

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2019/2020

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR000247/2020  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 13/02/2020  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR005242/2020  
NÚMERO DO PROCESSO: 13068.101543/2020-62  
DATA DO PROTOCOLO: 12/02/2020

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

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2019/2020

SINDICATO TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS VESTUÁRIO DE APUCARANA E REGIÃO, entidade sindical de primeiro grau, inscrita no CNPJ n. 80.922.057/0001-87, com sede social na Travessa Carlos Krizanowski, nº950, em Apucarana-PR, neste ato representado por sua Presidente, Sr(a). MARIA LEONORA BATISTA, inscrita no CPF/MF nº 323.767.669-15 e

SIVALE SINDICATO DAS IND DO VEST DE APUCARANA VALE IVAI, entidade sindical de primeiro grau, inscrita no CNPJ n. 78.957.461/0001-44, neste ato representado por sua Presidente, Sra. ELIZABETE ARDIGO, inscrito no CPF/MF nº004.505.559-92, celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho prevista nas cláusulas seguintes:

### CLAUSULA PRIMEIRA – VIGENCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de setembro de 2019 a 31 de agosto de 2020 e a data-base da categoria em 01º de setembro.

### CLAUSULA SEGUNDA – ABRANGENCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) constantes do 2º grupo e a que se refere o art.577, da Consolidação das Leis do Trabalho, a saber: **Trabalhadores nas Indústrias de Calçados, do Solado Palmilhado; Oficiais Alfaiates; Costureiros e Costureiras; Trabalhadores nas Indústria de Confecções de Roupas; Bonés, Bordados, Guarda Chuvvas e Bengalas; de Luvas, Bolsas e Pele de Resguardo; Pentes; Chapéus e Chapéus de Senhoras; Material de Segurança e Proteção no Trabalho; Cama, Mesa e Banho: Roupas Infantis e Juvenis; e Confecções Unisex, Trabalhadores nas Lavanderias de Beneficiamento e Transformação de Produtos do Vestuário, Lixado e Tingimento de Artigos do Vestuário.** Apucarana/PR, Araçongas/PR, Arapuã/PR, Ariranha do Ivaí/PR, Bom Sucesso/PR, Borrazópolis/PR, Califórnia/PR, Cambira/PR, Cruzmaltina/PR, Faxinal/PR, Godoy Moreira/PR, Grandes Rios/PR, Iretama/PR, Ivaiporã/PR, Jandaia do Sul/PR, Jardim Alegre/PR, Kaloré/PR, Lidianópolis/PR, Lunardelli/PR, Manoel Ribas/PR, Marilândia do Sul/PR, Mauá da Serra/PR, Novo Itacolomi/PR, Rio Bom/PR, Rio Branco do Ivaí/PR, Rosário do Ivaí/PR, Sabáudia/PR, São João do Ivaí/PR e São Pedro do Ivaí/PR.

**Salários, Reajustes e Pagamento**  
**Piso Salarial**

### CLÁUSULA TERCEIRA - SALARIO NORMATIVO

**Parágrafo Primeiro** - Fica assegurado aos trabalhadores abrangidos pela presente Convenção, o seguinte Piso Salarial mensal da categoria, à partir de 01.09.2019:

Funções	Valor
Auxiliar Geral (ingresso)	R\$1.190,38
Auxiliar Geral após 180 dias	R\$1.252,84
Profissional – PISO	R\$1.419,92

**Parágrafo Segundo** - Os salários dos empregados serão revistos mediante negociação pelas partes, no prazo de 06 (seis) meses de sua vigência, em decorrência da inflação galopante no país ou de medidas econômicas que alterem substancialmente o quadro da economia nacional;

**Parágrafo Terceiro** - Eventuais antecipações de reajustes salariais, concedidos espontaneamente pelas empresas, deverão constar no comprovante de pagamento, separadamente, com o título de antecipação salarial.

## Reajustes/Correções Salariais

### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL E AUMENTO REAL

Os salários dos trabalhadores abrangidos por este instrumento, que recebem acima do piso, o reajuste será de 3,50% (três vírgula cinco por cento), à incidir sobre os salários praticados ou devidos no mês de setembro de 2018.

### CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE SALARIAL APOS A DATA BASE

Aos trabalhadores admitidos após a data base, ou, empresa constituída após esta, o reajuste será proporcional aos meses trabalhados na proporção de 01/12 (um doze avos) por mês.

**Parágrafo único:** Tendo em vista que a presente Convenção Coletiva de Trabalho está sendo firmada na presente data, faculta-se às empresas que promovam o pagamento das diferenças salariais e reflexos decorrentes da aplicação do previsto nas cláusulas terceira e quarta, juntamente com o pagamento dos salários devidos no mês de Dezembro de 2019, em uma única parcela.

### CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO DE SALARIOS

#### a) - **Prazo:**

O pagamento de saldo salarial dos empregados será efetuado até o 5.º dia útil de cada mês, sendo que o atraso no referido pagamento, dará ao empregado o direito de recebimento de multa prevista na § 8.º do art. 477, da CLT (Lei n.º 7.855/89);

#### b) - **Entrega de Comprovantes:**

Obrigatoriamente, será fornecido ao trabalhador, cópia de todos os documentos por ele assinado, notadamente comprovante de pagamento de salários, férias, décimos terceiros e demais valores quitados, contendo identificação da empresa, das verbas pagas, assim como descontos efetuados, incluindo-se os valores equivalentes aos depósitos de FGTS em conta vinculada.

#### c) - **Pagamento em cheque:**

Quando os pagamentos ocorrerem em cheque, qualquer que seja o seu fato gerador, estes deverão ocorrer dentro do horário bancário, de forma que propicie condição do empregado efetuar o desconto do mesmo, inclusive quando a ocorrência se der em dia de sexta feira, sem prejuízo do horário de refeição e descanso, sob pena de ser considerado como pago a data do efetivo desconto do citado cheque.

## Pagamento de Salário – Formas e Prazos

### CLÁUSULA SÉTIMA - ERROS NOS PAGAMENTOS DE SALARIOS

Quando por ocasião do pagamento dos salários, estes vierem com erro de valor, contrário ao empregado, a empresa pagará a diferença devidamente corrigida, de conformidade com os juros bancários no prazo máximo de 05 (cinco) dias, sob pena de execução direta, valendo o Recibo de Pagamento como prova da inadimplência. Em caso da diferença ser contrária ao empregador, o empregado fica obrigado a devolver o valor erroneamente pago nas mesmas condições acima estabelecidas, podendo o empregador, em caso de não devolução, proceder o desconto no pagamento seguinte.

### CLÁUSULA OITAVA - COMPENSAÇÕES

As compensações serão reguladas por lei, não serão compensadas as majorações por término de aprendizagem, implemento de idade, promoções por antigüidade, merecimento, transferência de cargo, estabelecimento ou localidade ou equiparação salarial por sentença transitada em julgado (Instrução Normativa n.º 01 do TST).

### CLÁUSULA NONA - HORAS EXTRAS

As horas extraordinárias serão quitadas da seguinte forma:

- Até 20 (vinte) horas no mês: sofrerão acréscimo de 60% (sessenta por cento).
- Acima de 20 (vinte) horas no mês, sofrerão o acréscimo de 80% (oitenta por cento)
- Feriados e Domingos: Terão as horas decorrentes remuneradas em dobro – 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal, em consonância com a Súmula 146, do TST, ou seja: SÚMULA 146, do TST: “O trabalho prestado em domingos e feriados, não compensado, deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal”.
- As horas laboradas em domingos e feriados serão consideradas como horas extras.
- As Horas Extraordinárias deverão, obrigatoriamente, estarem estampadas nos recibos de pagamentos mensais, com os respectivos reflexos.
- As Horas Extraordinárias serão prestadas em caráter emergencial e não como complementação salarial, razão pela qual não são obrigatórias ao empregado que as dispensar, exceto nas emergências propriamente ditas.

### **CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL NOTURNO**

As horas noturnas, compreendidas entre as 22:00 (vinte e duas) horas e 05:00 (cinco) horas do dia seguinte, serão remuneradas com adicional de 60% (sessenta por cento).

**Parágrafo único:** As empresas que optarem pelo trabalho em três ou quatro turnos, o percentual do Adicional Noturno será de 30% (trinta por cento), devendo a intenção do funcionamento por turnos ser comunicado ao Sindicato Obreiro para registro.

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - SALARIO DO EMPREGADO ADMITIDO EM SUBSTITUIÇÃO**

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADIANTAMENTO SALARIAL**

As empresas concederão até o dia 20 (vinte) de cada mês, vale adiantamento em valor equivalente ao mínimo de 40% (quarenta por cento) sobre o valor do salário do mês anterior, o qual deverá vir descontado através dos recibos de pagamentos mensais, mediante a concordância do empregado que dará o ciente em formulário próprio oferecido pela empresa.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - GRATIFICAÇÃO**

Os empregados farão *jus* a uma gratificação correspondente a 50% (cinquenta por cento) sobre o salário normativo da categoria (Piso Salarial), a cada período de 02 (dois) anos de serviço prestado à mesma empresa. A citada gratificação será paga em uma única parcela no mês do aniversário de admissão juntamente com o salário do mês, sob o título gratificação e a mesma terá caráter indenitário e não será incorporada ao salário e não será utilizada para fins de encargos sociais.

### **Auxílio Alimentação**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - LANCHE/REFEIÇÃO**

No caso de necessidade de trabalho extraordinário, que deverá ser evitado, as empresas fornecerão gratuitamente lanches aos empregados, quando a jornada extraordinária for superior a 1 (uma) hora.

**Parágrafo Primeiro** – Antes do início do labor extraordinário, e quando esse for superior a 1 (uma) hora, deverá ser concedido um intervalo mínimo para descanso de refeição de quinze minutos.

**Parágrafo Segundo** – Recomenda-se às empresas da categoria, que por mera liberalidade, definirem pela concessão de cesta básica de produtos comestíveis, ou vale refeição (cupons ou cartões magnéticos para aquisição em supermercados), para seus colaboradores, como forma de incentivo à assiduidade, organização, pontualidade e produtividade correspondentes, o façam mediante acordo coletivo de trabalho, esclarecendo que o valor despendido pelas empresas para custear tal benefício NÃO INTEGRARÁ a remuneração dos colaboradores que eventualmente o usufruam, não possuindo caráter salarial, remuneratório ou contra prestativo, nem seja considerado valor utilidade salarial sob qualquer pretexto.

### **Auxílio Educação**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXILIO EDUCAÇÃO**

Recomenda-se às empresas que se utilizarem de convênio M.E. SALÁRIO EDUCAÇÃO para a concessão de bolsas de estudos de 1.º grau, em escola particular aos filhos de funcionários.

### **Auxílio Doença/Invalidez**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXILIO DOENÇA - COMPLEMENTAÇÃO**

Aos trabalhadores que permanecerem em tratamento médico por prazo superior a 15 (quinze) dias, e ocorrer o pagamento de Auxílio doença pela Previdência Social, as empresas efetuarão a complementação de seu benefício, como vales, até o limite de seus proventos mensais, a fim de que o mesmo não venha a periclitarem sua condição de recuperação.

§ 1.º: O valor da complementação do auxílio doença, poderá ser descontado do pagamento do empregado quando de seu retorno aos serviços, em até 10 (dez) parcelas iguais sem acréscimos financeiros.

§ 2.º - Ocorrendo a rescisão do contrato de trabalho antes do prazo previsto no parágrafo anterior, o saldo devedor, por ventura existente, será, na ocasião, descontado no Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho.

### **Auxílio Morte/Funeral**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXILIO FUNERAL**

As empresas concederão um auxílio funeral correspondente ao valor de 01 (um) salário mínimo, destinado à ajuda ao sepultamento do empregado que vier a falecer, e será quitado juntamente com as verbas rescisórias ao beneficiário do empregado. Esta verba não terá caráter salarial.

### **Seguro de Vida**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - SEGURO DE VIDA**

Recomenda-se às empresas que façam um seguro de vida para acidente de trabalho, à favor de seus empregados, podendo este ser feito dentro do convênio que o sindicato profissional tem à disposição dos integrantes da categoria.

### **Outros Auxílios**

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

É facultado às empresas providenciarem para que o pagamento do PIS seja efetuado em suas dependências. Se assim não ocorrer, a empresa concederá ½ (meio) dia para que o empregado possa receber as verbas decorrentes do PIS sem prejuízo no salário.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - ABONO POR APOSENTADORIA**

Por ocasião da aposentadoria do empregado, a empresa pagará a este, desde que tenha acima de três anos de serviço na mesma empresa, um abono equivalente a 01 (um) salário nominal percebido à época do evento.

Em caso de aposentadoria por invalidez a empresa indenizará as férias devidas tão logo seja comunicada através de documento oficial da previdência social e no prazo máximo previsto no artigo 477, letra "b", §6º. da C.L.T.

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

#### **Normas para Admissão/Contratação**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - PREENCHIMENTO DE VAGAS**

As empresas darão preferência ao remanejamento interno de seus empregados em atividades para o preenchimento de vagas de nível superior.

§ **Único:** As empresas, sempre que possível, darão preferência à readmissão de seus ex-empregados.

### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - INDENIZAÇÃO SEGURO DESEMPREGO**

Em caso de não recebimento de seguro desemprego por falta de fornecimento do impresso próprio devidamente preenchido, falta de registro em CTPS ou preenchimento irregular ao empregado demitido sem justa causa, e, que estiver nas condições exigidas pelo art. 3.º, da Lei 7998/90, os empregadores serão responsáveis pelo pagamento das quotas de seguro desemprego a que faria *jus* o empregado. Esta disposição é válida enquanto viger a mencionada legislação.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CARTA DE REFERÊNCIA**

Quando do desligamento do empregado, a empresa fornecerá ao mesmo, no ato da rescisão contratual, carta de referência contendo a função e o tempo de serviço prestado à empresa.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - GARANTIA SALARIAL NA RESCISÃO**

A liquidação dos direitos trabalhistas resultantes da rescisão contratual, "bem como a entrega do TRCT, mesmo que zerada", deverá ser quitada até o 10º dia corrido, a contar do último dia da prestação de serviços, independente do cumprimento ou não do aviso prévio.

§ 1.º - Em qualquer das hipóteses a empresa deverá comunicar ao empregado por escrito (podendo ser no verso da carta de aviso prévio), se deverá cumpri-lo (Aviso Prévio) trabalhando ou se será indenizado, local e horário para recebimento das verbas rescisórias, mediante entrega de uma via ao empregado. Na ausência destas observações, a empresa nada poderá alegar em juízo em sua defesa quanto ao aviso prévio.

§ 2.º - O não atendimento aos prazos acima, implicará no pagamento de multa prevista na Lei 7.855/89, em valor equivalente ao salário realmente percebido pelo empregado.

§ 3.º - Em caso de não comparecimento do empregado no prazo estipulado para receber seus haveres, a empresa estará desobrigada a pagar a multa mencionada, mediante comunicação por escrito, diretamente à entidade sindical, contra recibo por esta ou por via postal "AR".

§ 4.º - O pedido de demissão e toda rescisão do contrato de trabalho de empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade do Ministério do trabalho e Previdência Social.

## **Aviso Prévio**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - AVISO PRÉVIO - DEMISSÃO**

O aviso prévio será obrigatoriamente fornecido por escrito, contra recibo do empregado, que ficará com uma via, esclarecendo se deve ou não trabalhar no período, data e local para recebimento de suas verbas rescisórias. Não podendo na falta destas observações, fazer a empresa qualquer alegação em juízo.

#### **§ 1.º - REDUÇÃO:**

Quando os empregados optarem pelo cumprimento do prazo do aviso prévio de 23 (vinte e três) dias, com jornada diária normal e redução da jornada mensal em 07 (sete) dias, as verbas rescisórias, poderão ser pagas em conformidade com o aviso prévio de 30 (trinta) dias, pois, para todos os efeitos, as garantias do pré-aviso se estendem até o trigésimo dia, inclusive para efeito de estabilidades, sendo certo que a redução em questão é de escolha exclusiva do empregado.

#### **§ 2.º - JUSTA CAUSA:**

Na hipótese de rescisão de contrato de trabalho por justa causa, a empresa deverá obrigatoriamente, indicar por escrito a falta grave cometida pelo empregado, com contra recibo deste, sob pena de não podê-la alegar em Juízo. A empresa remeterá uma cópia desta comunicação ao Sindicato Obreiro. A referida rescisão contratual deverá, obrigatoriamente, ser homologada pelos órgãos competentes.

#### **§ 3.º - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO:**

Ficam dispensados do cumprimento do aviso prévio os seguintes empregados:

a) – *no pedido de demissão, imediatamente ao retorno da licença maternidade, sem nenhum tipo de remuneração ou dedução;*

b) – *no pedido de demissão, imediatamente após o retorno de auxílio doença a cargo da Previdência Social, desde que o afastamento seja igual ou superior a 90 dias, sem nenhum tipo de remuneração ou dedução;*

Nas hipóteses acima, o pedido de demissão deverá ser protocolado no departamento de recursos humanos da empresa, ou perante o responsável do setor, no prazo de 48 horas, imediatamente ao seu retorno, quando será dispensado do cumprimento do aviso prévio.

#### **§ 4.º - AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL:**

O aviso prévio proporcional terá uma variação de 30 (trinta) a 90 (noventa) dias, conforme o tempo de serviço na empresa. Dessa forma todos os empregados terão no mínimo 30 (trinta) dias durante o primeiro ano de trabalho, somando a cada ano mais 3 (três) dias, devendo ser considerada a projeção do aviso prévio para todos os efeitos. Assim o acréscimo de que trata o parágrafo único da lei, somente será computado a partir do momento em que se configure uma relação contratual que supere 01 (um) ano na mesma empresa.

<b>Tempo Trabalhado (anos completos)</b>	<b>Aviso Prévio Proporcional Ao Tempo de Serviço (nº de dias)</b>
0	30
1	33
2	36
3	39
4	42
5	45
6	48
7	51
8	54

9	57
10	60
11	63
12	66
13	69
14	72
15	75
16	78
17	81
18	84
19	87
20	90

## **Contrato a Tempo Parcial**

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

O contrato de experiência, só poderá ser estipulado por no máximo 90 (noventa) dias, podendo ser prorrogado por uma única vez dentro do referido período.

§ 1.º - **INTERRUPÇÃO**: o contrato de experiência será interrompido a partir do afastamento do trabalhador para tratamento de saúde até o prazo máximo de 15 dias, período no qual, o empregador pagará todas as verbas salariais ao empregado.

§ 2.º - **SUSPENSÃO**: o contrato de experiência será suspenso, após a concessão do auxílio previdenciário, completando-se os dias faltantes no retorno do benefício previdenciário.

**Parágrafo único**: Empregado readmitido na mesma empresa e função após até seis meses de seu afastamento, poderá ser submetido a contrato de experiência de no máximo 30 (trinta) dias improrrogáveis.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CONTRATO POR TEMPO DETERMINADO**

Ocorrendo a necessidade da empresa para a complementação de serviços inadiáveis, poderá haver a contratação de empregados por prazo determinado pelo tempo máximo de 06 (seis) meses, prorrogáveis por igual período, observadas as normas do art. 451 e 452, da CLT.

## **Estágio/Aprendizagem**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ESTAGIÁRIOS**

As empresas mantenedoras de convênios com entidades específicas ou instituições de ensino para realização de estágio, em havendo vagas disponíveis, poderão contratar os estagiários ao final do respectivo período de estágio.

## **Portadores de necessidades especiais**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DEFICIENTES FÍSICOS**

As empresas, na medida de suas possibilidades, promoverão a admissão de deficientes físicos em funções compatíveis, sem discriminação de qualquer ordem.

## **Outros grupos específicos**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ANOTAÇÕES EM C.T.P.S.**

As empresas efetuarão as devidas anotações na CTPS dos trabalhadores, no tocante a tempo de serviço, função exercida, bem como o valor do salário realmente percebido.

**Parágrafo único**: Fica expressamente proibida a baixa das anotações relativas ao liame empregatício enquanto o empregado estiver aos cuidados da previdência social.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - EXTRATOS DO FGTS**

Ocorrendo a entrega dos extratos de contas do FGTS, fornecido pela Caixa Econômica Federal, de seus empregados, as empresas os entregará assim que os receber aos seus respectivos destinatários.

### **Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades Qualificação/Formação Profissional**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - REUNIÕES E CURSOS**

Os cursos e reuniões que forem promovidos pela empresa e de comparecimento obrigatório pelo empregado, deverão ser realizados durante a jornada normal de trabalho e, se fora do horário, mediante pagamento de horas extras durante o tempo de reunião, ficando proibida qualquer compensação.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - COMBATE AO ANALFABETISMO**

Havendo nos quadros de trabalhadores da empresa pessoas não alfabetizadas, a empresa poderá, para contribuir com o desenvolvimento da Cidadania, proporcionar aulas de alfabetização no local de trabalho para as pessoas interessadas.

**Parágrafo único:** Para a alfabetização, a empresa poderá utilizar-se de seus próprios funcionários ou ainda estabelecer convênio com as entidades educacionais do Município, em período não superior à uma hora diária, ou ainda, utilizar-se de Programa Telecurso ou assemelhado.

#### **Adaptação de função**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - AUTOMAÇÃO**

Aos funcionários que tiverem funções extintas ou modificadas por alterações tecnológicas dos meios ou processos de produção, recomenda-se o treinamento adequado para a aprendizagem à eventual ocupação das novas funções.

#### **Ferramentas e Equipamentos de Trabalho**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - QUADRO DE AVISOS**

As empresas reservarão local apropriado para afixação de quadros de avisos, editais e notícias da entidade profissional, além de outros de interesse geral, mediante visto e autorização da direção da empresa, bem como cópia da presente convenção, para fins de divulgação.

#### **Igualdade de Oportunidades**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - QUADRO FUNCIONAL**

Recomendam-se às empresas que, na medida do possível, mantenham em seu quadro funcional, empregados com idade superior a 40 (quarenta) anos.

#### **Estabilidade Geral**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ESTABILIDADE NO EMPREGO**

Terá garantia de emprego os trabalhadores portadores de estabilidade abaixo, não podendo ser-lhes concedido aviso prévio por dispensa arbitrária, entendendo-se como tal a que se fundar em motivo técnico-econômico e financeiro:

#### **§ 1.º - GESTANTE:**

Garantia de emprego à empregada gestante até trinta dias após o término do benefício constitucional.

#### **§ 2.º - TRABALHADOR EM VIAS DE APOSENTADORIA:**

Ao empregado que estiver na condição de no mínimo 1 (um) ano para aquisição de aposentadoria, terá garantia de emprego durante o aludido ano que faltar para se aposentar, desde que haja a prestação de trabalho ao mesmo empregador pelo menos 2 (dois) anos anteriores e também a notificação escrita à empresa, sob pena de não o fazendo, perder o direito a estabilidade.

#### **§ 3.º - MEMBROS DA CIPA:**

Os membros da CIPA, titulares e suplentes, gozarão de estabilidade no emprego, desde o momento de sua inscrição como candidato, até 01 (um) ano após o término de seu mandato, com exceção dos membros indicados pelo empregador.

§ 4.º - **RESERVISTA:**

O empregado em idade de prestar o serviço militar, terá garantia de emprego por 30 (trinta) dias após a baixa do serviço militar.

§ 5.º - **ACIDENTE DE TRABALHO:**

Ao trabalhador afastado do emprego em virtude de acidente de trabalho, fica assegurado o direito de estabilidade no emprego por no mínimo de doze meses, após o seu retorno ao trabalho, quando o afastamento for superior á 15 dias (artigo 118, da Lei 8.213/91).

§ 6.º - **RECICLAGEM FUNCIONAL:**

Ocorrendo o retorno do empregado aos serviços da empresa, conforme previsto no parágrafo anterior e ocorrer a sua incapacitação para o exercício da função que realizava anteriormente ao acidente, deverá o mesmo ser reciclado para o exercício em outra função compatível à sua condição, sem a diminuição de seus proventos.

**Estabilidade Mãe**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - PROTEÇÃO MATERNIDADE**

A proteção à Maternidade prevista na Legislação, será atendida conforme as disposições abaixo e das demais que vierem a ser incluídas na cláusula:

§ 1.º - **AUXÍLIO CRECHE:**

Os estabelecimentos que tenham em seus quadros pelo menos 20 (vinte) mulheres, com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade, propiciarão instalação de creches ou proporcionarão convênio com Creches para guarda e assistência de seus filhos em períodos de amamentação, de acordo com o art. 389 da CLT.

§ 2.º - **AMAMENTAÇÃO:**

Para amamentar o próprio filho, na forma da legislação vigente, a empregada mãe, terá direito durante a jornada de trabalho, a dois descansos de ½ (meia) hora cada um, ou um descanso de 1 (uma) hora, conforme sua conveniência, até que aquele venha completar seis meses.

§ 3.º - **LOCAL DE TRABALHO - GESTANTE:**

Fica proibido o trabalho da empregada gestante, próximo ao setor que manuseie tinta, thinner, cola de sapateiro e outros produtos químicos, em razão da intoxicação, e pela proximidade, ocorrer a dependência tóxica, além de prejudicial à gestação, desde que a mesma tenha comunicado que está grávida.

**Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - UNIFORMES**

A empresa que exigir o uso de uniformes, deverá fornecê-los gratuitamente, substituindo-os quando necessário, mediante devolução dos uniformes usados. No ato da rescisão contratual, os mesmos deverão ser obrigatoriamente devolvidos.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ILUMINAÇÃO**

Nos termos da portaria MTE 3.214/78, serão garantidas condições de boa iluminação, para desenvolvimento dos serviços nos locais de trabalho.

**Outras normas de pessoal**

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - REVISTA NOS EMPREGADOS**

Se a empresa efetuar revistas nos empregados, elas devem obrigatoriamente ser efetuadas em locais reservados e o revistador deverá ser do mesmo sexo do empregado revistado.

§ 1.º - As empresas poderão não permitir a entrada nos locais de trabalho de empregados com bolsas, sacola, telefones celulares, I-Pads, Note Books, Walk-Man, Máquina fotográfica, pen drive e caixas, desde que a mesma forneça local apropriado para a guarda e acondicionamento desses objetos.

§ 2.º - Os empregados deverão obedecer ao previsto no regulamento interno da empresa.

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - INICIO E ENCERRAMENTO DE JORNADA**

As empresas evitarão iniciar jornada de trabalho entre 23:30 (vinte e três horas e trinta minutos) e o encerramento às 05:30 (cinco horas e trinta minutos), pelo fato de que nesses horários não existem transportes coletivos o que vem a agravar a segurança pessoal do trabalhador que fica sujeito a roubos e assaltos.

### **Compensação de Jornada**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - JORNADA INCOMPLETA**

Quando os empregados forem dispensados pelas empresas de trabalharem em um dia ou antes de completarem a jornada normal diária, os mesmos terão direito ao pagamento integral daquele dia, sem necessidade de compensar em outro dia, as horas não trabalhadas.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - COMPENSAÇÃO DO EXPEDIENTE AOS SABADOS**

Aos empregados que optarem pelo regime de Compensação de Jornada de Trabalho, desde que lhes seja facultado pela empresa, o horário de trabalho será o seguinte:

#### **§ 1.º - EXTINÇÃO COMPLETA DO TRABALHO AOS SÁBADOS:**

As horas de trabalho correspondentes aos sábados serão compensadas no decurso da semana de segunda à sexta feira, com acréscimo de até 2 (duas) horas diárias, de maneira que nestes dias se completem as 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

#### **§ 2.º - EXTINÇÃO PARCIAL DE TRABALHOS AOS SÁBADOS:**

As horas correspondentes à redução de trabalho aos sábados, serão da mesma forma compensadas pela prorrogação da jornada de trabalho de segunda a sexta feira, observadas as condições básicas referidas no parágrafo anterior. Competirá às empresas, em comum acordo com seus empregados, fixar a jornada de trabalho, para efeito de compensação, objetivando a extinção completa ou parcial do expediente aos sábados, dentro das normas aqui estabelecidas. Neste acordo deverão ser respeitados os intervalos mínimos legais, bem como os direitos protetivos da mulher e do menor trabalhador.

§ 3.º - As horas extras eventualmente trabalhadas, não descaracterizarão o contrato de prorrogação de horário convencionado para a extinção do trabalho aos sábados.

#### **§ 4.º - FERIADO AO SÁBADO - PROCEDIMENTO DA PRORROGAÇÃO:**

Ocorrendo compensação do horário de trabalho na semana em que coincidir que o feriado caia em um sábado, o horário compensado, na semana, será pago como horas extras, ou, na semana do evento não haverá prorrogação do horário na semana.

§ 5.º - Observado o determinado no artigo 6º, da Lei n.º 9.601, de 22 de Janeiro de 1998, as empresas poderão estabelecer em sua totalidade ou setores específicos, em qualquer tempo, dentro da vigência desta Convenção, flexibilização da jornada de trabalho, visando manter o fluxo de atividades em período de flutuação do volume da produção, através de um sistema de débito e crédito de horas, formando um banco de horas.

a) - as empresas que optarem pela utilização deste mecanismo, deverão convocar a entidade profissional para participar da negociação para a fixação das regras relativas à flexibilização da jornada.

b) - a forma de operacionalização, bem como o detalhamento adequado à cada situação fática serão objetos dos acordos específicos informados pelas empresas, e deverão ter regras claras sobre o limite de horas acrescidas ou debitadas da jornada de trabalho, forma de inserção de horas, remuneração das mesmas, compensação do saldo de horas, vigência/apuração das horas constantes do banco e prazo para revisão do acordo.

### **Controle da Jornada**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - TOLERÂNCIA JUSTIFICADA NO HORÁRIO DE ENTRADA**

Eventuais atrasos ou antecipações no início e no término da jornada de trabalho, de até cinco minutos por dia, não serão descontados, nem tampouco remunerados como horas extras.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - CARTÕES PONTO**

Os empregados, em caso de dúvidas, poderão examinar seus cartões ou livros ponto junto ao Departamento Pessoal da empresa, e por ocasião do pagamento dos salários conferi-lo para confirmar as horas trabalhadas.

### **Faltas**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - ABONO DE FALTAS**

### **a) - A Estudante:**

Serão abonadas as faltas ao trabalho, do empregado estudante em dias de prestação de exames vestibular, para ingresso nos cursos técnicos e superior, devendo o empregador ser avisado com antecedência mínima de 72:00 (setenta e duas) horas, mediante comprovação posterior, sob pena de desconto pela falta.

Fica vedada a prorrogação do horário habitual de trabalho (horas extras) aos empregados estudantes, desde que os mesmos expressem desinteresse pela citada prorrogação.

### **b) - A Dirigente Sindical:**

Os dirigentes sindicais, titulares ou suplentes, não liberados de suas funções na empresa, poderão ausentar-se do serviço até 06 (seis) dias por ano, sem prejuízo da remuneração, para atenderem Assembleia Geral, Reuniões, Seminários ou outras atividades de interesse da categoria, mediante comunicação à empresa, com antecedência de 24:00 (vinte e quatro) horas, esta liberação será porém, de 01 (um) dirigente por empresa para cada evento.

### **c) - Por ocasião de Núpcias:**

Por ocasião do casamento, o empregado gozará do abono de falta prevista no art. 473, da CLT, até o limite de 05 (cinco) dias.

### **d) - Licença Paternidade:**

O prazo da licença Paternidade a que se refere o Art. 7º, XIX, da Constituição Federal é de 05 (cinco) dias.

**Parágrafo único:** A ausência que alude o inciso I, do artigo 473, da CLT, por força da presente Convenção, fica determinado em 03 (três) dias úteis consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que comprovadamente viva sob dependência econômica do empregado.

## **Férias e Licenças**

### **Duração e Concessão de Férias**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - FÉRIAS**

As Férias dos empregados serão concedidas na fórmula abaixo descrita, atentando-se para as disposições legais pertinentes à matéria.

### **§ 1.º - Férias Proporcionais:**

Fica assegurado férias proporcionais acrescidas de 1/3 (um terço), ao trabalhador que possuindo menos de um ano de serviço na empresa, venha a solicitar sua rescisão contratual.

### **§ 2.º - Início das Férias:**

O início das férias dos empregados deverá dar-se no dia imediatamente posterior ao feriado, descanso semanal remunerado ou dia compensado, inclusive dia de Natal, Ano Novo, Sexta Feira da Paixão e demais feriados nacionais.

### **§ 3.º Férias Coletivas:**

Quando as empresas optarem pela concessão de férias coletivas, estas não poderão ter início nas vésperas dos dias de Natal, Ano Novo e feriados, bem como nos sábados, afim de não se prejudicar a compensação dos sábados e o Descanso Semanal Remunerado já adquiridos. Ocorrendo a concessão contrariamente ao retro disposto, esses dias serão acrescidos às férias.

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **Condições de Ambiente de Trabalho**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - CLÁUSULA DE PROTEÇÃO À SAÚDE**

A proteção à saúde dos empregados será de conformidade com o abaixo instituído e pelas normas gerais da Legislação específica.

**§ 1.º - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO:**

As empresas deverão comunicar todo e qualquer acidente de trabalho ocorrido com seus empregados ao INSS, a fim de que se lhes garantam o correto tratamento médico, evitando-se assim, que em futuro possa ocorrer ações de indenização por parte do empregado por danos e perdas, danos pessoais e/ou estéticos, em razão de tratamento inadequado.

§ 2.º - As empresas enviarão ao Sindicato dos Trabalhadores, cópias das comunicações de acidentes de trabalho encaminhados ao INSS, para fins de estatística e acompanhamento pelo Sindicato.

**§ 3.º - EXAMES LABORATORIAIS:**

O empregado será dispensado do trabalho, no caso de existir necessidade de submeter-se a exames laboratoriais, quando solicitado pelo médico da empresa, do Sindicato, de particular ou da Previdência, pelo tempo necessário à realização do exame, com comprovação posterior, sob pena do desconto do dia faltante.

**§ 4.º - EXAMES MÉDICOS:**

As empresas se obrigam a realizar exames médicos nos empregados, quando da admissão, periódicos e demissão. Os resultados dos exames serão entregues ao empregado quando por ele ou por seu médico for solicitado. Os critérios relativos ao serviço médico e outros aspectos serão de responsabilidade da empresa, conforme lei vigente.

**§ 5.º - ATESTADOS MÉDICOS:**

As faltas ao serviço por motivo de doença, de seu filho menor de 05 anos, limitados à três vezes no ano, serão comprovadas para todos os efeitos legais, através de atestados médicos fornecidos pela instituição previdenciária, médicos credenciados pela empresa ou pelo sindicato profissional, contendo o CID – Código Internacional de Doenças, desde que autorizado pelo paciente, data e assinatura do médico atestante. Tal atestado será vistado pelo médico da empresa.

**§ 6.º - ATESTADOS MÉDICOS:**

As faltas ao serviço por motivo de doença do trabalhador serão comprovadas para todos os efeitos legais, através de atestados médicos fornecidos pela instituição previdenciária, médicos credenciados pela empresa ou pelo sindicato profissional, contendo o CID – Código Internacional de Doenças, desde que autorizado pelo paciente, data e assinatura do médico atestante. Tal atestado será vistado pelo médico da empresa, quando da existência deste.

**§ 7.º - REFEITÓRIO:**

As empresas com mais de 10 (dez) empregados, deverão manter local apropriado para refeições, contendo no mínimo: mesas, cadeiras, fogão ou estufas. Por outro lado, todas (com qualquer número de empregados), deverão ter em suas instalações filtro d'água ou bebedouro.

**§ 8.º - NECESSIDADE HIGIÊNICA:**

Nas enfermarias ou caixas de primeiros socorros, deverão conter absorventes higiênicos para atender ocorrência de emergência.

**§ 9.º - SEGURANÇA E PROTEÇÃO NO TRABALHO:**

As empresas fornecerão gratuitamente, todo material de proteção individual aos trabalhadores, bem como cuidarão pela segurança das instalações, notadamente elétricas, com verificação adequada das instalações por parte do Corpo de Bombeiros, quando houver necessidade.

**§ 10.º - QUADRO DE DIVULGAÇÃO DE DOAÇÃO DE ÓRGÃOS:**

Recomenda-se às empresas a fixação de cartazes e outros meios de divulgação, com a finalidade de incentivar a importância de doação de órgãos pelos funcionários e suas respectivas famílias, após o falecimento. Observando-se que já existe lei em que todos os brasileiros são doadores potenciais de órgãos, salvo disposição escrita em contrário.

**§ 11º - CAIXAS DE PRIMEIROS SOCORROS:**

As empresas manterão em suas sedes caixas de primeiros socorros, com os medicamentos essenciais e necessários ao pronto atendimento médico ao trabalhador, conforme indicado por médico clínico geral.

**§ 12º - HIGIENE PESSOAL - BANHEIROS:**

As empresas providenciarão para que os banheiros sejam em quantidade suficientes ao número de empregados, separando o de uso masculino com o de feminino, incluindo o fornecimento dos produtos de higiene pessoal tais como: sabonete, papel higiênico, toalhas, produtos de limpeza para tintas e produtos químicos. Os banheiros serão mantidos em condições impecáveis de higiene, a qual contará com a colaboração dos empregados.

### § 13º - **FORNECIMENTO DE ÁGUA POTÁVEL:**

Ao trabalhador será fornecida água potável, a qual deverá estar isenta de microorganismos contrários à boa saúde dos mesmos.

### **Relações Sindicais**

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - RELAÇÃO DE EMPREGOS (DEMITIDOS E ADMITIDOS)**

As empresas enviarão ao Sindicato Profissional, semestralmente cópia da comunicação a que se refere o parágrafo único do art. 1.º, da Lei n.º 4.923/65 (Registro de Admissão e Demissão de Empregados).

#### **Garantias a Diretores Sindicais**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL**

É assegurada ao Sindicato Profissional, legitimidade para substituir os seus representados (associados ou não) em ações individuais ou coletivas de interesse da classe profissional.

#### **Contribuições Sindicais**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - DESCONTO DE ENCARGOS SINDICAIS**

Ficam as empresas autorizadas a efetuarem descontos de encargos sindicais (Contribuição de Solidariedade Sindical e Taxa de Reversão Salarial), nos recibos salariais dos empregados associados, desde que esses descontos sejam autorizados por Assembleia Geral, devidamente convocada, por Edital de Convocação, publicado em jornal de circulação regional e que respeitem o correto enquadramento sindical.

**Parágrafo único:** As empresas remeterão a Entidade Profissional a relação dos valores brutos e descontos efetuados dos empregados, tanto da contribuição sindical, bem como, da taxa de reversão salarial.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - REVERSÃO SALARIAL - ASSISTENCIAL: - AO SINDICATO PROFISSIONAL**

Conforme aprovado em Assembleia Geral realizada no dia 05/08/2019, para assegurar a unicidade jurídica do presente instrumento, retribuir o empenho e trabalho para a realização do mesmo, manter as atividades sindicais e cumprir determinação da assembleia geral, e ainda conforme o disposto no inciso IV do art. 8.º, inciso XXVI e art. 7.º, da Constituição Federal, as empresas descontarão dos salários de seus empregados associados, o percentual de 4% (quatro por cento) sobre o salário já reajustado no mês de Dezembro/2019, à título de Reversão Salarial, que deverá ser recolhido diretamente no SICCOB - Agência 4374, na conta n.º 1434-6, em qualquer cidade, até o dia 10/01/2020, sendo que a entidade obreira se compromete a fornecer guias próprias.

**Parágrafo único:** Fica assegurado a todos os empregados associados, mediante manifestação pessoal e por escrito, junto ao sindicato obreiro, o direito de oposição ao desconto da reversão salarial/assistencial, na sede deste, até 30 (trinta) dias após a assinatura da presente convenção, vedada a manifestação coletiva apresentada por empresa perante o sindicato por caracterizar intromissão na administração obreira.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO DE SOLIDARIEDADE SINDICAL**

Conforme aprovado em Assembleia Geral realizada no dia 05/08/2019 as empresas descontarão mensalmente de seus empregados associados, o valor equivalente a 2% (dois por cento) sobre o salário mínimo, recolhidas diretamente no SICCOB - Agência 4374, na conta n.º 1434-6, em qualquer cidade, conforme guias próprias fornecidas pela Entidade Obreira, até o dia 07 de cada mês.

§ 1.º - Cabe à entidade profissional, a responsabilidade de repasse dos valores devidos em favor da Federação dos Trabalhadores nas Indústrias do Calçado, Couro, Vestuário e Têxtil do Estado do Paraná—FETRACCOVEST, e Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Indústrias do setor Têxtil, Vestuário, Couro e Calçado - CONACCOVEST, no que couber.

§ 2.º - Fica assegurado a todos os empregados associados, mediante manifestação pessoal e por escrito, junto ao sindicato obreiro, o direito de oposição à contribuição de solidariedade sindical, na sede deste, até 30 (trinta) dias após a assinatura da presente convenção, vedada a manifestação coletiva apresentada por empresa perante o sindicato por caracterizar intromissão na administração obreira.

§ 3.º - Quando do desconto de outras contribuições sindicais, tais como reversão ou contribuição sindical, para se evitar duplicidade de descontos, não haverá desconto desta verba, nos respectivos meses.

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - REVERSÃO ASSISTENCIAL - AO SINDICATO PATRONAL**  
Conforme aprovado em Assembleia Geral realizada no dia 11/09/2019 as empresas associadas recolherão aos cofres da entidade patronal a título de Reversão Assistencial da categoria econômica em uma única parcela de 4% (quatro por cento) sobre a folha de pagamento do mês de Abril de 2020, que devera ser repassada a entidade ate o dia 31/05/2020.

As empresas deverão enviar para a sede do sindicato patronal a cópia do comprovante de pagamento acima, no mês de Abril de cada ano, sob pena de, em não o fazendo, arcar com o pagamento em dobro.

As empresas inadimplentes serão notificadas pelo departamento jurídico do SIVALE, a fim de que seja instrumentalizada uma ação de cobrança.

As empresas optantes pelo SIMPLES também ficam obrigadas ao recolhimento da reversão assistencial patronal.

**Parágrafo único: EMPRESAS ESPECIAIS:**

Para as empresas associadas que a folha de pagamento não atingir a R\$3.000,00 (três mil reais) o valor mínimo será de R\$150,00 (cento e cinquenta reais) em cada parcela, prevista no parágrafo anterior.

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PATRONAL**

As empresas associadas recolherão aos cofres da entidade patronal sobre o valor do capital social da empresa conforme a tabela enviada pela FIEP da Contribuição Sindical, cujos valores são repassados até a data de 31/01/2020.

**Parágrafo Primeiro:** A Entidade Patronal ficará encarregada de transferir o percentual devido à FIEP e CNI, se for o caso, até o último dia útil do mês de Fevereiro de 2020.

**Parágrafo Segundo** - Fica assegurado a todos as empresas associadas, mediante manifestação por escrito, junto ao sindicato patronal, o direito de oposição aos descontos das contribuições tratadas nas cláusulas 55ª e 56ª, até 30 (trinta) dias após a assinatura da presente convenção.

**Direito de Oposição ao Desconto de Contribuições Sindicais**

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - SINDICALIZAÇÃO OBREIRA**

Por ocasião da admissão será entregue ao empregado o pedido de inscrição no quadro associativo do Sindicato Obreiro, o qual deverá entregar uma via, pessoalmente, ao mesmo para a efetivação de seu registro, quando então se manifestará sobre o ingresso ou não na agremiação trabalhista. Havendo a negativa, o Sindicato Obreiro avisará a empresa para não executar o desconto, sem obrigação da empresa.

**Disposições Gerais**

**Regras para a Negociação**

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - NOVAS NEGOCIAÇÕES - NO TRANSCURSO DA CONVENÇÃO**

As partes, Sindicato Profissional e Econômico, voltarão a rever, estudar e alterar as cláusulas econômicas, em caso de alteração da política salarial por parte do governo federal, imediatamente.

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - GARANTIAS GERAIS**

Ficam asseguradas as condições mais favoráveis já existentes em cada empresa decorrentes de convenção ou acordo coletivo, com relação a qualquer das cláusulas aqui pactuadas.

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - REPRESENTAÇÃO**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho foi negociada entre o SINDICATO DAS INDUSTRIA DO VESTUÁRIO DE APUCARANA E VALE DO IVAÍ - CNPJ 78.957.461/-44 e o SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIA DO VESTUÁRIO DE APUCARANA E REGIÃO - CNPJ 80.922.057/0001-87, sendo que a representação relativa às industria e os trabalhadores nas abrangências e nos municípios são: Trabalhadores nas Indústrias de Calçados, do Solado Palmilhado; Oficiais Alfaiates; Costureiros e Costureiras; Trabalhadores nas Industria de Confecções de Roupas; Bonés, Bordados, Guarda Chuvvas e Bengalas; de Luvvas, Bolsas e Pele de Resguardo; Pentes; Chapéus e Chapéus de Senhoras; Material de Segurança e Proteção no Trabalho; Cama, Mesa e Banho; Roupas Infantis e Juvenis; e Confecções Unisex, Trabalhadores nas Lavanderias de Beneficiamento e Transformação de Produtos do Vestuário, Lixado e Tingimento de Artigos do Vestuário; com abrangência territorial em Apucarana/PR, Arapongas/PR, Arapuã/PR, Ariranha do

Ivaí/PR, Bom Sucesso/PR, Borrazópolis/PR, Califórnia/PR, Cambira/PR, Cruzmaltina/PR, Faxinal/PR, Godoy Moreira/PR, Grandes Rios/PR, Iretama/PR, Ivaiporã/PR, Jandaia do Sul/PR, Jardim Alegre/PR, Kaloré/PR, Lidianópolis/PR, Lunardelli/PR, Manoel Ribas/PR, Marilândia do Sul/PR, Mauá da Serra/PR, Novo Itacolomi/PR, Rio Bom/PR, Rio Branco do Ivaí/PR, Rosário do Ivaí/PR, Sabáudia/PR, São João do Ivaí/PR e São Pedro do Ivaí/PR, é feita diretamente por estas entidades.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - FORO**

O Foro competente para apreciar o cumprimento oriundo do presente texto coletivo, será quaisquer das Varas do Trabalho de Apucarana e as Reclamações Trabalhistas obedecerão ao Foro da jurisdição de cada Vara do Trabalho na base territorial.

#### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - DISPOSIÇÕES GERAIS**

As cláusulas aqui pactuadas são retroativas a 01/setembro/2019, ante o fato de esta convenção estar sendo firmada nesta data, bem como fica estabelecido que as partes se reúnem no mês de Março de 2020, para rediscutir as cláusulas econômicas.

**Parágrafo único:** As empresas que não concederam o reajuste aos salários na forma estabelecida neste instrumento, deverão providenciar o pagamento das diferenças de forma destacada, juntamente com os salários do mês de Dezembro/2019, em uma única parcela.

#### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - FISCALIZAÇÃO DO CUMPRIMENTO DA PRESENTE CCT**

A Entidade Profissional, tendo conhecimento da transgressão por parte das empresas, de qualquer das cláusulas deste instrumento, comunicará a Entidade Econômica, para que tome as devidas providências junto à empresa transgressora, para corrigir o descumprimento das normas aqui pactuadas.

**Parágrafo único:** Decorridos cinco dias do aviso, a Entidade Profissional tomará automaticamente as providências judicialmente para o cumprimento das normas convencionadas.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - PENALIDADE**

Estipula-se multa de 20% (vinte por cento) sobre o piso da categoria percebido pelo empregado, a ser aplicado pelo descumprimento de quaisquer das cláusulas desta Convenção Coletiva de Trabalho, por cláusula e por convenção, que reverterá em favor da parte prejudicada.

#### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - PREENCHIMENTO DE DOCUMENTAÇÃO**

As empresas deverão preencher a documentação exigida pela previdência quando solicitado pelo empregado e fornecê-los obedecendo os seguintes prazos:

- |                                                  |          |
|--------------------------------------------------|----------|
| a) - para fins de obtenção de auxílio doença ... | 05 dias; |
| b) - para fins de aposentadoria .....            | 05 dias; |
| c) - para fins de aposentadoria especial ..      | 05 dias. |

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - CONSTITUIÇÃO DE GRUPO DE TRABALHO**

As partes comprometem-se a formar grupo de trabalho paritário, com vista a estudos que atendam aos interesses recíprocos relativamente à produção, proteção do trabalho, criação de cooperativas de trabalho, melhoria das condições do trabalho nas empresas, propondo medidas de ensino profissional, e outros que se propuserem em benefício das categorias envolvidas.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - DIVULGAÇÃO DO PRESENTE INSTRUMENTO NORMATIVO**

As partes que firmam o presente instrumento comprometem-se a divulgar os termos do mesmo aos seus representados.

Maria Leonora Batista  
Presidente  
Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias do Vestuário de Apucarana e Região

Elizabete Ardigo  
Presidente  
Sindicato das Indústrias do Vestuário de Apucarana e Vale do Ivaí

[Anexo \(PDF\)](#)

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