

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
2008/2009

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO que entre si celebram, de um lado, o **SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE FIAÇÃO E TECELAGEM DO ESTADO DO PARANÁ** Código da Entidade: 001.154.88285-0; CNPJ: 76.007.566/0001-07, e de outro lado, o **FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DO PARANÁ**, Código da Entidade: 004.159.00000-1; CNPJ: 76.593.920/0001-22, nos termos do art. 611, parágrafos 1º e 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho, mediante as seguintes cláusulas:

01. VIGÊNCIA

A vigência desta convenção coletiva de trabalho é de 1º de setembro de 2008 a 31 de agosto de 2009.

02. PROCESSO DE PRORROGAÇÃO E REVISÃO

Os entendimentos com vistas à efetivação de nova convenção coletiva de trabalho, para o período de 1º de setembro de 2009 a 31 de agosto de 2010, deverão ser iniciados 60 (sessenta) dias antes do término da vigência desta norma coletiva.

03. CATEGORIAS ABRANGIDAS

A presente convenção abrange as categorias econômica e profissional representadas pelas entidades sindicais convenientes e vinculadas às atividades de fiação e tecelagem (do 6º grupo das respectivas Confederações das Indústrias e dos Trabalhadores nas Indústrias de Fiação e Tecelagem, do quadro a que se refere o art. 577, da CLT), ou seja, das empresas e trabalhadores: - da indústria de cordoalha e estopa; - da indústria de malharia e meias; - da indústria de fiação e tecelagem em geral; - da indústria de especialidades têxteis (passamanarias, rendas, tapetes).

04. BASE TERRITORIAL DAS ENTIDADES PATRONAL E DOS TRABALHADORES FEDERAÇÃO TRABALHADORES INDS. EST. PARANÁ

A presente convenção abrange todo o Estado do Paraná, com exceção dos municípios de: Agudos do Sul, Adrianópolis, Almirante Tamandaré, Altamira do Paraná, Altônia, Alto Piquiri, Ampére, Anahy, Antonina, Antonio Olinto, Apucarana, Arapongas, Arapoti, Araruna, Araucária, Assis Chateaubriand, Astorga, Balsa Nova, Barbosa Ferraz, Barracão, Boa Esperança, Boa Esperança do Iguaçu, Boa Vista da Aaparecida, Bocaiúva do Sul, Bom Jesus do Sul, Bom Sucesso do Sul, Braganey, Brasilândia do Sul, Cafelândia, Cambé, Campina Grande do Sul, Campina da Lagoa, Campina do Simão, Campo Bonito, Campo Largo, Campo Magro, Campo Mourão, Campo do Tenente, Cantagalo, Capanema, Capitão Leônidas Marques, Cascavel, Castro, Catanduvas, Cerro Azul, Céu Azul, Chopinzinho, Cianorte, Clevelândia, Colombo, Contenda, Corbélia. Cornélio Procópio, Coronel Vivida, Corumbataí do Sul, Cruzeiro do Oeste, Curitiba, Diamante do Sul, Diamante d'Oeste, Dois Vizinhos, Doutor Ulysses, Enéas Marques, Engenheiro Beltrão, Esperança Nova, Espigão Alto do Iguaçu, Farol, Fazenda Rio Grande, Fênix, Flor da Serra do Sul, Formosa do Oeste, Foz do Iguaçu, Francisco Alves, Goioerê, Goioxim, Guairá, Guaraniaçu, Guarapuava, Quaraqueçaba, Guaratuba, Guaravera, Honório Serpa. Ibema, Iporã, Iguatu, Ibituva, Inácio Martins, Ipiranga, Iporã, Iracema do Oeste, Irati, Iretama, Itaipulândia, Itapejara D'Oeste, Itaperuçu, Ivai, Jaguariaiva, Janiópolis, Jataizinho, Jesuítas, Juranda, Jussara, Lapa, Laranjal, Laranjeiras do Sul, Lindoeste, Londrina, Luiziania, Mallet, Mamborê, Mandaguaçu, Mandaguari, Mandirituba, Manfrinópolis, Marechal Cândido Rondon, Maria Helena, Marialva, Mariluz, Maringá, Mariópolis, Maripá, Marmeleiro, Marquinho, Matelândia, Matinhos, Mato Rico, Medianeira, Mercedes, Missal, Moreira Sales, Morretes, Nova Aurora, Nova Cantu, Nova Esperança, Nova Esperança do Sudoeste, Nova

Laranjeiras, Nova Santa Rosa, Nova Prata do Iguçu, Nova Tebas, Ouro Verde do Oeste, Paiçandú, Palmeira, Palmital, Palotina, Paranaguá, Pato Branco, Peabiru, Perobal, Pérola, Pérola D'Oeste, Piên, Pinhais, Pinhal de São Bento, Pirai do Sul, Piraquara, Pitanga, Planalto, Ponta Grossa, Pontal do Paraná, Porto Amazonas, Porto Barreiro, Pranchita, Prudentópolis, Quarto Centenário, Quatro Barras, Quatro Pontes, Quedas do Iguçu, Quinta do Sol, Quintandinha, Ramilândia, Rancho Alegre D'Oeste, Realeza, Rebouças, Renascença, Reserva, Rio Bonito do Iguçu, Rio Branco do Sul, Rio Negro, Rolândia, Roncador, Salgado Filho, Salto do Lontra, Santa Helena, Santa Izabrl do Oeste, Santa Lúcia, Santa Maria do Oeste, Santa Tereza do Oeste, Santa Terezinha do Itaipu, Santo Antônio do Sudoeste, São João, São João do Triunfo, São Jorge do Oeste, São Jorge do Patrocínio, São José das Palmeiras, São José dos Pinhais, São Mateus do Sul, São Miguel do Iguçu, São Pedro do Iguçu, Sarandi, Saudade do Iguçu, Serranópolis do Iguçu, Sulina, Tapejara, Teixeira Soares, Telêmaco Borba, Terra Boa, Terra Roxa, Tibagi, Tijucas do Sul, Toledo, Três Barras do Paraná, Tunas do Paraná, Tuneiras do Oeste, Tupãssi, Ubiratã., Umuarama, União da Vitória, Uraí, Vera Cruz do Oeste, Verê, Vila Alta, Virmond, Vitorino, Xambrê.

SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE FIAÇÃO E TECELAGEM DO ESTADO DO PARANÁ

Em todo o Estado do Paraná, com exceção da base territorial acima declinada.

Parágrafo único - os municípios já criados e aqui nominados e os novos municípios que oficialmente forem criados em função de desmembramento de outro município até então pertencente a base territorial de qualquer da Entidade Profissional acima mencionada, nela se compreendem.

05. REAJUSTE SALARIAL

Os salários dos empregados, em **SETEMBRO / 08**, serão reajustados com o percentual de **7,15%** (sete vírgula quinze por cento) a ser aplicado sobre os salários do **mês de SETEMBRO/ 07**.

Parágrafo único - Serão deduzidos os reajustes e antecipações espontâneas ou legais, concedidos no período, à exceção dos resultantes de término

de aprendizagem, implemento de idade, promoção por antigüidade ou merecimento, transferência de cargo, função, estabelecimento ou de localidade e equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.

06. SALÁRIO NORMATIVO

Fica assegurado para os trabalhadores abrangidos pela presente convenção, no mês de **SETEMBRO/08** os seguintes salários normativos:

SALÁRIO NORMATIVO: na data de admissão, será garantido o salário normativo de **R\$ 433,40** (quatrocentos e quarenta e três reais e quarenta centavos) mensais.

SALÁRIO NORMATIVO DE EFETIVAÇÃO: para os trabalhadores que estão na empresa há 60 (sessenta) dias ou mais dias e os admitidos após a data-base, vencido 60 dias no emprego, terão direito a receber, automaticamente, o salário de efetivação de **R\$ 528,00** (quinhentos e vinte e oito reais) mensais.

07. ADIANTAMENTO SALARIAL

As empresas concederão aos seus empregados que assim optarem, adiantamento de salário, nas seguintes condições:

- o adiantamento será de, no mínimo, 30% (trinta por cento), do salário nominal mensal, desde que o empregado tenha trabalhado na quinzena, o período correspondente;
- o pagamento deverá ser efetuado até o 15º (décimo quinto) dia que anteceder o pagamento normal.

Ficam garantidas as condições mais favoráveis já existentes.

08. HORAS EXTRAORDINÁRIAS

As horas extraordinárias serão remuneradas da seguinte forma:

- de segunda a sábado, quando normal o expediente nestes dias, com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal;
- quando as empresas exigirem de seus empregados trabalhos aos domingos, feriados civis ou religiosos ou sábados já compensados adotará o seguinte critério de pagamento:

a)- quando der folga aos empregados em outro dia da semana, pagará como horas extras

somente as que excederem da jornada normal (7 horas e 20 minutos), com acréscimo de 100% (cem por cento), sobre o valor da hora normal, sem prejuízo do descanso semanal remunerado a que o trabalhador fez jus;

b)- quando não for dada folga em outro dia da semana, todas as horas trabalhadas em sábados compensados, domingos, feriados civis ou religiosos, serão remuneradas com acréscimo de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal.

c)- quando o intervalo para repouso e alimentação previsto no artigo 71 da C.L.T, não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

d)- quando ocorrer o trabalho nos domingos, deverá a empresa observar a incidência de folga neste dia conforme a legislação vigente.

09. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Os contratos de experiência quando se tratar de ajudantes, serventes, auxiliar de produção ou assemelhados, não ultrapassarão de 60 (sessenta) dias. No caso de readmissão destes empregados para exercer a mesma função, não será celebrado contrato de experiência.

Fica convencionado que as empresas entregarão, obrigatoriamente, ao empregado, cópia do referido contrato.

O contrato de experiência ficará suspenso a partir da data do afastamento do trabalho por auxílio-doença previdenciário ou acidente do trabalho, completando-se o período previsto após a cessação do benefício previdenciário.

10. ADMISSÃO DE MENORES

Os menores serão sempre admitidos com vínculo de emprego, à exceção dos casos previstos na legislação específica (estágio curricular).

11. SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário do substituído.

Ficando esclarecido que férias parciais ou totais não caracteriza eventualidade.

12. IGUALDADE ENTRE SEXOS

Garantia de igualdade de salário e das condições de trabalho ao do homem, na função real exercida pela mulher na empresa, conforme previsto na Norma Fundamental.

13. 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.

14. EMPREGADOS NOVOS ADMITIDOS

Ao empregado admitido para função de outro empregado dispensado sem justa causa será garantido aquele salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.

15. EMPREGADO MAIS NOVO NA EMPRESA

Não poderá o empregado mais novo na empresa perceber salário superior ao do mais antigo na mesma função, sem considerar vantagens pessoais.

16. MESES DE TRINTA E UM DIAS

Para os horistas, nos meses de trinta e um dias, as horas trabalhadas no 31º dia, se somadas as horas normais trabalhadas nos trinta dias anteriores ultrapassarem de 220 ou 180 horas normais, no caso de revezamento, serão pagas como horas comuns.

Ficando mantidas as condições mais favoráveis que estejam sendo praticadas pela empresa.

17. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

As empresas pagarão adicional de periculosidade, no percentual de 30% (trinta por cento) sobre o salário nominal, para os eletricitistas.

As empresas que elaborarem laudo pericial pertinente, e este não constatar a periculosidade para os eletricitistas, se isentarão

do pagamento, desde que remetam cópia do laudo à Entidade Sindical dos Trabalhadores.

18. ADICIONAL NOTURNO

As horas noturnas, trabalhadas no período compreendido entre 22 horas de um dia até 05 horas do outro dia, serão de 60 minutos, porém pagas com acréscimo de 40%, sobre o valor da hora normal, já incluído neste percentual o adicional previsto no artigo 73, da CLT.

19. COMPLEMENTAÇÃO SALARIAL

As empresas garantirão o recebimento integral do 13º salário a que tiver direito o empregado que esteja ou que venha a ser afastado pela Previdência Social, por doença ou acidente do trabalho.

20. TRABALHO POR TAREFA OU PRODUÇÃO

Os empregados que trabalham por tarefa ou produção, para efeito de cálculos de 13º salário, férias ou rescisão do contrato de trabalho, o cálculo para o pagamento dos itens acima será a média da produção (peças, tarefas ou serviços) dos últimos 12 (doze) meses, multiplicados pelo valor atual.

Em qualquer hipótese, fica garantido o salário normativo de efetivação da categoria, independente da comissão ou produção. As empresas que usam tabelas para pagamentos de comissão ou produção deverão corrigir as mesmas, todas as vezes que corrigirem os demais salários e nas mesmas proporções.

21. CURSOS E REUNIÕES

Cursos ou reuniões quando promovidos pela empresa, e de comparecimento obrigatório dos empregados, deverão ser realizados durante a jornada normal de trabalho ou, se fora do horário, mediante pagamento de horas extras, ou devidamente compensadas.

22. ANOTAÇÕES NA CTPS

As empresas anotarão nas carteiras de trabalho dos empregados os cargos ou funções por eles exercidos, atribuindo-lhes sempre que possível, a denominação do cargo ou função que lhes sejam compatíveis, e observando, rigorosamente, o previsto no art. 29 da CLT, que determina ao empregador, o prazo de 48 (quarenta e oito) horas, para proceder o registro

ou anotações necessárias na CTPS do empregado.

23. COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

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 correspondentes aos sábados serão compensadas no decurso da semana, de segundas às sextas-feiras, com acréscimo de até, no máximo, duas horas diárias, de maneira que nesses dias se completem as 44 (quarenta e quatro) horas semanais, respeitados os intervalos de lei;

b)- extinção parcial de trabalho aos sábados - as horas correspondentes à redução de trabalho aos sábados serão da mesma forma compensadas pela prorrogação da jornada de trabalho de segundas às sextas-feiras, observadas as condições básicas referidas no item anterior.

Competirá a cada empresa, de comum acordo por escrito com seus empregados, fixar a jornada de trabalho para o efeito de compensação, objetivando a extinção total ou parcial do expediente aos sábados, dentro das normas aqui estabelecidas.

Com a manifestação de comum acordo antes referido, tem-se como cumpridas as exigências legais, sem outra formalidade, observados os dispositivos de proteção do trabalho da mulher e do menor.

Parágrafo único - quando houver feriado civil ou religioso que coincidir com sábado compensado, as empresas poderão de comum acordo com os empregados, alternativamente:

a)- reduzir a jornada semanal, subtraindo os minutos ou horas, relativas à compensação; ou,

b)- pagar o excedente trabalhado, como horas extraordinárias, conforme previsto na nesta convenção. Fica facultada à empresa a liberação de trabalho dos empregados em dias úteis intercalados com feriados e fins de semana, através de compensação, anterior ou posterior, dos respectivos dias, desde que aceite a liberação e a forma de compensação, pela maioria de seus empregados, inclusive, mulheres e menores.

Serão mantidos à disposição da fiscalização e do Sindicato os documentos referidos no artigo 413 da CLT.

24. EVENTUAIS ATRASOS

Eventuais atrasos no início da jornada de trabalho, bem assim antecipações de seu término, até 10 (dez) minutos por dia, não serão descontados; em contrapartida no mesmo limite de 10 (dez) minutos diários, o tempo que anteceder e suceder a jornada não serão considerados como trabalho extraordinário.

25. JORNADA INTERMITENTE

A jornada de trabalho dos empregados deverá ser contínua, respeitados os intervalos de lei. Fica vedada a prestação de trabalhos em horários intermitentes ou descontínuos.

26. 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.

27. ESCALA DE FOLGA

Para o trabalho sob o sistema de escala de folga, as empresas elaborarão escala mensal, na forma da lei, de modo que os empregados tenham conhecimento, no início do mês, de quais serão seus dias de folga. Fica permitida a alteração de horário de trabalho, quando houver motivo justificado, com a concordância das partes.

28. FÉRIAS

Para os empregados com menos de um ano de serviço na empresa, e que rescindam seus contratos de trabalho, fica assegurado o pagamento de férias proporcionais, correspondentes aos meses, ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias trabalhados.

Fica facultado ao empregado gozar suas férias no período coincidente com a época de seu casamento, desde que faça tal pedido à empresa com trinta dias de antecedência.

O início das férias coletivas totais, parciais ou individuais deverá se dar no dia que suceder domingos, feriados ou dias compensados, salvo outro entendimento mútuo,

preservando-se o direito adquirido ao descanso semanal remunerado.

As empresas que mantêm escala de férias de seus empregados, os mesmos poderão manifestar sua opção preferencial em relação ao período do gozo de suas férias individuais, quando da elaboração da escala.

29. ESTABILIDADE PROVISÓRIA

Por esta cláusula fica garantida a estabilidade provisória nas seguintes situações:

ACIDENTADO OU DOENÇA PROFISSIONAL: O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantia, pelo prazo mínimo de 12 meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente.

No caso de alta médica e, existindo recurso administrativo contra tal decisão, fica garantido além dos 12 meses, o emprego até a decisão final do Instituto Previdenciário, ressalvando-se que o pagamento de salário está condicionado à prestação de serviço.

Garantia de emprego ao acidentado reabilitado em função compatível com sua nova situação, assegurado o salário integral quando do seu retorno ao trabalho.

EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA: Aos empregados em condições de se aposentarem por tempo de serviço, assim entendidos aqueles que estejam em serviço contínuo na empresa já há 10 (dez) anos ou mais, e que preencham as condições previstas no Decreto nº 3.048/99, ficam garantidos o emprego e o salário no período de 12 (doze) meses que antecedem o direito à concessão da aposentadoria, para fazer jus a este benefício deverá apresentar documentação até 30 (trinta) dias antes de adquirir o direito a estabilidade.

FÉRIAS: garantia de emprego ou salário, pelo período de 30 dias após o retorno de férias.

§ 1º- Fica vedada a concessão do aviso prévio antes do término do período de estabilidades provisórias aqui acordadas.

§ 2º- Não se aplica o disposto nesta cláusula para os casos de:

- rescisão de contrato de trabalho por justa causa;

- término de contrato de trabalho por prazo determinado e/ou experiência;
- pedido de demissão; e,
- acordo com assistência da Entidade Sindical.

30. ABONO DE FALTAS

As empresas considerarão como faltas justificadas ao serviço, para todos os efeitos legais, as que ocorrerem pelos seguintes motivos:

a)- para hospitalização: por um dia para possibilitar ao empregado acompanhar o cônjuge, companheira, filhos e pais, quando dependentes, em internação hospitalar que requeira cirurgia, mediante comprovação.

b)- do estudante: por motivo de prestação de exames em cursos regulares do 1º e 2º grau, supletivo, vestibular ou universitário, se os mesmos coincidirem com o horário de trabalho, e desde que haja aviso antecipado de 72 (setenta e duas) horas, com posterior comprovação documental. O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior.

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

31. CARTÃO PONTO

Fica assegurado ao empregado o direito de conferência do cartão ponto ou outro meio de controle de frequência, sempre que julgar necessário, a fim de dirimir dúvidas existentes.

32. FECHAMENTO ANTECIPADO DO CARTÃO PONTO

Com a finalidade de permitir a realização do pagamento dos salários dentro dos prazos legais, ou mesmo antes quando for o caso, as empresas poderão efetuar o fechamento do cartão ponto antes do final do mês.

33. DISPENSA DA MARCAÇÃO DO CARTÃO PONTO

As empresas poderão dispensar os empregados da marcação de ponto nos horários de início e término do intervalo de refeição, procedendo de conformidade com o que

estabelece a Portaria nº 3.082, de 11.04.84, desde que os empregados não deixem o recinto da empresa.

a)- será obrigatório a anotação do cartão ponto nas entradas e saídas pelo empregado, vedado qualquer anotação por outra pessoa.

b)- na ocorrência de prestação de trabalho extraordinário, este deverá obrigatoriamente ser anotado no cartão ponto.

34. COMPROVANTES DE PAGAMENTO

Serão fornecidos, obrigatoriamente, pelas empresas, comprovantes de pagamento mensal, com sua identificação e com a discriminação das verbas pagas e descontos efetuados, nominando o valor recolhido ao FGTS.

35. PAGAMENTO EM CHEQUE ou DINHEIRO

Quando o pagamento for efetuado por cheque, as empresas estabelecerão condições para que os empregados possam descontar o cheque no mesmo dia em que foi efetuado o pagamento, sem que seja prejudicado o seu horário de refeições, observadas as demais condições previstas na Portaria 3.281, de 07.12.84, do MTb.

As empresas que adotam o sistema de pagamento semanal adotarão providências para que o mesmo ocorra até as dezoito horas devendo o referido pagamento ser em dinheiro.

36. PAGAMENTO DE SALÁRIO

Na hipótese do empregado não saber assinar o nome, as empresas pagarão o salário em dinheiro, exceção feita às empresas que adotam cartão magnético.

37. DO DIA DO PAGAMENTO

Os salários serão pagos no último dia anterior ao do vencimento, quando o dia do pagamento coincidir com sábados compensados, domingos ou feriados.

38. ERRO NO PAGAMENTO OU ADIANTAMENTO

Na ocorrência de erro na folha de pagamento e/ou adiantamento de salário, as empresas se obrigam a efetuar o pagamento da diferença, no prazo máximo de 3 (três) dias, na forma de adiantamento, que será incluído em folha posterior.

39. CHEQUES SEM FUNDOS OU IRREGULARES

Não poderá ser descontado do salário do empregado os valores referentes a cheques irregulares ou sem provisão de fundos recebidos por estes quando na função de caixa ou assemelhados, desde que cumpridas as normas da empresa, que deverão ser estabelecidas previamente e por escrito.

40. EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO E SEGURANÇA DO TRABALHO - UNIFORMES E FERRAMENTAS

As empresas deverão obedecer aos dispositivos constantes na legislação vigente, com relação à segurança do trabalho, fornecendo equipamento de proteção individual (EPI), gratuitamente, nos casos em que a lei obrigue ou por elas exigidos, que serão de uso obrigatório por parte dos empregados.

Quando se constituir exigência das empresas a utilização de uniformes, elas os fornecerão nas quantidades necessárias, para poder permitir a sua lavagem e, nas mesmas condições e com as mesmas exigências legais que se aplicam aos equipamentos de segurança obrigatórios.

Ficam as empresas obrigadas a fornecer as ferramentas necessárias ao desempenho das respectivas funções, sem ônus para o empregado.

41. PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

As empresas se obrigam a cientificar previamente, os trabalhadores contratados ou transferidos internamente para áreas insalubres e perigosas, sobre os riscos à saúde dos eventuais agentes agressivos de seu posto de trabalho, orientando-os adequadamente sobre as precauções que devem ser tomadas.

Nos ambientes onde haja perigo ou risco de acidentes, o primeiro dia de trabalho do empregado, será destinado, parcial ou integralmente, a 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.

42. HIGIENE

As empresas manterão a higiene nas instalações sanitárias. Na falta de refeitório, as empresas providenciarão local que apresente conforto por ocasião das refeições e condições de aquecimento das mesmas.

43. ÁGUA POTÁVEL

A água potável oferecida aos trabalhadores deverá ser submetida anualmente a análise bacteriológica, podendo as análises serem feitas pelo laboratório da empresa, se o possuir. Os reservatórios e caixas de água deverão ser mantidos nas condições de higiene e limpeza.

Parágrafo único - o resultado do exame anual deverá ser afixado nos quadros de aviso da empresa. Recomenda-se que o mesmo seja enviado à Entidade Profissional.

44. PAUSA PARA ALIMENTAÇÃO

As empresas que possuírem horário para lanche, tanto no período matutino como vespertino, ou aquelas abrangidas por imposição legal, designarão local em condições de higiene para o lanche de seus empregados. No caso de trabalho extraordinário superior a duas horas, o lanche será fornecido gratuitamente.

45. ALIMENTAÇÃO

Recomenda-se às empresas que, na medida do possível concedam os benefícios aos seus empregados do Plano de Alimentação ao Trabalhador – PAT, inclusive através de acordo com a Entidade Profissional.

46. CIPA

As empresas que, por definição legal, tenham que manter CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - convocarão as eleições para preenchimento de seus cargos, por escrito, com antecedência de 45 (quarenta e cinco) dias, fixando a data e local para a sua realização, considerando-se todos os trabalhadores candidatos naturais.

Aos candidatos inscritos será fornecido comprovante de sua inscrição. A Empresa comunicará aos trabalhadores, através de edital, a relação nominal dos candidatos inscritos, bem como os respectivos apelidos, afixando o mesmo em todos os setores de trabalho, em local de fácil

acesso, permanecendo exposto até a realização das eleições.

a)- O curso de treinamento será obrigatório para os membros da CIPA, e deverá ser ministrado antes da posse dos mesmos, salvo se a empresa comprovar a impossibilidade da realização do mencionado curso, por motivos alheios a sua vontade, ficando a mesma obrigada a realizá-lo no prazo máximo de 90 (noventa) dias após a posse dos Cipeiros.

b)- O Cipeiro representante dos empregados deverá participar da investigação dos acidentes ocorridos.

47. EXAMES MÉDICOS

As despesas correspondentes aos exames médicos admissionais, demissionais ou periódicos serão de responsabilidade das empresas, devendo ser realizados preferencialmente por médicos do trabalho, não coincidindo com o período de gozo de férias do empregado.

48. ATENDIMENTO DE EMERGÊNCIA

As empresas quer seja no período diurno ou noturno, em caso de acidente ou mal súbito do empregado, manterão condições de pronto atendimento, e terão, em local apropriado, caixa ou armário equipado com material de primeiros socorros.

Em caso de acidente do trabalho, receitas médicas cuja destinação é para o tratamento do acidentado (medicamentos e curativos), se não provisionadas, por quem de direito, serão de responsabilidade e custeio dos empregadores.

Se o empregado acidentado ou acometido de mal súbito for conduzido da empresa para o hospital e ficar internado, a empresa avisará, obrigatoriamente, seus familiares no mais breve tempo possível.

49. ATESTADOS MÉDICOS

Com suporte nas disposições contidas na Portaria nº 3.291, de 20.02.84, (DOU de 21.02.84) os atestados médicos para dispensa de serviço por doença, com incapacidade de até 15 dias, serão fornecidos ao segurado no âmbito dos serviços previdenciários por médicos do SUS, de empresas, instituições públicas ou para estatais e Entidade Sindical que mantenha contratos e/ou convênios com a Previdência Social e por

odontólogos nos casos específicos e em idênticas situações. As empresas fornecerão, obrigatoriamente, comprovante de entrega/recebimento do atestado aos empregados.

Na hipótese da empresa possuir serviço médico próprio, a validade dos atestados dependerá do visto do referido serviço e, se houver contestação a mesma deverá ser por escrito, com cópia para o interessado.

50. CONVÊNIOS MÉDICOS, SEGURO E ASSOCIAÇÕES

Fica assegurado ao empregado o direito de optar, por escrito, pela sua inclusão em convênios médicos ou seguro de vida em grupo e associações de empregados, sempre que tiver que participar dos custos dos mesmos.

As empresas efetuarão nas folhas de pagamento de seus empregados o desconto de convênios médicos-odontológicos e de supermercados firmados pelo Sindicato Profissional, desde que por estes autorizados.

O repasse para o Sindicato obreiro das importâncias descontadas, deverá ser efetuado até o 3º (terceiro) dia, após o pagamento dos salários.

As empresas poderão descontar mensalmente dos salários de seus empregados além dos descontos permitidos por lei, os referentes à mensalidade associativa do Sindicato, contribuições à Associação Classista, empréstimos pessoais, seguro de vida e outros benefícios concedidos, de responsabilidade dos empregados e desde que autorizados por estes, assegurado o direito de arrendimento, com notificação, por escrito, com antecedência que permita a correspondente exclusão.

51. AMPARO À MATERNIDADE E À INFÂNCIA

Com o objetivo de propiciar a melhor utilização dos recursos despendidos normalmente pelas empresas no âmbito à maternidade e à infância, as Entidades convenientes estabelecem as opções para serem adotadas pelas empresas, podendo estas eleger uma ou mais das que seguem:

a)- a adoção do sistema reembolso-creche, de acordo com a Portaria Nº 3.296, de 03/09/86, e Parecer MTb 196/86, aprovado em 16/07/87, no valor de 30% do salário normativo de efetivação.

b)- auxílio-creche, no valor mensal de 30% do salário normativo de efetivação, vigente no mês de competência do auxílio, independentemente de comprovação por parte da empregada;

c)- local apropriado na empresa, onde seja permitido às empregadas manter sob vigilância e assistência seus filhos no período de amamentação ou mediante convênio com entidades públicas ou privadas.

Ficam desobrigadas as empresas que já adotam ou venham a adotar sistemas semelhantes de pagamento ou reembolso em situações mais favoráveis.

Dado seu caráter substitutivo dos preceitos legais, bem como por ser meramente liberal e não remuneratório, o valor do reembolso-creche e do auxílio-creche não integrará a remuneração para quaisquer efeitos.

O reembolso ou o auxílio-creche somente beneficiará as empregadas que estiverem trabalhando efetivamente na empresa independentemente de tempo de serviço, cessando o pagamento no mês em que o filho complete 6 (seis) meses de idade, ou naquele em que cesse o contrato de trabalho.

Em caso de parto múltiplo, o reembolso ou o auxílio-creche será devido a cada filho individualmente.

Na hipótese de adoção legal o reembolso ou o auxílio-creche será devido em relação ao adotado, a partir da data da respectiva comprovação legal.

52. HORÁRIO PARA AMAMENTAÇÃO

A empregada, nas condições de que trata o artigo 396, da CLT, escolherá, entre o iniciar a jornada uma hora mais tarde ou encerrar uma hora antes, para fins de amamentação.

53. TRABALHO TEMPORÁRIO

As empresas em suas atividades produtivas utilizar-se-ão de mão-de-obra própria. Em caso de trabalho temporário conforme dispõe a Lei nº 6.019 de 03.01.74, observarão o critério previsto no artigo 16, do Decreto 73.841, de 13.03.74, e em qualquer hipótese responderão principal e solidariamente pelas obrigações trabalhistas e previdenciárias dos empregados, inclusive pelo cumprimento da presente convenção.

54. SAQUE DO PIS

As empresas liberarão os empregados para saque do PIS, sendo de, no mínimo, quatro horas, durante o expediente bancário.

Não se aplicam as disposições acima aos trabalhadores cujo horário de trabalho não coincida com horário de expediente bancário, bem como aqueles cujas empresas mantenham convênio para tanto, ou posto bancário.

55. AUXÍLIO FUNERAL

Em caso de falecimento do empregado a empresa pagará ao conjunto de seus dependentes reconhecidos pela Previdência Social, a título de auxílio funeral, 1 (um) salário normativo de efetivação.

No caso de morte causada por acidente de trabalho, a empresa custeará, integralmente, as despesas com o funeral.

A empresa que mantenha seguro de vida em grupo, ou planos de benefícios complementares, por ela inteiramente custeados, está isenta desta cláusula. No caso do seguro de vida estipular indenização inferior ao garantido por esta cláusula, as empresas cobrirão a diferença.

56. AUTOMAÇÃO

As empresas que adotarem processos de modernização, implantando novas técnicas para produção, não poderão utilizar destas novas técnicas como critério ou justificativa para dispensa de empregados, devendo manter o mesmo número de funcionários existentes no momento da implantação das mesmas.

a)- as empresas deverão oferecer a seus empregados oportunidade de adaptação às novas técnicas e equipamentos.

b)- o processo de adaptação constitui encargo das empresas, de sorte que as despesas com eventuais cursos e aprendizados correrão por conta das mesmas.

c)- os profissionais exercentes de funções que se extinguirem com as novas técnicas, deverão ser reaproveitados, na medida do possível, em funções equivalentes, e/ou compatíveis com as exercidas até então.

57. TRANSPORTE

As empresas fornecerão o vale transporte para os empregados que o utilizam, até o último dia útil anterior aquele em que serão utilizados, efetivamente.

Em caso de paralisação ou falta de transporte urbano ou interurbano por motivo de força maior ou greve dos seus operadores as empresas pagarão normalmente, o salário referente a dias ou horas não trabalhadas e o respectivo descanso semanal remunerado aos empregados que faltarem ou se atrasarem ao serviço.

A reposição total dos dias ou horas não trabalhadas, por motivo de falta do transporte habitual para vinda ao serviço e seu retorno, será objeto de negociação entre a empresa e seus empregados.

58. REVISTA

Em caso de revista nos empregados, a mesma será em local adequado e realizada por pessoas do mesmo sexo, evitando-se constrangimentos.

59. AUXÍLIO EDUCAÇÃO

Recomenda-se à empresa a utilizar do convênio ME - salário educação para a concessão de bolsas de estudos de 1º grau em escolas particulares, à filhos de funcionários.

60. JUSTA CAUSA

No caso de rescisão de contrato por justa causa, a empresa deverá, obrigatoriamente, indicar, por escrito, a falta grave cometida pelo empregado, contra recibo, sob pena de futuramente não poder alegar em juízo.

61. AVISO PRÉVIO

O aviso prévio será sempre comunicado por escrito contra recibo, esclarecendo se será trabalhado ou indenizado, vedado cumpri-lo em casa.

A redução de duas horas diárias no serviço, ou de sete dias corridos, será utilizado atendendo a conveniência do empregado e por ele escolhido no ato do recebimento do aviso prévio.

Feita a escolha caberá à empresa especificar em todas as vias do aviso prévio, o dia, hora e local para o pagamento das verbas rescisórias.

62. PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

Para o empregado demitido ou demissionário, as empresas disporão dos seguintes prazos para efetuar o pagamento das verbas rescisórias:

- até o primeiro dia útil imediato ao término do aviso prévio trabalhado ou término de contrato de experiência ou por prazo determinado;

- até o décimo dia corrido, quando do aviso prévio indenizado ou pedido de dispensa do cumprimento do mesmo.

Decorridos estes prazos, considerar-se-ão como dias trabalhados o período compreendido entre o último dia efetivamente trabalhado até a data do referido pagamento.

Na hipótese de não ser efetuado o mencionado pagamento, motivado pela ausência do empregado, a empresa fará comunicação, por escrito, à Entidade dos Trabalhadores. Persistindo a ausência, ficará a empresa dispensada de qualquer sanção.

Parágrafo único - na hipótese de rescisão do contrato de trabalho por justa causa, fica assegurado ao empregado o direito de percepção das verbas incontroversas: saldo de salários, férias vencidas e 13º salário, dentro dos prazos estabelecidos no “caput” desta cláusula.

É mantido o vínculo de emprego com todas as garantias inerentes ao empregado que trabalhe em condições insalubres enquanto não for realizado o exame médico demissional, com cópia ao interessado.

63. INDENIZAÇÃO ADICIONAL

O empregado dispensado sem justa causa, no período de trinta dias que antecede a data de sua correção salarial, entendendo-se como tal a data-base de revisão da convenção coletiva de trabalho terá direito a indenização adicional equivalente a um salário mensal (art. 9º, da Lei 7.238).

Esclarece-se que se o aviso prévio vencer dentro dos 30 dias que antecedem à data-base, caberá pagamento da indenização adicional de que trata esta cláusula. Na hipótese de vencimento do aviso prévio ocorrer no mês da data-base (setembro), as verbas rescisórias serão calculadas com base nos valores do novo salário, sem o pagamento da indenização adicional.

64. CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

Fica convencionado que se a rescisão de contrato de trabalho por demissão ou pedido, ocorrer no mês de março, as empresas ficam obrigadas ao desconto compulsório da contribuição sindical e na eventualidade da implantação da contribuição confederativa, o referido desconto será conforme a data prevista no estatuto de cada Entidade.

65. ACERVO TÉCNICO

Desde que solicitado pelo empregado demitido sem justa causa ou demissionário, e que conste nos registros da empresa, a mesma fornecerá dentro do prazo de 30 dias, declaração a respeito de cursos por ele concluídos, de sua participação em seminários e congressos e atividades de ensino, bem assim da função por ele exercida ou de sua qualificação profissional.

66. ELEIÇÕES SINDICAIS

No período de eleições sindicais, desde que expressamente comunicado por escrito pelo Sindicato Profissional, com antecedência mínima de 72 horas, as empresas mediante entendimento prévio com a Entidade Profissional, destinarão local adequado para a realização da eleição, facilitando o acesso dos mesários e fiscais, se houver, liberando os associados pelo tempo necessário para o exercício do voto.

67. DISPENSA DE DIRIGENTES SINDICAIS

As empresas liberarão 02 dirigentes sindicais, que em conjunto terão direito de gozo de licença remunerada, no ano, de até 20 dias sucessivos, alternados ou cumulativos, para o atendimento das atividades sindicais, desde que haja comunicação prévia de 7 dias corridos.

68. RELAÇÃO DE ADMITIDOS E DEDITOS

Mensalmente as empresas fornecerão às Entidades Profissionais cópia do cadastro geral de empregados e desempregados – CAGED, para a elaboração de banco de dados que objetive o auxílio na colocação de mão-de-obra, disponibilizando informações para as empresas.

69. RELAÇÕES SINDICAIS

Acordam as partes em estabelecer e manter uma sistemática eficaz de comunicação e

consultoria sobre as questões de interesse das partes.

70. APOSENTADORIA ESPECIAL

As empresas conforme legislação em vigor (Decreto nº 3.048/99) providenciarão a documentação própria para os casos de empregados que tenham direito à aposentadoria especial, perante a Previdência Social, sob pena de responsabilidade civil por eventuais prejuízos que forem causados ao empregado.

75. GARANTIAS GERAIS

As cláusulas dos contratos individuais de trabalho, mais benéficas, prevalecerão sobre as da presente convenção, e na interpretação desta ou da legislação vigente, havendo dúvidas, a decisão a ser adotada será a que for mais benéfica ao trabalhador.

76. QUADRO DE AVISOS

Conforme determina o parágrafo 2º, do art. 614, da Consolidação das Leis do Trabalho, as empresas afixarão no Quadro de Avisos, pelo prazo mínimo de 90 (noventa) dias, cópia da presente convenção coletiva de trabalho, bem como permitirão a colocação de informações de interesse dos empregados, que forem emitidos pela Entidade Profissional, mediante visto prévio da Direção da Empresa.

77. BANCO DE HORAS

Observando o determinado no Art. 6º, da Lei 9.601, D.O.U. de 22 de janeiro de 1998, as empresas poderão estabelecer em sua totalidade ou em setores específicos, em qualquer tempo, dentro da vigência da convenção acima mencionada, flexibilização da jornada de trabalho, visando manter o fluxo de atividades em períodos de flutuação do volume de 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 a cada situação fática serão objetos dos acordos específicos informados pelas empresas, e deverão conter

regras claras sobre o limite de horas acrescidas ou debitadas da jornada normal, forma de inserção das horas, remuneração das mesmas, compensação de saldo das horas, vigência/apuração das horas constantes do banco e prazo para revisão do acordo.

78. CLÁUSULA CONVENCIONAL

As empresas que adotarem o Banco de Horas, a partir da data da assinatura do mesmo, não se aplicará o disposto na cláusula 26 (jornada incompleta), desta convenção.

79. PENALIDADES

Em conformidade com o disposto no item VIII, do artigo 613, da CLT, fica estabelecida a penalidade em valor equivalente a 10% (dez por cento) do valor do salário normativo de efetivação, por empregado, pela inobservância da presente convenção, que reverterá em favor da parte prejudicada, não aplicável nas cláusulas que tenham multas específicas.

80. CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL

As empresas descontarão dos salários de seus empregados no mês de **OUTUBRO / 2008** o percentual de **6%** (cinco por cento), limitado ao teto de R\$ **70,00** (setenta reais) por trabalhador; e repassará aos cofres das entidades até o dia 10 de novembro de 2008, em guia própria enviada pela Federação dos Trabalhadores.

Fica assegurado ao trabalhador se beneficiar do contido no Procedimento Normativo nº 119, do Tribunal Superior do Trabalho, desde que o faça no período compreendido entre a data do registro e arquivamento da presente convenção coletiva de trabalho até 10(dez) dias antes do efetivo pagamento.

81. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

As empresas de conformidade com o que foi aprovado pela Assembléia Geral Extraordinária da Categoria Econômica, e com base no que dispõe o artigo 8º, Item IV da Constituição Federal, deverão recolher ao Sindicato das Indústrias de Fiação e Tecelagem do Estado do Paraná, a contribuição Assistencial Patronal, conforme segue:

- empresa com até 05 funcionários.... R\$ 155,00

- empresa com 06 a 25 funcionários.. R\$ 310,00
- empresa com mais de 25 funcionários..R\$ 9,50 per capita.

Parágrafo 1º - Todas as empresas representadas pelo Sindicato Patronal são obrigadas a efetuar a referida contribuição, mesmo as que celebram acordo coletivo de trabalho em separado.

Parágrafo 2º - O pagamento deverá ser efetuado em uma única parcela, por boleto bancário, com **vencimento em 15 de Novembro de 2008.**

Parágrafo 3º - O descumprimento da obrigação instituída nesta cláusula sujeitará a empresa infratora às penalidades previstas em lei e na Convenção Coletiva de Trabalho, além de permitir a cobrança executiva, com os acréscimos legais, correção monetária e demais cominações previstas em lei.

82. DISPOSIÇÃO ESPECIAL

Tendo em vista que esta convenção coletiva de trabalho está sendo firmada nos primeiros dias do mês de outubro/08, eventuais diferenças poderão ser acertadas junto aos salários deste mês.

83. 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 seus serviços ao empregador.

Por assim haverem convencionado, assinam esta em 04 (quatro) vias de igual teor e para os mesmos efeitos, sendo duas delas depositadas para fins de registro e arquivo na Delegacia Regional do Trabalho no Estado do Paraná, de conformidade com o estatuído pelo art. 614, da Consolidação das Leis do Trabalho.

Curitiba, 1º de outubro de 2008.

**SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE
FIAÇÃO E TECELAGEM DO ESTADO
DO PARANÁ**

Código da Entidade: 001.154.88285-0; CNPJ:
76.007.566/0001-07

Presidente – Marcelo Surek

CPF. 705.695.689-00

Av Cândido de Abreu, 200 5º Andar

80530-000 Curitiba – Paraná

Telfax: 41 3252-5369

www.sinditextilpr.org.br

E-mail: sinditextil@sinditextilpr.org.br

**FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES
NAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DO
PARANÁ**

Código da Entidade:004.159.00000-1; CNPJ:
76.593.920/0001-22

Presidente - Luiz Ary Gin – CPF-247.288.299-
87

Rua Cel Izaltino Pinho, 437 - 81030-160

Curitiba – Paraná

Telfax 41 3262-0333 3333-6997

www.fetiep.com.br – e-mail:

fetiep@fetiep.com.br