CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2026

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR003597/2025
DATA DE REGISTRO NO MTE: 19/11/2025
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR059865/2025
NÚMERO DO PROCESSO: 13068.208686/2025-17
DATA DO PROTOCOLO: 17/11/2025

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

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

SIND.DOS TRAB.NAS IND.DE FIACAO TECELAGEM E VESTUARIO DE CUR, CNPJ n. 76.601.491/0001-98, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ROMERIO MOREIRA DA SILVA;

E

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

FEDERACAO DAS INDUSTRIAS DO ESTADO DO PARANA, CNPJ n. 76.709.898/0001-33, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). EDSON JOSE DE VASCONCELOS;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de setembro de 2025 a 31 de agosto de 2026 e a data-base da categoria em 01º de setembro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores nas Indústrias Calçados; Fabricação de Couro Sintético e Fabricação de Artefatos de Couro; de Solado Palmilhado; Oficiais Alfaiates; Costureiros e Costureiras; Trabalhadores nas Indústrias de Confecções de Roupas; Guarda Chuvas e Bengalas; de Luvas; Bolsas e Peles de Resguardo; Pentes e Similares; Chapéus e Chapéus de Senhoras; Material de Segurança e Proteção no Trabalho; Cama Mesa e Banho; Roupas Íntimas; Roupas Infantis; Cortinas e Confecções Unisex; Trabalhadores nas Indústrias de Fiação e Tecelagem, Tintura e Estamparia de Tecidos; Malharias e Meias; Cordoalhos e Estopas; Fibras Têxteis Sintéticas e Artificiais; Acabamentos de Confecções de Malhas e Especialidades Têxteis**, com abrangência territorial em **Adrianópolis/PR, Almirante Tamandaré/PR, Antonina/PR, Araucária/PR, Campina Grande do Sul/PR, Campo Largo/PR, Castro/PR, Cerro Azul/PR, Colombo/PR, Contenda/PR, Curitiba/PR, Guaratuba/PR, Irati/PR, Lapa/PR, Mandirituba/PR, Matinhos/PR, Morretes/PR, Palmeira/PR, Paranaguá/PR, Piraquara/PR, Ponta Grossa/PR, Quatro Barras/PR, Rio Branco do Sul/PR, Rio Negro/PR, São José dos Pinhais/PR, São Mateus do Sul/PR e União da Vitória/PR**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Fica assegurado aos empregados da categoria, **a partir de 1º de Setembro/2025**, os salários profis
de acordo com os níveis e classificação a seguir:

Privacidade - Termos

Nível I - Para auxiliares de serviços gerais, tais como: serventes, "office-boys" e zeladores.	**R$ 1.631,03** (um mil, seiscentos e trinta e um reais e três centavos).
Nível II - Para auxiliares de produção, compreendidos: auxiliar de corte; auxiliar de passadoria; empacotador; arrematador e auxiliar de serigrafia.	**R$ 1.727,02** (um mil, setecentos e vinte e sete reais e dois centavos)
Nível III - Para operadores de máquina, compreendidos: costura reta, overloque, interloque, galoneira, caseadeira, travete, botoneira, bordadeira automática, prensa (passadoria) balconista comissionado; outros operadores de máquinas; operador de máquina de corte; serígrafo.	**R$ 1.827,80** (um mil, oitocentos e vinte e sete reais e oitenta centavos).
Nível IV - Para costureiro profissional, compreendidos: costureiro, bordador, balconista não comissionado e cortador. Entende-se como costureiro o profissional que, além de operar todas as máquinas descritas no nível III, executa a peça inteira**.**	**R$ 2.002,83** (dois mil, e dois reais e oitenta e três centavos).
Nível V - Para criação e desenvolvimento de produto: estilista, modelista e encarregado de produção.	**R$ 2.689,16** (dois mil, seiscentos e oitenta e nove reais edezeseis centavos).

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/09/2025 a 31/08/2026

Em **1º de Setembro de 2025**, os salários dos empregados dos pisos até o nivel V serão corrigidos pelo percentual de **6,05% (seis virgula zero cinco por cento)** dos salários praticados em setembro de 2024, o salario acima do nivel V serão reajustado de acordo com o INPC acumulado 5,05% (cinco virgula zero cinco por cento).

§ 1º- Serão compensáveis as antecipações concedidas no período de setembro/2024 a agosto/2025, na forma da Instrução Normativa nº 01 do TST.
§ 2º- A correção salarial dos empregados admitidos após setembro/2025, será proporcional aos meses trabalhados.
§ 3º- O reajuste ora acertado refere-se a perda salarial ocorrida no período de setembro/2024 a agosto/2025.
§ 4º- Na vigência dessa Convenção Coletiva de Trabalho, será assegurado aos empregados da categoria, o salário mínimo federal, quando o mesmo for superior aos níveis I, II e III.

CLÁUSULA QUINTA - DIFERENÇA DO SALARIO DE SETEMBRO E OUTUBRO DE 2025

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/09/2025 a 31/08/2026

Em havendo diferenças de salário do mês de SETEMBRO 2025 e OUTUBRO de 2025, a serem pagas pela aplicação do reajuste da cláusula "4" ou do piso convencional da cláusula "3", as partes estipulam que estas poderão ser pagas na folha de pagamento da competência de NOVEMBRO de 2025, cujo vencimento se dará até o 5º dia útil de DEZEMBRO de 2025 ao título de “DIFERENÇA SALÁRIO 09/25 e 10/25”.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA SEXTA - ADIANTAMENTO SALARIAL

A título de adiantamento salarial, até o dia 20 (vinte) de cada mês as empresas concederão aos empregados a importância de 30% (trinta por cento) do salário mensal do mês anterior, desde que o funcionário tenha pleno comparecimento na quinzena. Faltas devidamente justificadas não excluem o direito ao adiantamento previsto nesta cláusula.

CLÁUSULA SÉTIMA - PAGAMENTO DOS SALARIOS

Quando o pagamento do salário for feito em cheque, o empregado deverá ser liberado para o recebimento em banco no mesmo dia, em tempo hábil de percurso/trajeto bem como do expediente bancário.
§ 1º - Na hipótese do empregado necessitar receber pensão alimentícia, durante o expediente, poderá compensar as horas de ausência do trabalho, em outro dia.
§ 2º - O pagamento de salário deverá ser feito até o 5º dia útil do mês seguinte, com recibo assinado e datado pelo próprio empregado, exceto as empresas que realizam o pagamento via depósito em conta corrente, valendo o recibo como comprovante.

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA OITAVA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS

Por ocasião do recolhimento da contribuição sindical, as empresas, juntamente com as guias de recolhimento, enviarão ao sindicato dos trabalhadores e ao sindicato patronal, relação dos empregados e os descontos efetuados.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA NONA - HORAS EXTRAS

Na hipótese de realização de horas extraordinárias, estas horas deverão remuneradas com um acréscimo de 50% (cinquenta por cento) até 10 (dez) horas extras semanais, e 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal, até o limite de 16 (dezesseis) horas extras semanais. As horas que excederem a decima sexta hora extra semanal, serão acrescidas de 150% (cento e cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal. Todas as horas extras deverão ser computadas em controle próprio e pagas mensalmente.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA - AJUDA ALIMENTAÇÃO

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/09/2025 a 31/08/2026

A partir de 1º de setembro de 2025, as empresas fornecerão auxílio alimentação mensal no valor mínimo de **R$180,00 (cento e oitenta reais).**

§ 1º - Os valores inerentes ao vale alimentação não possuem natureza salarial, e sim indenizatória, não integrando a remuneração para qualquer efeito e, portanto, não gerando reflexos em quaisquer verbas, sejam trabalhistas, previdenciárias e fiscais.
§ 2º - Os trabalhadores que tiverem uma falta injustificada no mês perderão o direito ao vale alimentação no mês subsequente.
§ 3º - As empresas que já fornecem o auxílio alimentação, auxílio refeição ou alimentação (seja em convênio com restaurante ou na própria empresa), em valor não inferior ao estabelecido acima, estarão desobrigadas ao cumprimento do *caput* da presente cláusula.
§ 4º - Fica autorizado as empresas a efetuarem o desconto até o limite de 10% (dez por cento) a incidir sobre o valor pago a título de auxílio/ajuda alimentação.

AUXÍLIO DOENÇA/INVALIDEZ

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO DOENÇA

Ao empregado afastado dos serviços em decorrência de determinação médica da Previdência Social, por período superior a 15 (quinze) dias, fica assegurado o direito a garantia de emprego de 30 (trinta) dias a contar da alta médica.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AUXÍLIO CRECHE

As empresas que possuam em seu quadro mais de 30 (trinta) mulheres maiores de 16 (dezesseis) anos, assegurarão aos filhos de suas empregadas, no período de amamentação, um local apropriado onde seja permitido ás empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos.

Parágrafo Primeiro: Essa exigência poderá ser suprida por meio de creches distritais mantidas, diretamente ou mediante convênios, com outras entidades públicas ou privadas, pelas próprias empresas, em regime comunitário, ou a cargo do SESI, do SESC ou de entidades sindicais.
Parágrafo Segundo: Essas garantias serão estendidas ao pai viúvo, e ao que comprovadamente tiver a guarda de seus filhos.

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO

As empresas ficam obrigadas a contratar, em favor de todos os seus empregados, seguro de vida e acidentes pessoais em grupo, com as seguintes coberturas mínimas:

1. Morte por qualquer causa: R$ 20.000,00 (vinte mil reais);
2. Indenização especial por morte acidental: R$ 20.000,00 (vinte mil reais);
3. Invalidez permanente total ou parcial por acidente: R$ 20.000,00 (vinte mil reais);
4. Invalidez permanente por doença funcional: R$ 20.000,00 (vinte mil reais);
5. Garantia funeral individual: R$ 5.000,00 (cinco mil reais).

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O SINDIVEST PR contratará preferencialmente a Unimed Seguros para fornecimento das apólices coletivas.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Em localidades sem cobertura da Unimed Seguros, as empresas poderão contratar seguradora devidamente cadastrada na SUSEP, desde queofereça coberturas iguais ou superiores às estabelecidas no caput.

PARÁGRAFO TERCEIRO: As empresas que possuem contratos vigentes com seguradoras poderão mantê-los até o término de sua vigência, devendo, após o vencimento,obrigatoriamente aderir ao seguro coletivo da Unimed Seguros conforme estabelecido nesta cláusula.

PARÁGRAFO QUARTO: As empresas terão prazo de 90 (noventa) dias, contados do registro desta CCT no Mediador, para: a) Implementar o seguro; ou b) Comprovar amanutenção de seguro vigente com coberturas equivalentes.

PARÁGRAFO QUINTO: A comprovação de adesão deverá ser enviada aos e-mails: fetraccovestt@gmail.com e sindivestpr@gmail.com, mediante apresentação de cópia daapólice ou certificado de seguro.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES
NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Os contratos de experiência só poderão ser estipulados por prazo de 45 (quarenta e cinco) dias, prorrogáveis por mais 45 (quarenta e cinco) dias, sempre fornecida cópia ao empregado. Na hipótese de empregado readmitido na mesma função em que tenha mais de um ano, não será submetido ao contrato de experiência, desde que o mesmo tenha se afastado do emprego há menos de um ano.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - HOMOLOGAÇÕES

As homologações das rescisões de contrato de trabalho serão realizadas, preferencialmente, sob a assistência do Sindicato Profissional e na sede deste, das rescisões de contrato de trabalho para os trabalhadores com mais de 12 (doze) meses de empresa, sendo os pagamentos correspondentes realizados da seguinte maneira: deposito na conta do empregado, ordem de pagamento, pagamento em moeda corrente direto ao empregado se dentro do prazo no sindicato e ou outros órgãos previstos na legislação, ou cheque administrativo fornecido pelo banco.

O sindicato dos trabalhadores homologará as rescisões de contrato de trabalho mediante comprovação documental de que a empresa está em dia com as contribuições devidas ao sindicato patronal e dos trabalhadores.

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

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

SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - CARTA DE AVISO PRÉVIO

Na hipótese de rescisão do contrato por justa causa, a empresa deverá, obrigatoriamente, indicar por escrito a falta grave cometida pelo empregado, sob pena de não o fazendo não poder alegar em juízo.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - GARANTIAS SALARIAIS NA RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

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

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

b) O não cumprimento dos prazos acima fixados implicará no pagamento da multa prevista no artigo 477 da CLT, equivalente a um salário do empregado, corrigido pelo índice de correção monetária;

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES

ATRIBUIÇÕES DA FUNÇÃO/DESVIO DE FUNÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

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

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

ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - GARANTIA DE EMPREGO - GESTANTE

Garantia de emprego à empregada gestante até 60 (sessenta) dias após o término do benefício previsto na Constituição, desde que o empregador tenha conhecimento da gravidez, através de atestado médico entregue contra recibo até a data da formalização contratual, ressalvada a demissão por justa causa. Na falta de contra recibo, a gestante poderá valer-se de outro meio de prova em direito admitido, para a comprovação de conhecimento de seu estado gravídico pelo empregador.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA VIGÉSIMA - GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO EM VIAS DE SE APOSENTAR

Os empregados em vias de se aposentarem, tem garantia de emprego e salários durante os 12 (doze) meses que antecedem a data em que o empregado adquire o direito a aposentadoria, desde que trabalhe na empresa há pelo menos 5 (cinco) anos. Adquirido o direito, extingue-se a garantia.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - BANCO DE HORAS

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

O presente Banco de Horas seguirá as seguintes regras:

Parágrafo único “Fica instituído para as empresas e empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho, o regime de compensação de horas, assim denominado Banco de Horas Anual, na forma estabelecida na legislação vigente, sendo que este somente terá vigência mediante comunicação formal da empresa à entidade laboral.

a) O regime de banco de horas poderá abranger qualquer empregado da empresa, salvo as mulheres grávidas, amamentando ou com filhos de até 12 (doze) anos ou deficientes e os estudantes, não estão incluídos. Aqueles funcionários que se enquadrarem nessa exceção poderão ser incluídos no presente Banco de Horas, caso manifestem interesse, por escrito;

b) O regime de Banco de Horas não invalida eventual Acordo Coletivo de jornada previsto nesta CCT, nem os acordos individualmente elaborados pelas partes firmatórias do presente;

c) As horas trabalhadas em prorrogação de jornada para fins de compensação, no regime de Banco de Horas, não se caracterizam como horas extras, sobre elas não incidindo qualquer adicional, salvo as hipóteses abaixo previstas;

d) O regime de Banco de Horas poderá ser aplicado, tanto para antecipação de horas de trabalho como liberação posterior, quanto para liberação de horas com reposição posterior, desde que os empregados sejam avisados antecipadamente, ou seja, de véspera, assim como folgas coletivas programadas pela Empresa, folgas de dias úteis intercalados com feriados, folgas individuais, desde que negociadas previamente com a chefia;

e) Nos cálculos de compensação, cada hora trabalhada em prorrogação da jornada de trabalho, será computada como 01 (uma) hora de liberação;

f) O prazo desse instrumento é de **01 (um) ano**; No caso de haver crédito de horas do empregado, ao final do período de 01 (um) ano, a empresa se obriga a quitar de imediato as horas trabalhadas, com adicional de 50% (cinquenta por cento);

g) No caso de haver débito de horas do empregado, ao final do período de 01 (um) ano, fica automaticamente quitado o débito;

h) Na hipótese de rescisão de contrato de trabalho por pedido de demissão, sem que tenha havido a compensação integral das horas em regime de Banco de Horas, será feito o acerto de contas compensado como saldo de salários. Caso o saldo de salários não seja suficiente para a respectiva compensação, fica automaticamente quitado o débito do empregado;

i) Caso o empregado seja demitido sem justa causa e haja saldo positivo de horas em seu favor, terá direito a recebê-las com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento), juntamente com as verbas rescisórias. Caso haja saldo negativo de horas, fica quitado automaticamente o débito com o empregador;

j) A jornada de trabalho não poderá exceder às 10 (dez) horas diárias, excluindo-se destas os intervalos para lanches e refeições. O excedente a 10 (dez) horas diárias efetivamente trabalhadas, somente poderá ser levado a efeito em situações de caso fortuito ou força maior devidamente demonstrado;

k) A Empresa informará mensalmente aos trabalhadores, por escrito, seus respectivos saldos do Banco de Horas, bem como ao Sindicato quando por este solicitado;

l) As compensações poderão ser efetivadas, desde que comunicadas com antecedência de 24 (vinte e quatro) horas, podendo ser comunicado coletivo, via edital, ou individualmente, por escrito;

m) Ao final de um ano, o eventual saldo positivo será pago ao trabalhador na proporção de 1 por 1 (um por um) com o acréscimo convencional e, o eventual saldo devedor será absorvido pela Empresa, sem ônus para o trabalhador. E nos casos de desligamento do trabalhador, os saldos negativos não serão descontados. Havendo saldos positivos serão pagos como horas extras;

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

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

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

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

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - COMPENSAÇÃO DO EXPEDIENTE DE SÁBADO

Para as empresas e empregados que optarem pelo regime de compensação da jornada de trabalho, o horário de trabalho será o seguinte:

a) Extinção completa de trabalho aos sábados: As horas de trabalho correspondente aos sábados serão compensadas no decurso da semana de segundas 'as sextas-feiras, com acréscimo de até, no máximo, 2 (duas) horas diárias, de maneira que nestes dias se completem 44 (quarenta e quatro) horas semanais, respeitados os intervalos de lei.

b) Extinção parcial do trabalho aos sábados:

As horas correspondentes a redução do trabalho aos sábados será da mesma forma compensados pela prorrogação da jornada de trabalho de segunda `a sexta-feira, observadas as condições básicas no item referido.

§ 1º Poderão ocorrer compensações de dias intercalados entre feriados e fins de semana, competirá a cada empresa, de comum acordo com seus empregados, por maioria, fixar a jornada de trabalho para o efeito da compensação, objetivando a extinção total ou parcial do expediente aos sábados e outros dias compensáveis, dentro das normas aqui estabelecidas, com manifestação de comum acordo antes referida e comunicação ao sindicato profissional, tem-se como cumpridas as exigências legais, sem outra formalidade, observando os dispositivos do trabalho da mulher e do menor.

§ 2º Eventual trabalho aos sábados não anula o acordo de compensação, desde que, até dez dias do mês subsequente, seja comunicado ao Sindicato Laboral, os sábados eventualmente trabalhados no mês anterior

DESCANSO SEMANAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - REPOUSO TRABALHADO

As horas trabalhadas em domingos e feriados, não compensadas, em outro dia da semana, serão pagas em dobro sem prejuízo do repouso semanal remunerado

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - MARCAÇÃO DE PONTO

As partes aqui convenentes, em consonância com o que dispõe a Portaria nº 373 do MTE, publicada no DOU no dia 28 de fevereiro de 2011 e, com o intuído de criar meios alternativos para controle de jornada dos trabalhadores, estabelecem que as empesas poderão adotar as seguintes medidas para registro de jornada:

a) Registro manual;

b) Registro mecânico;

c) Registro eletrônico, qualquer que seja o equipamento utilizado, independente de fabricação e modelo.

Parágrafo Primeiro: Caso a empresa opte pelo registro eletrônico previsto na alínea “c”, o sistema adotado não deve permitir:

I – Restrições à marcação do ponto;

II – Marcação automática do ponto;

III – exigência de autorização prévia para marcação de sobre jornada; e

IV – A alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado;

Parágrafo segundo: Para fins de fiscalização, os sistemas alternativos eletrônicos deverão:

I – Estar disponível no local de trabalho;

II – Permitir a identificação de empregador e empregado; e

III – possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.

FALTAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ABONO DE FALTAS DO EMPREGADO ESTUDANTE

Serão abonadas as horas de trabalho do empregado estudante, nos dias de prestação do exame vestibular para ingresso a curso de nível técnico ou superior, sendo pré-avisado o empregador com uma antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas havendo posterior comprovação.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ABONO DE FALTAS

As faltas enumeradas pelo Artigo 473 da CLT - Inciso I, serão abonadas até um limite de 3 (três) dias consecutivos, devidamente comprovada com a apresentação de cópia do atestado de óbito.

FÉRIAS E LICENÇAS
DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - FÉRIAS

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

Parágrafo único - Quando ocorrer reajuste salarial durante o período de gozo de férias, deverá ser complementado o pagamento da diferença, no primeiro mês subsequente ao mês de gozo das mesmas.

REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - FÉRIAS PROPORCIONAIS

Para os empregados com menos de 1 (um) ano de serviço na mesma empresa e que rescinde seus contratos de trabalho, fica assegurado o pagamento das férias proporcionais, correspondentes aos meses trabalhados

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR
CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - HIGIENE

As empresas com até 40 (quarenta) empregados ficam obrigada a manter um servente de limpeza. Para as empresas com mais de 40 (quarenta) empregados, fica
obrigada a manter um servente de limpeza a cada grupo de 40 (quarenta) empregados.

EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - MATERIAL DE SEGURANÇA

As empresas fornecerão, gratuitamente, todo o material de proteção individual aos empregados, bem como cuidarão pela segurança das instalações, inclusive com verificação periódica das instalações por parte do Corpo de Bombeiros. Atendendo 'a legislação de proteção à infância, será evitada a permanência de menores e gestantes em local onde se efetuam atividades com cola tóxica.

UNIFORME

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - UNIFORME

Quando exigidos pela empresa, serão fornecidos gratuitamente 2 (dois) conjuntos de uniformes, por ano,devendo ser substituídos mediante comprovação de que pelo uso tenham se desgastados, os quais serão devolvidos à empresa por ocasião das trocas por novos conjuntos e/ou na rescisão contratual.
A necessidade de fornecimento de uniformes especiais e/ou equipamentos de proteção no trabalho será definida por comissão paritária.

CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - AFIXAÇÃO DE ATAS DA CIPA

As empresas afixarão cópias das atas de reuniões das CIPAS, nos quadros de aviso da empresa, após a realização das reuniões.

TREINAMENTO PARA PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS DO TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DA SAÚDE DO TRABALHADOR

Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais: As empresas se obrigam a cientificar previamente os empregados contratados para áreas e setores insalubres e perigosas, sobre os riscos à saúde dos eventuais agentes agressivos e nocivos de seu posto de trabalho. Orientando-os adequadamente sobre as precauções que devam ser tomadas. **Treinamento:** Nos ambientes onde haja perigo e/ou risco de acidentes, o primeiro dia de trabalho do empregado será destinado, parcial ou integralmente, ao treinamento com material de proteção individual e conhecimento daquelas áreas, bem como da atividade a ser exercida, e os programas de prevenção desenvolvidos na própria empresa.

EXAMES MÉDICOS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - EXAMES MÉDICOS ADMISSIONAIS E DEMISSIONAIS

Os empregados receberão os resultados dos exames médicos admissionais, periódicos e demissionais, ou realizados extraordinariamente, na forma da NR 7, desde que solicitarem.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ATESTADOS MÉDICOS

A empresa que dispuser de serviço próprio ou em convênio procederá preferencialmente a realização do exame médico e ao abono de faltas correspondentes aos primeiros 15 dias de afastamento da atividade. Caso a empresa não possua médico ou convênio médico, ficará a cargo do médico da previdência, do médico do SESI, do médico de repartição federal, estadual ou municipal, do sindicato ou de livre escolha do empregado.

§ Primeiro - Assegura-se o direito à ausência de 3 (três) dias na vigência desta convenção ao empregado,

(a) para levar ao médico filho menor até 16 (dezesseis) anos ou dependente previdenciário mediante comprovação no prazo de 48 (quarenta e oito) horas.

§ Segundo: Quando não tiver tido faltas injustificadas no período de 6 (seis) meses a partir da data da presente cláusula ou, se posterior, a partir da data de admissão do trabalhador, é assegurado a ausência de mais 2 (dois) dias.

PRIMEIROS SOCORROS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - PRIMEIROS SOCORROS

O empregador manterá nos locais de trabalho, caixa de medicamento para aplicação de primeiros socorros em caso de acidentes, bem como medicamentos variados, tais como: sal de fruta; analgésico em comprimido; gaze; esparadrapo; água oxigenada; absorventes higiênicos; termômetro; analgésico em gotas e algodão.

OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO

As empresas enviarão ao Sindicato dos Trabalhadores, cópias das Comunicações de Acidente de Trabalho (CAT) enviados ao INSS, para fins estatísticos e de acompanhamento do sindicato.

RELAÇÕES SINDICAIS

ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DA TUTELA DOS DIREGENTES DE REPRESENTAÇÃO SINDICAL

Assegura-se o acesso dos dirigentes sindicais as empresas, desde que, previamente autorizados por sua Diretoria, nos intervalos destinados a alimentação e descanso para desempenho de suas funções, vedada a divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva.

REPRESENTANTE SINDICAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - COMISSÃO DE NEGOCIAÇÃO PERMANENTE

Fica instituída uma Comissão Paritária de Negociações Permanentes composta pelos Presidentes ou um representante dos Sindicatos Convenentes, e mais três representantes de cada uma das entidades representantes das categorias profissional e econômica, que deverão ser designados e apresentados no prazo de 30 (trinta) dias.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - REPRESENTAÇÃO SINDICAL PATRONAL

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

LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - LIBERAÇÃO DO DIREGENTE SINDICAL

Os diretores sindicais eleitos, titulares ou suplentes não afastados de suas funções da empresa, poderão ausentar-se do serviço até dois dias por mês, sem ônus para a empresa, sendo que tais dias não poderão ser considerados como faltas para fins de repouso semanal remunerado, férias, 13º salário, referentes a estes.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - TAXA ASSISTENCIAL/REVERSÃO SALARIAL

Dos empregados

CONTRIBUIÇÃO / REVERSÃO ASSISTENCIAL

Conforme decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal (STF), no tema 935, e de acordo com a Nota técnica nº 2 de 26/10/2018 expedida pelo Ministério Público do Trabalho, foi reconhecida a finalidade da cobrança de uma Contribuição Assistencial/Negocial, desde que, aprovada em assembleia geral extraordinária, uma vez que todos os trabalhadores, empregados, são abrangidos e beneficiados pela negociação da Convenção Coletiva de Trabalho e ou Acordo coletivo de trabalho. Os abrangidos e beneficiados pela negociação da C.C.T. e/ou A.C.T. devem participar do financiamento desse processo sob pena de inviabilizar a atuação do Sindicato laboral.

Amparado por decisão do Supremo Tribunal Federal (STF) que considerou valida a cobrança da contribuição Assistencial por meio de Julgamento do ARE 1018459 no dia 11 de setembro de 2023, foi reconhecida a finalidade da cobrança de uma Contribuição Assistencial/Negocial, desde que, aprovada em assembleia geral extraordinária, uma vez que todos os trabalhadores, empregados, são abrangidos e beneficiados pela negociação da Convenção Coletiva de Trabalho e ou Acordo coletivo de trabalho. Os abrangidos e beneficiados pela negociação da C.C.T. e/ou A.C.T. devem participar do financiamento desse processo sob pena de inviabilizar a atuação do Sindicato laboral.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Amparado por deliberação do Sindicato Profissional conforme decidido em assembleia dos trabalhadores, será cobrada Taxa de Reversão Salarial/Assistencial/Negocial, a ser descontada em folha de pagamento de todos os empregados nos seguintes valores R$ 12,00 (doze reais) ao Mês, em 12 pagamentos:

PARAGRAFO SEGUNDO: R$ 12,00 (doze reais) do valor da sua remuneração mensal a partir de Setembro de 2025 a Agosto de 2026 ;

PARAGRAFO TERCEIRO: Os descontos referente a setembro de 2025 e outubro de 2025, deverão ser paga na folha de novembro de 2025, via boletos, com data do dia 05 de dezembro de 2025, e assim sucessivamente os descontos e pagamento todo dia 05 de cada mês.

PARAGRAFO QUARTO: os pagamentos poderão ser pagos via deposito sempre na **Caixa Econômica Federal, Agência: 0377 – Conta Corrente nº 105 - 3**, Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Fiação, Tecelagem e Vestuário de Curitiba e Região, ou por meio de Boleto Bancário disponível no site (sinditextilctbarm.com.br). O Não recolhimento implicará em cobrança de multa de 3% (três por cento), sobre o valor retido e correção pela Tabela de Correção Monetária da Assessoria Econômica do Eg. TRT da 9ª Região.

PARAGRAFO QUINTO: As Empresas que não efetuarem os descontos na data estipulada e prevista nesta Convenção Coletiva de Trabalho, se responsabilizaram e pagarão ao Sindicato Laboral os valores citados nesta Clausula

PARAGRAFO SEXTO: Os empregados admitidos após a esta data terão o mesmo desconto acima referido, nos salários do segundo mês de trabalho assim sucessivamente, após sua admissão.

PARAGRAFO SETIMO: O desconto previsto será condicionado a que se obedeça ao Precedente Normativo nº 119 do C. TST e no Memo Circular SRT/TEM 04/2006, aprovado em assembleia da categoria realizada no dia 19 de setembro de 2025 ficando o trabalhador com direito de exercer oposição, devendo apresentar pessoalmente e presencialmente no sindicato da categoria situado a Travessa Oliveira Bello, nº 80 – 3º andar - Sala: 306 das 9:00hs as 12:00hs e das 13:00hs as 16:00hs, **em duas vias de folha A4 carta escrita de próprio punho no prazo de 10 dias**, a contar-se da validação da Convenção Coletiva de trabalho no Ministério do trabalho e Emprego.

PARAGRAFO OITAVO: Os empregados que não residem/trabalham na cidade ou que estão a mais de 60kM (sessenta kilometro) de distancia da sede do respectivo SINDICATO LABORAL (SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE FIAÇÃO E TECELAGEM, TINTURARIA, ESTAMPARIA DE TECIDOS, MALHARIAS E MEIAS, CORDOALHOS E ESTOPAS, FIBRAS TÊXTEIS SINTÉTICAS E ARTIFICIAIS E ACABAMENTO DE CONFECÇÕES DE MALHAS, VESTUARIO E ESPECIALIDADES TÊXTEIS), com Sede propria na Travessa Oliveira Bello, 80 - 3º andar - sala: 306 - Cep: 80020-030 Centro em Curitiba/Parana poderão encaminhar a respectiva carta de oposição em envelope **INDIVIDUAL via AR (Aviso de Recebimento)** para o endereço do respectivo Sindicato , servindo o comprovante de envio fornecido pelos correios como documento comprovatório a ser entregue juntamente com uma via da referida

carta ao setor de Recursos Humanos no mesmo prazo máximo de 10 Dias, após o comunicado do registro da CCT 2025/2026.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - TAXA ASSISTENCIAL/REVERSÃO SALARIAL/ CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL

DOS EMPREGADORES:

Conforme aprovado na Assembleia Geral realizada dia 20 de agosto de 2025, as empresas recolherão ao SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO DE CURITIBA ESUDESTE DO ESTADO DO PARANÁ - SINDIVEST PR a Contribuição Negocial Associativa Patronal, conforme segue:

Tabela de Valores:

Até 5 (cinco) colaboradores .....R$ 371,00
06 (seis) à 10 (dez) colaboradores .....R$ 477,00
11 (onze) à 25 (vinte e cinco) colaboradores..... R$ 583,00
26 (vinte e seis) ou mais colaboradores..... R$ 900,00

Os valores poderão ser recolhidos sem multa em favor do SINDIVEST PR até o dia 20 de novembro de 2025, por meio de Boleto Bancário, ou deposito bancário solicitado aoSindicato Patronal. Recolhimentos após o dia 20 de novembro de 2025, serão acrescidos de multa de 2% (dois por cento) e mora de 0,33% (zero vírgula trinta e três por cento)ao dia.

As empresas deverão entrar em contato com o SINDIVEST PR através do telefone (41) 99279-9376 ou pelo e-mail: sindivestpr@gmail.com

O pagamento previsto nesta cláusula obedece a recente decisão do STF acerca do Tema 935. Desse modo, faculta-se às empresas o direito de exercer oposição, no prazo de30 (trinta) dias, a contar-se da data do registro da CCT junto ao Ministério do Trabalho e Emprego.

I - Para as empresas que estejam situadas na cidade de Curitiba e Região Metropolitana:

O direito à oposição deverá ser feito por meio de ofício direcionado aoSINDIVEST, o qual deverá ser assinado pelo proprietário da indústria e
entregue presencialmente sob protocolo na sede do sindicato na Avenida Candido de Abreu, 776, salas1501/1502, Centro Cívico, Curitiba-PR, nos seguintes dias e horários: segunda-feira, quarta-feira e sexta-feira das 10:00 às 17:00;

II - Para as empresas que estejam situadas em outras localidades:

O direito à oposição deverá ser feito por meio de ofício direcionado ao SINDIVEST, o qual deverá serassinado pelo proprietário da indústria e
enviado via carta com A.R. ao endereço do SINDIVEST PR, Av. Cândido de Abreu, nº 776, 15º andar, salas 1.501 e 1.502, Centro Cívico,Curitiba - PR, CEP: 80.530-000.

Empresas localizadas em Curitiba e Região Metropolitana não poderão exercer o direito de oposição por meio de carta com A.R., devendo obrigatoriamente utilizar oprotocolo presencial conforme estabelecido no item I, conforme acima.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - DIREITO DE AFIXAÇÃO

As empresas reservarão local apropriado, para fixação de quadros de avisos, editais e notícias da entidade profissional, mediante visto prévio da direção da empresa, bem como cópia da presente CCT, para fins de divulgação, vedadas matérias de cunho político partidário ou ofensivas.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - AFIXAÇÃO DO INSTRUMENTO NORMATIVO

As partes que firmam o presente, comprometem-se a divulgar os termos do mesmo a seus representados e empregados através de correio eletrônico ou solicitação direta e pessoal, inclusive com dados para cadastro nas entidades envolvidas na negociação coletiva, que poderá ser feito diretamente pelo site www.fetraccovestt.com.br (trabalhadores) e www.sindivestparana.org.br (empregador).

DISPOSIÇÕES GERAIS
APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - REPRESENTAÇÃO

A representação é feita em conjunto com a Fetraccovestt e o **SIND.DOS TRAB.NAS IND.DE FIACAO TECELAGEM E VESTUARIO DE CURITIBA E REGIAO** relativa às indústrias e aos trabalhadores nos munícipios: **Adrianópolis/PR, Agudos Do Sul/PR, Almirante Tamandaré/PR, Antonina/PR, Araucária/PR, Balsa Nova/PR, Bocaiúva Do Sul/PR, Campina Grande Do Sul/PR, Campo Do Tenente/PR, Campo Largo/PR, Campo Magro/PR, Cerro Azul/PR, Colombo/PR, Contenda/PR, Curitiba/PR, Fazenda Rio Grande/PR, Guaraqueçaba/PR, Guaratuba/PR, Itaperuçu/PR, Lapa/PR, Mandirituba/PR, Matinhos/PR, Morretes/PR, Palmas/PR, Paranaguá/PR, Piên/PR, Pinhais/PR, Piraquara/PR, Pontal Do Paraná/PR, Quatro Barras/PR, Quitandinha/PR, Rio Branco Do Sul/PR, Rio Negro/PR, São José Dos Pinhais/PR, Tijucas Do Sul/PR e Tunas Do Paraná/PR.** Relacionados na abrangência desta CCT é feita diretamente por estas entidades, conforme EXPANSÃO DE BASE LABORAL no MTE.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - GARANTIAS ESPECIAIS

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de **1º de setembro de 2025 a 31 de agosto de 2026, CLAUSULAS ECONÔMICAS** e **CLAUSULAS SOCIAIS,** e a data-base da categoria em 1º de setembro.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - GARANTIAS GERAIS

Ficam asseguradas as condições mais favoraveis ja existentes em cada empresa, decorrentes de Convenção ou Acordo Coletivo, em relação a qualquer das cláusulas aqui pactuadas.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - MULTA

Estipula-se multa no valor de 10% (dez por cento) do salário normativo da categoria em caso de descumprimento de quaisquer das cláusulas contidas nesta CCT.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A multa será aplicada por empregado prejudicado, não sendo cumulativa por número de cláusulas descumpridas.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O valor da multa reverterá em favor do empregado prejudicado, mediante prévia notificação da infração pelo sindicato profissional.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Para fins de cálculo, considera-se o salário normativo vigente na data da constatação da infração.

PARÁGRAFO QUARTO: Estão excluídas desta cláusula as que já possuem cominações específicas.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - FORO

O foro competente para apreciar qualquer reclamação trabalhista, oriunda da presente Convenção Coletiva de Trabalho será o da Vara do Trabalho da localidade onde o empregado prestar serviço ao empregador. Por assim haverem convencionado, assinam as duas vias do requerimento junto ao sistema mediador, com o mister de serem protocoladas e arquivadas junto a SRTE.

RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - PROCESSO DE PRORROGAÇÃO E REVISÃO

Os entendimentos visando à celebração à nova Convenção Coletiva de Trabalho, para vigência no período de 1º de Setembro de 2026 a 31 de Agosto de 2027, serão iniciados com antecedência mínima de 60 (sessenta) dias do término desta norma coletiva.

}

ROMERIO MOREIRA DA SILVA
VICE-PRESIDENTE
FEDERACAO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE CALCADOS, COURO, VESTUARIO E TEXTIL DO ESTADO DO PARANA - FETRACCOVESTT-PR

ROMERIO MOREIRA DA SILVA
PRESIDENTE
SIND.DOS TRAB.NAS IND.DE FIACAO TECELAGEM E VESTUARIO DE CUR

ARDISSON NAIM AKEL
PRESIDENTE
SINDICATO DAS INDUSTRIAS DO VESTUARIO DE CURITIBA E SUDESTE

EDSON JOSE DE VASCONCELOS
PRESIDENTE
FEDERACAO DAS INDUSTRIAS DO ESTADO DO PARANA

ANEXOS
ANEXO I - ATA DA ASSEMBLEIA

Anexo (PDF)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministerio do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço http://www.mte.gov.br.