setecentos e noventa e oito reais e sessenta e cinco centavos).</b>
<b>Nível V</b> – Criação e desenvolvimento de produto: estilista, modelista e encarregado de produção.	<b>R\$ 2.415,00 (dois mil quatrocentos e quinze reais).</b>

**Reajustes/Correções Salariais****CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE****VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/09/2023 a 31/08/2024**

Em 1º de Setembro de 2023, os salários dos empregados serão corrigidos pelo percentual de 5% (cinco por cento), sobre todas as faixas salariais, dos salários praticados em setembro de 2023.

§ 1º- Serão compensáveis as antecipações concedidas no período de setembro/2022 a

agosto/2023, na forma da Instrução Normativa nº 01 do TST.

§ 2º- A correção salarial dos empregados admitidos após setembro/2023, será proporcional aos meses trabalhados.

§ 3º- O reajuste ora acertado refere-se a perda salarial ocorrida no período de setembro/2022 a agosto/2023.

§ 4º- 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 - 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 SEXTA - PAGAMENTO DOS SALARIOS**

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.

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

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

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - 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 OITAVA - AJUDA ALIMENTAÇÃO**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/09/2023 a 31/08/2024**

A partir de **1º de setembro de 2023**, corrigidos nos percentuais de **11,1% (onze virgula um por cento)** INPC as empresas fornecerão auxílio alimentação mensal no valor mínimo de **R\$150,00 (Cento e cinquenta reais)**.

**§ 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** - 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 desobrigadas ao cumprimento do caput da presente cláusula.

**§ 3º** - Fica autorizado as empresas a efetuarem o desconto até o limite de 10% (vinte por cento) a incidir sobre o valor pago a título de auxílio/ajuda alimentação

### **Auxílio Doença/Invalidez**

#### **CLÁUSULA NONA - 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.

### **Auxílio Creche**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - 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 às 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.

**Parágrafo Segundo:** Essas garantias serão estendidas ao pai viúvo, e ao que comprovadamente tiver a guarda de seus filhos.

## **Seguro de Vida**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO**

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 sequelas 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 SEGUNDA - 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.

## **Desligamento/Demissão**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - HOMOLOGAÇÕES**

homologações das rescisões de contrato de trabalho serão realizadas, preferencialmente, sob a assistência do Sindicato Profissional e na sede deste, das rescisões de contrato de trabalho para os trabalhadores com mais de 12 (doze) meses de empresa, 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 está em dia com as contribuições devidas ao sindicato patronal e dos trabalhadores.

Parágrafo Primeiro - O serviço de assistência sindical nas homologações das rescisões de contrato de trabalho será sem ônus para o trabalhador e empregador.

Parágrafo Segundo - Não comparecendo o empregado, a EMPRESA dará conhecimento do fato ao sindicato laboral, mediante comprovação do envio de carta, telegrama ou outra forma de notificação do ato.

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

#### **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.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - GARANTIAS SALARIAIS NA RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO**

Por ocasião da rescisão ou extinção do contrato de trabalho, o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverão ser efetuadas até dez dias do contados a partir do término do contrato.

a) Em qualquer hipótese acima, a empresa deverá comunicar ao empregado junto ao comunicado de dispensa, por escrito, o local, data e a hora do pagamento das verbas rescisórias;

b) 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;

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

#### **Atribuições da Função/Desvio de Função**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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.

**Estabilidade Mãe**

**CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - GARANTIA DE EMPREGO - GESTANTE**

Garantia de emprego à 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 DÉCIMA OITAVA - 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 DÉCIMA NONA - BANCO DE HORAS**

**BANCO DE HORAS:** As partes pactuaram também ajuste no caput da cláusula do banco de horas, a qual passará a ter a seguinte redação:

O presente Banco de Horas seguirá as seguintes regras:

**Parágrafo único** “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 Anual, na forma estabelecida na legislação vigente, sendo que este somente terá vigência mediante comunicação formal da empresa à entidade laboral.

- 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;
- 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 como liberação posterior, quanto para liberação de horas com reposição posterior, desde que os empregados sejam avisados antecipadamente, ou seja, de véspera, assim como folgas coletivas programadas pela Empresa, folgas de dias úteis intercalados com feriados, folgas individuais, desde que negociadas previamente com a chefia;
- 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 **01 (um) ano**; No caso de haver crédito de horas do empregado, ao final do período de 01 (um) ano, a empresa se obriga a quitar de imediato as horas trabalhadas, com adicional de 50% (cinquenta por cento);
- g) No caso de haver débito de horas do empregado, ao final do período de 01 (um) ano, fica automaticamente quitado o débito;
- h) 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;
- i) Caso o empregado seja demitido sem justa causa e haja saldo positivo de horas em seu favor, terá direito a recebê-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;
- j) A jornada de trabalho não poderá exceder às 10 (dez) horas diárias, excluindo-se destas os intervalos para lanches e refeições. O excedente a 10 (dez) horas diárias efetivamente trabalhadas, somente poderá ser levado a efeito em situações de caso fortuito ou força maior devidamente demonstrado;
- k) A Empresa informará mensalmente aos trabalhadores, por escrito, seus respectivos saldos do Banco de Horas, bem como ao Sindicato quando por este solicitado;
- l) As compensações poderão ser efetivadas, desde que comunicadas com antecedência de 24 (vinte e quatro) horas, podendo ser comunicado coletivo, via edital, ou individualmente, por escrito;
- m) Ao final de um ano, o eventual saldo positivo será pago ao trabalhador na proporção de 1 por 1 (um por um) com o acréscimo convencional e, o eventual saldo devedor será absorvido pela Empresa, sem ônus



para o trabalhador. E nos casos de desligamento do trabalhador, os saldos negativos não serão descontados. Havendo saldos positivos serão pagos como horas extras;

n) As horas do Banco de Horas não poderão ser compensadas com Férias e Aviso Prévio;

o) Por ocasião de eventuais convocações ao trabalho a fim de atender a demanda extra, os trabalhadores com saldo de horas negativas, deverão comparecer ao trabalho, sob pena de sofrer o desconto das referidas horas, no caso de falta injustificada. Nos casos de faltas devidamente justificadas, as horas serão deduzidas do Banco de Horas;

p) Qualquer divergência de aplicação deste acordo deve ser resolvida em reunião convocada pela parte suscitante da divergência, designando data, hora e local para a reunião mencionada, a qual deve contar com a prévia anuência da outra parte;

q) Todas comunicações de solicitação de reuniões deverão ser efetuadas por escrito.

### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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 a redução do trabalho aos sábados será 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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.

Parágrafo 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 sobre jornada; e
- IV – A alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado;

Parágrafo 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - FÉRIAS**

Fica vedado o início das férias, coletivas ou individuais, integrais ou parceladas, no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

**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.

##### **Remuneração de Férias**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - FÉRIAS PROPORCIONAIS**

Para os empregados com menos de 1 (um) ano de serviço na mesma empresa e que rescinde 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 SÉTIMA - 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 VIGÉSIMA OITAVA - 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 à infância, será evitada a permanência de menores e gestantes em local onde se efetuam atividades com cola tóxica.

### **Uniforme**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - UNIFORME**

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 à infância, será evitada a permanência de menores e gestantes em local onde se efetuam atividades com cola tóxica.

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - 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 à 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 áreas, bem como da atividade a ser exercida, e os programas de prevenção desenvolvidos na própria empresa.

### **Exames Médicos**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 à 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.

### **Primeiros Socorros**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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.

## **Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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.

#### **Relações Sindicais**

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DA TUTELA DOS DIRENTES 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.

#### **Representante Sindical**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - COMISSÃO DE NEGOCIAÇÃO PERMANENTE**

Fica instituída uma Comissão Paritária de Negociações Permanentes composta pelos Presidentes ou um representante dos Sindicatos Convenientes, 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 TRIGÉSIMA OITAVA - REPRESENTAÇÃO SINDICAL PATRONAL**

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

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

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - LIBERAÇÃO DO DIREGENTE 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/ CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/09/2023 a 31/08/2024**

### **a) Dos empregadores:**

Conforme aprovado na Assembleia Geral realizada dia 28 de Agosto de 2023, as empresas recolherão ao SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO DE CURITIBA E SUDESTE DO ESTADO DO PARANÁ - SINDIVEST PR a Contribuição Negocial Associativa Patronal, conforme segue:

### **TabeladeValores**

Até 5 (cinco) colaboradores R\$300,00a.a.

6 (seis) à 10 (dez) colaboradores R\$400,00a.a.

11 (onze) à 25 (vinte e cinco) colaboradores R\$500,00a.a.

26 ou mais colaboradores R\$800,00a.a.

Parágrafo Primeiro: Os valores poderão ser recolhidos sem multa em favor do SINDIVEST PR até o dia 20 de Outubro de 2023, por meio de Boleto Bancário, ou depósito bancário solicitado ao Sindicato Patronal. Recolhimentos após o dia 20 de Outubro de 2023, serão acrescidos de multa de 2% (dois por cento) e mora de 0,33% (zero vírgula trinta e três por cento) ao dia.

Parágrafo segundo: As empresas que recolherem até o dia 30 de Setembro de 2023 terão desconto de 5% (cinco por cento) no valor da contribuição.

Parágrafo Terceiro: As empresas deverão entrar em contato com o SINDIVEST PR através do telefone (41) 99617-1751 ou pelo e-mail: [sindinvest@sindinvestparana.com.br](mailto:sindinvest@sindinvestparana.com.br).

#### **b) Dos Empregados:**

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: **7% (sete por cento)** em dois pagamentos:

a) **3,50% (três virgula cinquenta por cento)** do valor da sua remuneração mensal do **mês de Setembro de 2023;**

b) **3,50% (três virgula cinquenta por cento)** do valor da sua remuneração mensal do **mês de Outubro de 2023;**

**O valor do desconto não deverá ultrapassar R\$80 (oitenta reais)**, em cada uma das parcelas. Os empregados admitidos após a esta data terão o mesmo desconto acima referido, nos salários do segundo e terceiro mês, após a sua admissão, recolhendo-se o produto do desconto até 05 (cinco) dias após a dedução do valor do salário do trabalhador. As taxas deverão ser recolhidas nas seguintes datas:

a) os descontos relativos ao item "a" do primeiro parágrafo desta cláusula, até 10 de Outubro de 2023;

b) os descontos relativos ao item "b" do primeiro parágrafo desta cláusula, até 10 de Novembro de 2023, sempre na Caixa Econômica Federal, Agência: 1264 – Conta Corrente nº 1879-5, Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias do Vestuário de Marumbi e Sul e Sudeste do Estado do Paraná. 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 previsto 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 **29/09/2023** ficando o trabalhador com direito de exercer oposição, devendo apresentar no sindicato carta escrita de próprio punho no prazo de 10 dias, a contar-se da informação do sindicato.



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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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.fetraccovestt.com.br](http://www.fetraccovestt.com.br) (trabalhadores) e [www.sindivestparana.org.br](http://www.sindivestparana.org.br) (empregador).

## **Disposições Gerais**

### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - REPRESENTAÇÃO**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/09/2023 a 31/08/2024**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho foi negociada entre o Sindicato das Indústrias do Vestuário de Curitiba e Sudoeste do Paraná, CNPJ 40.187.239/0001-37 e o Sindicato dos Trabalhadores nas Industrias do Vestuário de Marumbi e Região Sul e Sudeste do Estado Paraná CNPJ: 10.172.993/0001-30.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - GARANTIAS ESPECIAIS**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/09/2023 a 31/08/2024**

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de **1º de setembro de 2023 a 31 de agosto de 2024, CLAUSULAS ECONÔMICAS e CLAUSULAS SOCIAIS**, e a data-base da categoria em 1º de setembro.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - GARANTIAS GERAIS**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/09/2023 a 31/08/2024**

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.

### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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.

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

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

Os entendimentos visando à celebração à nova Convenção Coletiva de Trabalho, para vigência no período de 1º de Setembro de 2024 a 31 de Agosto de 2025, serão iniciados com antecedência mínima de 60 (sessenta) dias do término desta norma coletiva.

}

**JOSE RICARDO LEITE**  
Presidente  
FEDERACAO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE CALCADOS, COURO,  
VESTUARIO E TEXTIL DO ESTADO DO PARANA - FETRACCOVESTT-PR

**ARDISSON NAIM AKEL**  
Presidente  
SINDICATO DAS INDUSTRIAS DO VESTUARIO DE CURITIBA E SUDESTE DO PARANA -  
SINDIVEST PARANA

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

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA DO EMPREGADOS**

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério da Economia na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.