

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**  
**2001/2002**

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** que entre si celebram, de um lado, a **FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DO PARANÁ**, e de outro lado, o **SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO DO ESTADO DO PARANÁ**, 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 2001 a 31 de agosto de 2002.

**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 2002 a 31 de agosto de 2003, deverão ser iniciados 60 (sessenta) dias antes do término da vigência desta norma coletiva.

**03. CATEGORIAS ABRANGIDAS**

A presente convenção coletiva de trabalho abrange as categorias econômicas e profissionais das indústrias do vestuário nos municípios de: Abatia, Agudos do Sul, Altamira do Paraná, Alto Piquiri, Altônia, Alvorada do Sul, Amaporã, Andirá, Ângulo, Antonina, Antônio Olinto, Arapoti, Araruna, Bandeirantes, Barbosa Ferraz, Barra do Jacaré, Bituruna, Boa Esperança, Boa Esperança do Iguaçu, Boa Vista da Aparecida, Braganey, Brasilândia do Sul, Cafeara, Cafezal do Sul, Cambará, Campina da Lagoa, Campo Bonito, Campo do Tenente, Cândido de Abreu, Cândói, Cantagalo, Capitão Leônidas Marques, Carlópolis, Castro, Centenário do Sul, Chopinzinho, Cidade Gaúcha, Clevelândia, Congonhas, Conselheiro Mairnck, Coronel Vivida, Corumbataí do Sul, Cruz Machado, Cruzeiro do Iguaçu, Cruzeiro do Sul, Curitiba, Diamante do Norte, Diamante do Oeste, Diamante do Sul, Douradina, Doutor Ulisses, Farol, Figueira, Florestópolis, Francisco Alves, General Carneiro, Godoy Moreira, Goioerê, Guairaçá, Guapirama, Guaporema, Guarapuava, Guaraqueçaba, Guaratuba, Honório Serpa, Ibema, Icaraíma, Imbituva, Inácio Martins, Inajá, Indianópolis, Ipiranga, Iporã, Itacema do Oeste, Irati, Iretama, Itaguajé, Itaipulândia, Itambaracá, Itapejara D'Oeste, Itaperuçu, Itauna do Sul, Ivaté, Jaboti, Jacarezinho, Jaguapitã, Jaguariaíva, Janiópolis, Japira, Japurá, Jardim Olinda, Joaquim Távora, Jundiá do Sul, Juranda, Laranjal, Londrina, Lobato, Luiziana, Lupionópolis, Mallet, Mamborê, Mangueirinha, Maria Helena, Marilena, Mariluz, Mariópolis, Maripá, Matinhos, Mato Rico, Mercedes, Mirador, Miraselva, Moreira Sales, Morretes, Nossa Senhora das Graças, Nova Aliança do Ivaí, Nova Cantu, Nova Esperança do Sudoeste, Nova Laranjeiras, Nova Londrina, Nova Olímpia, Nova Santa Bárbara, Nova Tebas, Novo Itacolomi, Ortigueira, Ouro Verde do Oeste, Palmas, Palmeira, Palmital, Paraíso do Norte, Paranacity, Paranaguá, Paranaipoema, Paula Freitas, Paulo Frontin, Pérola, Piên, Pinhais, Pinhalão, Pinhão, Piraí do Sul, Pitanga, Pitangueiras, Planaltina do Paraná, Ponta Grossa, Porecatu, Porto Amazonas, Porto Rico, Porto Vitória, Prudentópolis, Quatiguá, Querência do Norte, Quitandinha, Rebouças, Reserva, Ribeirão do Pinhal, Rio Azul, Rio Bonito do Iguaçu, Romilândia, Roncador, Rondon, Salto do Itararé, Santa Amélia, Santa Cruz, do Monte Castelo, Santa Inês, Santa Izabel do Ivaí, Santa Maria D'Oeste, Santa Mariana, Santa Mônica, Santa Tereza do Oeste, Santana do Itararé, Santo Antônio da Platina, Santo Antônio do Caiuá, Santo Inácio, São Carlos do Ivaí, São Jerônimo da Serra, São João do Caiuá, São João do Triunfo, São Jorge do Patrocínio, São José da Boa Vista, São Manoel, São Mateus do Sul, São Pedro do Iguaçu, São Pedro do Paraná, São Tomé, Sapopema, Saudade do Iguaçu, Sengés, Siqueira Campos, Sulina, Tamboara, Tapira, Teixeira Soares, Telemaco Borba, Terra

Rica, Tibagi, Tijucas do Sul, Tomazina, Tunas do Paraná, Tunera do Oeste, Turvo, Ubitatã, União da Vitória, Uniflor, Ventania, Vila Alta, Virmond, Wenceslau Braz e Xambre.

**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 das Entidades Profissionais acima mencionadas, nela se compreendem.

**04. REAJUSTE SALARIAL E AUMENTO REAL**

Os salários dos empregados, em setembro/2001, serão reajustados com o percentual de 7,5% (sete vírgula cinco por cento), sobre o salário do mês de setembro de 2000.

**Parágrafo único** - Serão deduzidos os reajustes e antecipações espontâneas ou legais, concedidos no período, à exceção dos resultantes de término de aprendizagem, implementação de idade, promoção por antiguidade ou merecimento, transferência de cargo, função, estabelecimento ou de localidade e equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.

**05. SALÁRIO NORMATIVO**

Fica assegurado para os trabalhadores abrangidos pela presente convenção, no mês de setembro/01, os seguintes salários normativos:

**SALÁRIO NORMATIVO DE INGRESSO:**

Para as costureiras ou operadoras de máquinas de costura em geral fica assegurado a partir de 1º de setembro de 2001 o salário normativo de ingresso, pelo qual nenhuma costureira e operadora de máquina poderá receber menos que R\$ 209,21 (duzentos e nove reais e vinte e um centavos)

Para os demais empregados fica assegurado a partir de 1º de setembro de 2001, o salário normativo de ingresso, pelo qual nenhum trabalhador poderá receber menos que R\$ 184,60 (cento e oitenta e quatro reais e sessenta centavos).

**SALÁRIO NORMATIVO DE EFETIVAÇÃO:**

Decorridos 60 (sessenta) dias da data de admissão, às **COSTUREIRAS** será garantido o salário normativo de R\$ 241,20 (duzentos e quarenta e um reais e vinte centavos) e para os demais empregados será garantido o salário normativo de R\$ 209,21 (duzentos e nove reais e vinte e um centavos)

**06. 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.

**07. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

Os contratos de experiência quando se tratar de ajudantes, serventes, auxiliar de produção ou assemelhados, não ultrapassarão de 90 (noventa) dias. No caso de readmissão destes empregados para exercer a mesma função, não será celebrado contrato de experiência.

Fica convenicionado 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.

#### 08. ADMISSÃO DE MENORES

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

#### 09. SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

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

Ficando escarecido que férias parciais ou totais não caracteriza eventualidade.

#### 10. PAGAMENTO DE DIFERENÇAS SALARIAIS

Tendo em vista que a presente convenção coletiva está sendo celebrada nos primeiros dias de novembro, eventuais diferenças deverão ser pagas junto ao salário de novembro/01.

#### 11. DESCANSO SEMANAL REMUNERADO TRABALHADO

Quando as empresas exigirem de seus empregados trabalho aos domingos, feriados civis e religiosos ou sábados já compensados, adotará o seguinte critério:

- quando der folga em outro dia da semana, sem prejuízo da fruição do descanso pagará com horas extras somente as que excederem da jornada normal, com acréscimo de 100% (cem por cento).
- Quando não for dada a folga em outro dia da semana, todas as horas trabalhadas em tais dias, serão remuneradas com acréscimo de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal, com o título de descanso semanal remunerado trabalhado.

#### 12. HORAS EXTRAS

As horas extras quando prestadas de Segunda a Sexta-feira, na vigência desta Convenção, terão adicional de 50% (cinquenta por cento) as duas primeiras laboradas, e 100% (cem por cento) as demais, em relação à hora normal.

#### 13. IGUALDADE ENTRE SEXOS

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

#### 14. PROMOÇÕES

A promoção do empregado, a cargo de nível superior ao exercido, importará em aumento salarial e comportará um período experimental não superior a 60 (sessenta) dias. A promoção e o respectivo aumento salarial serão, obrigatoriamente, anotados na carteira profissional.

#### 15. EMPREGADOS NOVOS ADMITIDOS

Ao empregado admitido para função de outro empregado dispensado sem justa causa será garantido àquele salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais (Instrução Normativa n.º 1, do TST).

#### 16. ADICIONAL NOTURNO

As horas noturnas, trabalhadas no período compreendido entre 22 horas de um dia até 05 horas do outro dia, serão pagas com acréscimo de 20%, sobre o valor da hora normal, já incluído neste percentual o adicional previsto no artigo 73, da CLT.

#### 17. AUXÍLIO FUNERAL

Fica garantido, pela empresa, o pagamento de todas as despesas concernentes em caso de falecimento de seu empregado, desde que o mesmo ocorra dentro da empresa, ou de caracterize como ACIDENTE DE TRABALHO, na forma da Legislação Previdenciária vigente; e a empresa poderá adotar o sistema de Seguro Funeral.

#### 18. VALE TRANSPORTE

todo trabalhador que não tiver faltas injustificadas durante o mês, não terá desconto do vale transporte em seus salários, cabendo à empresa o pagamento da parte do empregado. Tal benefício não será considerado em hipótese alguma como salário, tendo natureza eminentemente indenizatória. O benefício ora estipulado tem caráter facultativo, cabendo à empresa a avaliação da oportunidade ou não de sua instituição.

#### 19. CESTA BÁSICA

A todo o trabalhador que não tiver faltas justificadas ou não, durante o mês, lhe será assegurada uma cesta básica de vale compra no valor de R\$ 30,00 (trinta reais), que será pago ou entregue, conforme for o caso, impreterivelmente junto com o salário do mês. O presente benefício, não tem caráter salarial, e em nenhuma hipótese será integrado à remuneração dos trabalhadores. O presente benefício é facultativo, cabendo à empresa a definição do fornecimento ou não do benefício.

#### 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.

#### 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. 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 decorrer 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)- recuzar a jornada semanal, subtraindo os minutos ou horas, relativas à compensação; ou,

b)- pagar o excedente trabalhado, como horas extraordinárias, conforme previsto na cláusula 10, desta convenção.

Fica facultado 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 ocorra 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.

### 23. JORNADA INTERMITENTE

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

### 24. 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, correspondente 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.

### 25. ESTABILIDADE PROVISÓRIA

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

**GESTANTE:** garantia de emprego à gestante até 150 (cento e cinquenta) dias após o parto, não podendo ser concedido, neste período o aviso prévio.

Ocorrendo demissão sem justa causa, caberá a empregada comunicar obrigatória e imediatamente à empresa o seu estado de gravidez, através de atestado médico, para que possa ocorrer sua readmissão e o consequente restabelecimento do contrato de trabalho.

A ausência de comunicação nos termos do disposto acima, implicará em preclusão à empregada do direito de pedir reparações pelo injusto despedimento e ou reintegração no emprego e funções.

**APOSENTADORIA:** os empregados que contarem ou vierem a contar durante o prazo de vigência desta Convenção, 29 (vinte e nove) anos e seis meses de contribuição previdenciária, será garantido o emprego ou o salário até a data em que completarem 30 (trinta) anos da referida contribuição.

Ao completar 29 (vinte e nove) anos e seis meses de contribuição previdenciária, o empregado comprovará o fato junto à empresa, através de prova documental, mediante recibo, dentro de 90 (noventa) dias imediatamente subsequentes, sob pena de perda automática desta garantia.

**SERVIÇO MILITAR OBRIGATÓRIO:** os empregados selecionados para prestarem serviço militar obrigatório, terão estabilidade desde a convocação até 60 dias após a dispensa pelo órgão das Forças Armadas. As empresas que desejarem, poderão reverter esta estabilidade, antes da incorporação, pela liberação do FGTS, com multa de 40% (quarenta por cento), mais 1 (um) salário, a título de indenização, além do aviso prévio.

Não se aplica o disposto nesta cláusula nos casos de rescisão por justa causa, de término de contrato de experiência e pedido de demissão.

Se o empregado, voluntariamente, requerer ao órgão das Forças Armadas a permanência no serviço militar, como engajamento ou reengajamento, a partir da data do pedido a estabilidade se interpretará como cancelada.

### 26. 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 graus, 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.

### 27. 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 n.º 3.082, de 11.04.84, desde que os empregados não deixem o recinto da empresa.

### 28. DO DIA DO PAGAMENTO

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

### 29. 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 dias 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.

### 30. PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

As empresas se obrigam a identificar 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.

### 31. HIGIENE

As empresas mantêm 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.

### 32. 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.

### 33. 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.

### 34. 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.

### 35. ATESTADOS MÉDICOS

Com suporte nas disposições contidas na Portaria n.º 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 à mesma deverá ser por escrito, com cópia para o interessado.

### 36. 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 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, assegurando o direito de arrependimento, com notificação, por escrito, com antecedência que permita a correspondente exclusão.

### 37. 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 n.º 6.019/74

### 38. 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.

### 39. REVISTA

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

### 40. JUSTA CAUSA

No caso de rescisão de contrato por justa causa, a empresa deverá, obrigatoriamente, indicar, por escrito, a falta grave cometida pelo empregado.

### 41. PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

As empresas abrangidas por esta Convenção disporão dos prazos previstos no parágrafo 6º do art. 477 da CLT, para efetuar o pagamento das verbas rescisórias. Decorrido este prazo, sem pagamento e quitação, haverá uma multa de 3% (três por cento) sobre o valor das verbas rescisórias a cada dez dias de atraso, limitado à previsão do artigo 920 do Código Civil, ou seja, o valor total das verbas rescisórias.

Quando se tratar de empregado sob contrato de experiência, o pagamento das verbas rescisórias e demais haveres e entrega de "AM" do FGTS, deverá ser feito no dia imediatamente seguinte ao da comunicação da dispensa, caso isto não ocorra terá a mesma penalidade prevista no parágrafo anterior.

Na hipótese, de não Ter efetuado o mencionado pagamento motivado pela ausência do empregado, a empresa fará comunicação, por escrito, à respectiva Entidade dos Trabalhadores, que terão 5 (cinco) dias para sua manifestação. Persistindo a ausência, ficará a empresa dispensada de qualquer sanção.

### 42. PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIO PARA A PREVIDÊNCIA

As empresas deverão preencher a documentação exigida pelo INSS quando solicitada pelo empregado, obedecendo aos seguintes prazos:

- a) para obtenção de auxílio doença - 5 dias úteis;
- b) para fins de aposentadoria - 10 dias úteis;
- c) para fins de aposentadoria especial - 15 dias úteis.

### 43. AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL

O aviso prévio devido pelas empresas será de 30 (trinta) dias para os empregados que contarem com até 10 (dez) anos de serviço.

Para os que contarem entre 10 (dez) e 15 (quinze) anos de serviço, o aviso prévio será de 35 (trinta e cinco) dias.

Para os que contarem entre 15 (quinze) e 20 (vinte) anos de serviço, o aviso prévio será de 40 (quarenta) dias.

Para os que contarem entre 20 (vinte) e 25 (vinte e cinco) anos de serviço, o aviso prévio será de 45 (quarenta e cinco) dias.

Para os que contarem entre 25 (vinte e cinco) e 30 (trinta) anos de serviço, o aviso prévio será de 50 (cinquenta) dias.

Para os que contarem acima de 30 (trinta) anos de serviço, o aviso prévio será de 55 (cinquenta e cinco) dias.

### 44. GARANTIAS GERAIS

Asseguram-se as condições mais favoráveis já existentes em cada empresa, decorrentes de Convenção ou Acordos Coletivos, com relação às condições aqui pactuadas.



#### 45. CARTA DE REFERÊNCIA

As empresas fornecerão no ato da homologação, aos empregados dispensados sem justa causa, carta de referência, indicando as funções exercidas e os cursos realizados.

#### 46. 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).

#### 47. BUSCA DE SOLUÇÃO CONCILIATÓRIA

Quando o Sindicato Profissional buscar a solução conciliatória de controvérsias junto à empresa, apresentando-lhe expressamente e provando eventuais direitos que deixaram de ser pagos ao (a) empregado (a), sendo concretizado e homologado acordo, a empresa pagará à entidade sindical uma Taxa Assistencial de no mínimo 5% (cinco por cento) do valor deste, independente de quando percebia o (a) empregado (a) a título de remuneração mensal.

Os termos de Acordos de quitação de toda controvérsia, homologados pelo Sindicato, serão assinados por ambas as partes, por duas testemunhas e um Diretor da Entidade, aplicando-se ao acordo os preceitos contidos no Enunciado n.º 330 do TST (Tribunal Superior do Trabalho).

#### 48. 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.

#### 49. CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO

Será utilizado por esta categoria, quando necessário for, o contrato por prazo determinado, obedecendo aos critérios existentes na Medida Provisória que a editou.

#### 50. BANCO DE HORAS

Por intermédio desta cláusula fica mantido o Banco de Horas, com os seguintes parágrafos:

§ 1º : O banco de horas será composto das dispensas dos trabalhadores das suas atividades laborais por iniciativa da empresa, as quais serão compensadas posteriormente obedecendo aos critérios abaixo discriminados:

- a) As empresas ficam autorizadas a liberar os seus trabalhadores, total ou parcialmente da jornada, pagando integralmente os seus salários;
- b) O controle do Banco de Horas será efetuado através de cartões ponto, ou sistema equivalente;
- c) Quando as empresas necessitarem do trabalho de seus empregados em horário superior ao da jornada normal, convocara os mesmos para repor as horas não trabalhadas e lançadas a seus débitos no banco de horas, não considerando a reposição de tais horas como horas extras;
- d) A compensação não poderá exceder a jornada diária de 10 (dez) horas, não poderá recair em domingos e feriados;
- e) O saldo devedor do empregado ao banco de horas não poderá ser compensado nas férias do mesmo, bem como em caso de desligamento da empresa;
- f) As ausências dos empregados nas compensações serão consideradas faltas para todos os efeitos. Os empregados não poderão se recusar a compensar as horas que tenham a seu débito no banco de horas; salvo se a convocação for para reposição em domingos e feriados;

§ 2º: A cada período de 180 dias, começando quando o BANCO DE HORAS for aberto por cada empresa, havendo um balanço no Banco de Horas. Se houver crédito do empregado, nos salários do primeiro mês após a data do balanço, será pago em coluna especial com o título de "zeramento do Banco de Horas", tendo como base salarial o valor do salário normal, acrescido de 75 (setenta e cinco por cento). Se houver débito do empregado, ele será perdoado, iniciando-se no dia imediatamente após o balanço a contagem de novo período.

a)- No caso de rescisão de contrato de trabalho, não importando o motivo, será feito o balanço do Banco de Horas, quando se adotar o mesmo critério acima.

§ 3º: A compensação diária não será considerada hora extra, como também nenhum acréscimo salarial será devido em decorrência desta cláusula, assim como nenhum prejuízo salarial advirá ao empregado com a jornada de trabalho apurada nos termos desta cláusula, mesmo que seja inferior a observada na empresa.

§ 4º: O Banco de Horas poderá ser adotado, sem prejuízo da compensação de horas para eliminação total ou parcial do trabalho aos sábados de conformidade com a cláusula 24.

§ 5º: A renovação, denúncia ou revogação do Banco de Horas será sempre através de assembléia geral, ou metade mais um dos trabalhadores da empresa abrangida.

§ 6º: Ficam as empresas obrigadas, tanto na abertura como no encerramento do Banco de Horas a homologá-lo nesta Federação.

#### 51. TAXA DE REVERSÃO PATRONAL

As empresas abrangidas por esta Convenção, recolherão em favor do Sindicato das Indústrias do Vestuário do Paraná, independente de serem ou não associadas a este, 03 (três) parcelas, cada uma delas equivalente ao salário normativo de efetivação dos demais empregados na data do pagamento, acrescido de 0,5% (meio por cento) do total da folha de pagamento bruta.

A parcelas deverão ser pagas no último dia útil dos meses de maio, junho e julho, no valor de R\$ 194,61 (cento e noventa e quatro reais e sessenta e um centavos) na conta corrente 8842/0, agência 1212-2, Agência Shangri-lá, do Banco do Brasil S/A de Londrina - Paraná.

O atraso no pagamento da taxa de reversão, implicará na obrigatoriedade do pagamento, com juros de 1% (um por cento) ao mês, contados cumulativamente a partir do atraso ou inadimplemento de cada uma das parcelas.

#### 52. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL dos Empregados

Fica estabelecido entre os signatários desta, que todos os trabalhadores, na vigência do presente instrumento sofrerão o desconto a que se refere o Art. 8º da Constituição Federal, "per capita", que os empregadores farão na forma adiante especificada. Estes descontos, de acordo com a manifestação da assembléia do conselho de representantes, se destina a melhoria da assistência social à classe, e está dentro da razoabilidade conforme entendimentos com a Procuradoria Regional do Trabalho.

As importâncias resultantes de tais descontos deverão ser depositadas em conta especial no Banco do Brasil S/A, agência 2926-2, conta 8777-7, Curitiba, Paraná, até 05 (cinco) dias após o desconto como será discriminado abaixo, em nome da respectiva entidade profissional, a qual assume inteira responsabilidade sobre os citados descontos e sua aplicação, de conformidade com a Lei. As empresas, remeterão a entidade profissional beneficiada, até o 10º (décimo) dia do mês subsequente ao do desconto cópia da folha de pagamento do mês relativo ao desconto e o respectivo recibo de quitação. Existindo desconto parcelado previsto nessa cláusula, ocorrendo rescisão do contrato de trabalho por qualquer motivo antes de descontada a segunda parcela, deverá ser efetuado o desconto da mesma por ocasião da rescisão o mesmo ocorre com os empregados que no mês do desconto estiverem afastados do emprego por



qualquer motivo, os quais sofrerão o desconto no primeiro mês seguinte ao do retorno ao trabalho e o repasse a Federação nesta situação ocorrerá até 5 (cinco) dias após o desconto. O mesmo se aplica aos empregados admitidos após setembro/2000 que ainda não tenham sofrido o desconto. O não recolhimento das parcelas descontadas aos empregados no prazo antes estabelecido, sujeitará a empresa infratora a multa estabelecida no Art. 600 da CLT, inclusive com correção monetária.

§ 1º: A fim de evitar duplicidade de desconto, estipula-se a obrigatoriedade de anotação dos referidos descontos na CTPS do empregado, sua data, valores e entidade profissional favorecida.

§ 2º: O empregado que sofrer desconto da contribuição assistencial quando estiver trabalhando na base territorial de um Sindicato Profissional, em benefício deste, não poderá sofrer novo desconto a este título, no mesmo ano, em favor de qualquer entidade hora conveniente, na hipótese de sua transferência para outra cidade do estado.

§ 3º: Fica assim estabelecido o desconto de 6% (seis por cento) sobre o salário nominal, em parcela única, a ser repassado a Federação até o dia 10 de dezembro de 2001.

§ 4º: A Federação dos Trabalhadores nas Indústrias do Estado do Paraná enviará guia própria para o recolhimento da Contribuição assistencial

### 53. 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.

### 54. AÇÃO DE CUMPRIMENTO

Segura-se à Federação ou ao Sindicato a representação da categoria, através de ação de cumprimento, visando aplicação das cláusulas desta convenção.

### 55. FORO

O foro competente para apreciar qualquer reclamação trabalhista, oriunda da presente convenção coletiva de trabalho será o da Junta de Conciliação e Julgamento ou do Juízo de Direito da localidade onde o empregado prestar seus serviços ao empregador.

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

Curitiba, 08 de novembro de 2001.

FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO  
ESTADO DO PARANÁ

Luiz Aníbal  
Presidente

SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO DO ESTADO  
DO PARANÁ – SIVERPAR

Marccs Tadeu Koslovski  
Presidente



## MINISTÉRIO DO TRABALHO

Delegacia Regional do Trabalho,  
Curitiba, nos termos do art. 614 da CLT,  
o presente Instrumento Coletivo de Trabalho  
foi recebido para fins exclusivamente  
administrativos, não tendo sido apreciado  
o mérito. 46212.017054/2001-17

Curitiba, 13 de Dezembro 2001.

Dea Lucia Ferreira de Souza  
Ag. Administrativo  
Métrica 1103786