

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2026**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR001293/2025  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 29/05/2025  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR027074/2025  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 13068.203694/2025-69  
**DATA DO PROTOCOLO:** 26/05/2025

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

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

E

SINDICATO DAS INDS DE FIACAO E TECELAGEM NO EST DO PR, CNPJ n. 76.007.566/0001-07, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MARCELO SUREK;

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

**CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de março de 2025 a 28 de fevereiro de 2026 e a data-base da categoria em 01º de março.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores em Indústrias de Fiação e Tecelagem, Tinturarias, Estamparias de Tecidos, Malharias e Meias, Cordalhos e Estopas, Fibras Têxteis, Sintéticas e Artificiais, Acabamentos de Confecções de Malhas e Especialidades Têxteis**, com abrangência territorial em **Adrianópolis/PR, Agudos do Sul/PR, Almirante Tamandaré/PR, Antonina/PR, Antônio Olinto/PR, Araucária/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, Doutor Ulysses/PR, Fazenda Rio Grande/PR, Guaraqueçaba/PR, Guaratuba/PR, Itaperuçu/PR, Lapa/PR, Mandirituba/PR, Matinhos/PR, Morretes/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.**

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - SALARIO NORMATIVO****I - Nas empresas com até 50 empregados**

a) Fica assegurado aos trabalhadores o salário normativo de admissão no valor de **R\$ 1.613,10** (um mil, seiscentos e treze reais e dez centavos), a **partir de 1º de março de 2025**;

b) A partir do 91º (nonagésimo primeiro) dia de trabalho, fica assegurado aos trabalhadores, o salário normativo de **R\$ 1.747,71** (um mil, setecentos e quarenta e sete reais e setenta e um centavos), a **partir de 1º de março de 2025**.

**II - Nas empresas com mais de 50 empregados**

- a) Fica assegurado aos trabalhadores o salário normativo de admissão no valor de **R\$ 1.675,76** (um mil, seiscentos e setenta e cinco reais e setenta e seis centavos), **a partir de 1º de março de 2025**;
- b) A partir do 91º (nonagésimo primeiro) dia de trabalho, fica assegurado aos trabalhadores, o salário normativo de **R\$ 1.984,46** (um mil, novecentos e oitenta e quatro reais e quarenta e seis centavos), **a partir de 1º de março de 2025**.

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - CORREÇÃO SALARIAL

Fica assegurado aos trabalhadores abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, reajuste salarial de **5,5 %** (cinco vírgula cinco por cento), **a ser pago em 01 de março de 2025**, incidentes sobre os salários do mês de fevereiro de 2024, para os trabalhadores com salários até **R\$ 10.019,76** (dez mil e dezenove reais e setenta e seis centavos).

Salários superiores a **R\$ 10.019,76** (dez mil e dezenove reais e setenta e seis centavos) receberão valor fixo de **R\$ 500,99** (quinhentos reais e noventa e nove centavos), **a partir de 01 de março de 2025**.

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA QUINTA - ADIANTAMENTO SALARIAL

As empresas farão um adiantamento, de até 40% (quarenta por cento), do salário nominal dos empregados, devendo tal adiantamento ser pago em data que resguarde um intervalo de 15 (quinze) dias da data legal do pagamento de salários da empresa.

## DESCONTOS SALARIAIS

### CLÁUSULA SEXTA - AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTOS

Mediante autorização expressa dos empregados, as empresas poderão efetuar os respectivos descontos concernentes à concessão de benefícios em que haja participação parcial ou total do empregado, tais como: associação, convênio médico, transporte, seguro de vida, alimentação, mensalidade sindical e contribuições sindicais aprovadas em assembléia, entre outras. Tais descontos ficam legitimados pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, nos termos do artigo 462 da CLT.

## OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

### CLÁUSULA SÉTIMA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO MENSAL DE SALÁRIO

Serão fornecidos aos empregados os respectivos comprovantes de pagamento mensal de salário, nos quais devem constar, além da identificação da empresa, a discriminação de todas as verbas pagas, bem assim, de todos os descontos.

Serão considerados válidos os pagamentos procedidos através de depósito na conta bancária dos empregados referentes ao 13º salário e férias, valendo como quitação dos mesmos.

Na hipótese em que os pagamentos sejam feitos por cheques, as empresas possibilitarão as condições necessárias ao empregado, para que estes sejam descontados no mesmo dia.

Parágrafo único – Os recibos de pagamento (holerites) emitidos como comprovantes do pagamento dos trabalhadores mensalmente, devem ser efetuados de forma a garantir o sigilo da remuneração dos empregados.

### CLÁUSULA OITAVA - FOLHA DE PAGAMENTO

No caso de ocorrerem erros na folha de pagamento dos empregados, a empresa terá que pagar a diferença no prazo máximo de 03 (três) dias, após sua constatação.

### CLÁUSULA NONA - ADMITIDOS APÓS A DATA-BASE

Para os empregados que ingressaram na empresa após o mês de fevereiro/2024, ou em se tratando de empresa constituída após aquela data, o reajuste salarial será proporcional aos meses trabalhados, aplicados sobre o mês de admissão.

Em nenhuma hipótese poderá resultar em salário superior ao percebido por empregado mais antigo exercente da mesma função, sem considerar vantagens pessoais.

#### CLÁUSULA DÉCIMA - COMPENSAÇÃO

Serão compensados todos os aumentos salariais, espontâneos ou compulsórios, concedidos pela empresa de 01/03/2024 a 28/02/2025, exceto os resultantes de:

- a) término de aprendizagem;
- b) implemento de idade;
- c) promoção do empregado por antigüidade ou merecimento;
- d) transferência de cargo, função, estabelecimento ou localidade
- e) equiparação salarial determinada por sentença judicial transitada em julgado.

#### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - EQUIPARAÇÃO SALARIAL

As Empresas observarão a equiparação salarial dos empregados que exerçam idêntica função, em trabalho de igual valor, no mesmo estabelecimento empresarial, nos termos do que percebeu o artigo 461 da CLT.

### GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE HORA-EXTRA

#### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS

A média das horas extras habitualmente trabalhadas integrará os salários para todos os efeitos legais, mormente repouso semanal remunerado, 13º salário, férias, aviso prévio e FGTS.

#### AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

#### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - VALE MERCADO

As **empresas com mais de 130** (cento e trinta) empregados, fornecerão aos trabalhadores **lotados na produção**, um **VALE MERCADO** mensal no valor de **R\$ 290,00** (duzentos e noventa reais) limitada aos trabalhadores com **salários de até R\$ 5.644,67** (cinco mil, seiscentos e quarenta e quatro reais e sessenta e sete centavos ) mensais, **com vigência a partir de 1º de março de 2025;**

**Parágrafo Primeiro:** Os valores inerentes ao **VALE MERCADO**, previsto no "caput" da presente cláusula, serão repassados aos trabalhadores através do fornecimento de Cartão, onde os créditos ficarão à disposição de cada um dos trabalhadores, podendo ser utilizados somente para a compra de alimentos, sendo vedada expressamente a utilização para aquisição de cigarros e bebidas alcoólicas.

**Parágrafo Segundo:** Os valores inerentes ao **VALE MERCADO**, possuem natureza indenizatória não integrando a remuneração para qualquer efeito e, portanto, não gerando reflexos em quaisquer verbas,

sejam elas trabalhistas, previdenciárias e fiscais.

**Parágrafo Terceiro:** Para os funcionários que faltarem ao serviço sem a devida justificativa aceita pela empresa, não será concedido o **VALE MERCADO** constante do "caput" desta cláusula.

**Parágrafo Quarto:** Prevaecem as condições mais favoráveis concedidas pelas empresas.

**Parágrafo Quinto:** As empresas que fornecem o **VALE MERCADO** em valores diferentes dos previstos no "caput", corrigirão os valores pagos em 01/03/2025, acrescentando o valor de **R\$ 13,80** (treze reais e oitenta centavos), aos valores praticados, **com vigência a partir de 1º de março de 2025**;

**Parágrafo Sexto:** As empresas que já fornecem cestas físicas cujos valores são no mínimo equivalentes ao previsto no "caput", não ficarão sujeitas à concessão do **VALE MERCADO** previsto na presente Cláusula.

## **AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXILIO FUNERAL**

Em caso de falecimento do empregado, a empresa pagará ao conjunto de seus dependentes, juntamente com as verbas rescisórias, o valor correspondente a **6 ( seis )** pisos normativos fixados para os empregados que tenham mais de **6 (seis)** meses de serviço na empresa.

As empresas que mantêm Seguro de Vida em Grupo, por elas totalmente pago, poderão deduzir o valor pago a tal título pelo seguro e se este for menor complementar até o teto de **5 (cinco)** pisos normativos fixados para os empregados que tenham mais de **6 (seis)** meses de serviço na empresa.

## **AUXÍLIO CRECHE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - REEMBOLSO CRECHE**

Às empresas obrigadas à manutenção de creches, na forma dos parágrafos 1º e 2º do artigo 389 da CLT, fica facultado prover tal obrigação mediante reembolso direto à empregada beneficiária dos valores que por ela forem efetuados para a guarda, vigilância e assistência do filho no período de amamentação.

§ 1º - O valor mensal do reembolso corresponderá a até 20% (vinte por cento) do valor do salário normativo a que tiver direito a empregada beneficiária.

§ 2º - Dado seu caráter substitutivo do preceito legal, bem como por ser meramente liberal e não remuneratório, o valor reembolsado não integrará a remuneração salarial da empregada beneficiária, para todos e quaisquer efeitos legais.

§ 3º - O reembolso será pago independentemente do tempo de serviço da empregada beneficiária na empresa e cessará no mês em que o filho completar 6 (seis) meses de idade, ou cesse o contrato de trabalho.

## **OUTROS AUXÍLIOS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - INDENIZAÇÃO POR ACIDENTE**

As empresas, em caso de acidente de trabalho, com invalidez física total permanente, pagarão à família do empregado ou ao acidentado, quando de seu desligamento, uma indenização equivalente a três vezes o salário nominal mensal do mesmo.

I - As empresas não medirão esforços em dar condições de readaptação para outra função ao empregado acidentado no trabalho e incapacitado para exercer aquela anterior ao acidente.

II - As empresas fornecerão gratuitamente os medicamentos necessários que sejam decorrentes de acidente do trabalho.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - TESTES ADMISSIONAIS**

A realização de testes admissionais não poderá ultrapassar a um dia de trabalho, e nem gerar vínculo empregatício. Os exames de saúde pré-admissionais poderão ultrapassar este prazo, também sem gerar vínculo empregatício.

## **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

## **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA**

O empregado demitido com justa causa, será notificado por escrito, contra recibo, dos motivos determinantes da demissão, e a notificação apresentada no ato da homologação.

## **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - PAGAMENTO DE VERBAS RESCISÓRIAS**

O pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação de contrato de trabalho deverão ser todas pagas no prazo de 10 dias do término do contrato de trabalho;

§ 1º - Caso o empregado não compareça para o recebimento no prazo fixado, por qualquer motivo, fica a empresa desobrigada do cumprimento da obrigação, no que comunicará o fato ao sindicato da categoria profissional ou à autoridade representativa ao Ministério do Trabalho, na hipótese de não existir representação do sindicato profissional na localidade.

§ 2º - O ato de assistência da rescisão contratual, nas hipóteses previstas em lei, será sem ônus para o trabalhador e para o empregador.

§ 3º - O Sindicato Profissional destinará para as homologações o horário das 8h30min às 12h, de segunda à sexta-feira. As empresas poderão comprovar o pagamento através de comprovante de depósito bancário legitimado na conta do empregado, não podendo ser validado mero depósito em caixa eletrônico. Na hipótese de empregado menor de idade, o mesmo deverá ser acompanhado pelo seu responsável, e o pagamento só poderá ser efetuado em dinheiro.

§ 4º - Na hipótese da ocorrência de dúvidas ou insatisfações relativas a cálculos ou direitos dos trabalhadores, no ato das homologações, ou mesmo posteriores, as Entidades Sindicais convenientes se comprometem, desde logo, a enviar todos os esforços no sentido de sanarem o conflito, procedendo à mediação entre as partes, na tentativa de evitar a apresentação de reclamações trabalhistas perante a Justiça do Trabalho ou o Ministério do Trabalho.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA - HOMOLOGAÇÃO**

Recomenda-se que as empresas façam as homologações de Rescisões de Contrato de Trabalho, serão efetuadas com Base na Instrução Normativa MTE / SRT nº 03 de 21/06/2002, Portaria 302 e anexo e demais normas aplicáveis ao caso, mediante apresentação da seguinte documentação:

I – 05 (cinco) vias do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho – TRCT;

II – CTPS com anotações atualizadas;

III – Comprovante de Aviso Prévio ou Pedido de Demissão;

IV – “Chave” de Comunicação de Rescisão à CEF comprovando através de FFIPE/RE recolhimentos dos meses listados;

V – Guia de recolhimento rescisório do FGTS, acompanhada do anexo Demonstrativo do Trabalhador, Recolhimento FGTS Rescisório;

VI – Comunicação da Dispensa – CD e Requerimento do Seguro Desemprego, para fins de habilitação, quando devido;

VII – Atestado de Saúde Ocupacional Demissional ou periódico durante o prazo de validade, atendidas as formalidades específicas da NR7;

VIII - PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário);

IX – Carta de preposto com poderes de decisão;

X – Prova bancária de quitação (depósito nominado), quando for o caso, não sendo aceito depósito em caixa eletrônico;

XI – Marcar horário com 2 (dois) dias de antecedência.

## **AVISO PRÉVIO**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AVISO PRÉVIO**

O aviso prévio será comunicado, obrigatoriamente 30 dias antes do término do Contrato de Trabalho, por escrito e contra recibo do trabalhador, esclarecendo se o empregado deverá ou não, permanecer trabalhando no período.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ASSÉDIO MORAL**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CONSTRANGIMENTO MORAL**

As empresas manterão na sua política interna, orientações de conduta comportamental aos seus supervisores, gerentes e dirigentes, para que, no exercício de suas funções, vise evitar ou coibir práticas que possam caracterizar agressão, constrangimento moral ou antiético contra seus subordinados.

## **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - EMPREGADOS EM VIAS DA APOSENTADORIA**

Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito à aposentadoria integral, por tempo de serviço, e que contem com 5 (cinco) anos de trabalho ininterrupto na mesma empresa, fica assegurado o emprego durante o período, até a complementação do tempo de serviço.

**Parágrafo único** - Completado o período necessário à obtenção da aposentadoria, sem que comprove o empregado tê-la requerido, fica extinta esta garantia convencional.

## **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ANOTAÇÕES DA C.T.P.S. DO EMPREGADO**

As empresas procederão às anotações regulares nas carteiras de trabalho de seus empregados, manualmente ou por processo eletrônico, fazendo constar, não só o valor do salário base, como também a parte variável da remuneração salarial ajustada (prêmios, comissões, etc.).

As alterações salariais e as referentes às férias, promoções e contribuição sindical serão procedidas quando solicitadas pelo empregado ou por ocasião da rescisão do contrato de trabalho.

**Parágrafo único:** As empresas entregarão mediante recibo a CTPS do trabalhador em até 48 (quarenta e oito) horas a contar da data de entrega da Carteira de Trabalho.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - NORMAS E REGULAMENTOS**

Nenhum empregado poderá alegar a ignorância ou desconhecimento de Regulamento Interno da empresa, desde que lhe tenha sido entregue cópia do referido Regulamento, mediante recibo.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - PROMOÇÕES**

A promoção do empregado para cargo ou nível superior, enquanto não efetiva, comportará uma experiência não superior a 90 (noventa) dias, período no qual o empregado receberá a diferença entre o cargo anterior e o novo cargo sob o título "Experiência promocional", sobre a qual incidirá os reflexos de INSS, FGTS e Imposto de Renda. Caso o empregado não seja aprovado ou não se adapte ao cargo, poderá ele retornar ao cargo anterior, sem que se agregue ao salário a diferença promocional aqui mencionada, tal hipótese se configurara sem anotação em CTPS.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO**

Fica acordado que as empresas poderão instituir, após aprovação em assembleia sindical específica, Acordo Coletiva de Trabalho com o fim de suspender temporariamente o contrato de seus empregados, por um período de 2 (dois) a 5 (cinco) meses, para participação em cursos ou programas de qualificação profissional oferecido pelo empregador, com duração equivalente à suspensão contratual, e consoante as

determinações contidas nos parágrafos do artigo 476-A da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT e demais diretrizes fixadas no instrumento.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS FALTAS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

As empresas se comprometem a aceitar atestados médicos e odontológicos fornecidos através de convênios do SUS, Ambulatórios da Entidade Sindical profissional, Posto de Saúde Municipal e médicos particulares, desde que estes atestados sejam previamente abonados pelo médico da empresa, quando o tenha e funcione no próprio local de trabalho; bem como mencionem o local e horário de atendimento.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - AUSÊNCIA JUSTIFICADA**

As empresas considerarão justificadas as faltas ao serviço quando:

**a)-** Decorrentes de falecimento de sogro, sogra, até dois dias consecutivos, desde que coincidentes com a jornada de trabalho e mediante comprovação a que se obriga o empregado;

**b)-** Decorrentes de dias em que o empregado não tenha comparecido ao serviço em face de provas escolares, inclusive vestibulares ao ensino superior, devendo a empresa ser avisada com antecedência mínima de quarenta e oito horas; o empregado deverá, ainda, fazer a comprovação nas setenta e duas horas posteriores, da realização da prova, sob pena de não ter as faltas abonadas pela empresa. As provas escolares são as de finais de ano letivo.

**c)-** Decorrentes de internação hospitalar de cônjuge ou filhos menores, limitados a 2 (dois) dias ao ano, desde que devidamente comprovada.

**Parágrafo único** - Justificada a falta, não decorrerá prejuízo ao empregado, nem em relação ao dia da ausência de trabalho e tampouco ao repouso semanal remunerado, respectivo.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - TROCA DE TURNOS E FOLGAS**

Quando, para atender interesses dos empregados, ocorrer troca de turno e folgas entre eles, serão de idêntica forma trocados os intervalos entre jornadas e folgas, de tal forma que a empresa não seja responsabilizada pela eventual inobservância de tais intervalos e folgas. As empresas dedicarão especial atenção aos empregados estudantes, no sentido de evitar prejuízos no comparecimento às aulas.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - BANCO DE HORAS**

As empresas e os empregados que manifestarem o desejo de estabelecer o regime de banco de horas em suas relações de trabalho deverão procurar o Sindicato de Trabalhadores, que se compromete a estudar a viabilidade de sua implantação, consultando os interesses de seus representados, cuidando de sua formalização.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - AUTORIZAÇÃO PARA REDUÇÃO DO INTERVALO**

Fica autorizada a redução do intervalo para refeições desde que cumpridas as formalidades legais pertinentes, conforme Portaria nº. 1095/2010 do M.T.E.

## **FÉRIAS E LICENÇAS OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - FÉRIAS**

As empresas comunicarão os seus empregados com 30 (trinta) dias de antecedência a data e o início do gozo das férias, bem como o dia de retorno ao trabalho. O início das férias do empregado, sejam individuais ou coletivas, não poderá coincidir com dia de folga, dias compensados, sábados, domingos ou feriados, exceto para os empregados que trabalham em turno de revezamento.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - LICENÇA REMUNERADA PARA MÃE ADOTANTE**

À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392, observado o disposto no seu § 5o.

I - No caso de adoção ou guarda judicial de criança até 1 (um) ano de idade, o período de licença será de 120 (cento e vinte) dias.

II - No caso de adoção ou guarda judicial de criança a partir de 1 (um) ano até 4 (quatro) anos de idade, o período de licença será de 60 (sessenta) dias.

III - No caso de adoção ou guarda judicial de criança a partir de 4 (quatro) anos até 8 (oito) anos de idade, o período de licença será de 30 (trinta) dias.

A licença-maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - INÍCIO DAS FÉRIAS**

O início das férias de férias individuais dos empregados deverá ocorrer nas segundas-feiras, exceto se o feriado cair neste dia, quando o início se dará no dia seguinte.

**Parágrafo Único:** Para os empregados que trabalhem em turnos, o início das férias deverá ocorrer no primeiro dia útil após o descanso semanal remunerado.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - NECESSIDADES HIGIÊNICAS**

As empresas que utilizam de trabalho feminino, manterão absorventes higiênicos em locais adequados para atender a situação emergencial das mulheres. Destaca-se que os absorventes colocados a disposição não se destinam ao atendimento de todo o período menstrual, mas apenas e tão somente para atender àquela empregada que teve a ocorrência do seu fluxo menstrual durante a jornada de trabalho.

As empresas fornecerão aos empregados, gratuitamente, produtos necessários à higiene pessoal, tais como: sabão, sabonete, pasta para limpar as mãos e toalhas.

### **EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - EPI'S**

A - Os uniformes e equipamentos de proteção exigidos por lei ou pela empresa, serão fornecidos gratuitamente ao empregado;

B - A recusa ou o mau uso pelo empregado de qualquer equipamento de proteção individual (EPI) poderá ensejar a imposição de penalidades, na forma da lei;

C - As empresas deverão fornecer a quantia suficiente de uniformes conforme o cargo e a necessidade do empregado;

D - As empresas poderão elaborar normas de uso de uniformes e equipamentos, objetivando a sua sempre melhor utilização em condições razoáveis;

E - As empresas adotarão medidas de proteção prioritariamente de ordem coletiva, em relação às condições de trabalho, higiene e segurança dos empregados;

F - A entidade sindical oficiará à empresa sobre as queixas fundamentadas por seus empregados, em relação às condições de trabalho e segurança;

G - A empresa fará treinamento com equipamento de proteção e informará seus trabalhadores sobre eventuais riscos e agentes agressivos do seu posto de trabalho;

H - O E.P.I. deverá ser fornecido gratuitamente, mediante recomendação do SESMET em decorrência do disposto em lei, visando a sua melhor adaptação ao empregado que se obriga a utilizá-lo corretamente;

## **UNIFORME**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - UNIFORMES**

Os uniformes exigidos por lei ou pela empresa serão fornecidos gratuitamente ao empregado. A recusa ou o mau uso pelo empregado de qualquer uniforme, poderá ensejar a imposição de penalidades, na forma da lei. As empresas poderão elaborar normas de uso de uniformes, objetivando a sua sempre melhor utilização em condições razoáveis.

## **CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ELEIÇÕES DA CIPA**

As empresas comunicarão por escrito ao Sindicato profissional, a data de eleição da CIPA com 30 dias de antecedência do pleito, bem como respeitarão na integralidade o contido na legislação aplicável.

## **ACOMPANHAMENTO DE ACIDENTADO E/OU PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ATENDIMENTO EMERGENCIAL**

As empresas que trabalham no período noturno oferecerão condições de remoção dos trabalhadores, em caso de acidente do trabalho e urgências, quando recomendado ou necessário o encaminhamento dos mesmos para atendimento médico de emergência.

## **OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - UTILIZAÇÃO DE APARELHOS CELULARES E ELETRÔNICOS**

Por motivos de segurança dos trabalhadores, fica proibida a utilização de aparelhos celulares e outros aparelhos eletrônicos que possam prejudicar ou desviar a atenção dos trabalhadores, durante a jornada de trabalho.

## **OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - FORNECIMENTO DE CAT**

As Empresas emitirão a CAT nos casos de doenças ocupacionais ou acidentes do trabalho, assim como em situações que possam gerar agravos à saúde dos empregados e enviarão ao Sindicato Laboral até 48 (quarenta e oito) horas após o acidente, cópia das CAT's emitidas com os respectivos laudos médicos, devidamente preenchidos, obedecidos aos critérios legais de reconhecimentos do Acidente.

Na hipótese do Sindicato laboral ser solicitado pelo trabalhador a emitir a CAT, deverá antes de atender o pedido, contactar com a empresa para indagar das causas que a impediram de fazê-lo.

## **RELAÇÕES SINDICAIS**

## SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - SINDICALIZAÇÃO

a)- As empresas se comprometem a apresentar ao empregado quando de sua admissão a proposta para o ingresso deste no sindicato da Categoria Profissional, o qual será obrigado a fornecer ao setor competente da empresa os impressos prontos e acabados da proposta de ingresso e filiação do trabalhador.

b)- Ainda se comprometem as empresas a efetuarem o desconto em folha de pagamento de salários do valor da mensalidade devida pelo trabalhador ao seu Sindicato Profissional, ora conveniente, competindo a este remeter a administração da empresa a relação nominal atualizada dos empregados que deverão sofrer o desconto e do valor da mensalidade a ser descontado do salário, o repasse do valor ao Sindicato Laboral deverá ser feito até o 10º dia do mês subsequente; o mesmo deverá ocorrer por ocasião de alteração do valor de mensalidades, para que tais comprovantes sejam arquivados nas respectivas pastas de cada empregado.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - MENSALIDADE SINDICATO

O integrante da categoria associado ao Sindicato, conforme aprovado em Assembléia Geral, com base do artigo 462 da CLT, sofrerá desconto a título de mensalidade sindical no valor de R\$ 38,00 (trinta e oito reais) mensalmente na folha de pagamento. Para tanto o Sindicato laboral enviará à empresa, autorização firmada pelo empregado associado, uma única vez, quando da associação do empregado à Entidade Sindical. Logo após o desconto a empresa deverá recolher os valores ao Sindicato da classe, juntamente com uma relação, constando nome do empregado associado, e o valor do desconto devido, os quais serão repassados ao sindicato da classe até o dia 10 do mês subsequente ao desconto. As empresas que deixarem de recolher até a data estipulada arcarão com as multas, ou seja, atualizarão os valores, não repassados ao Sindicato no prazo, pela regra contida no artigo 600 da CLT, e em último caso, a cobrança será feita judicialmente.

## CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA / NEGOCIAL-PATRONAL

As empresas de conformidade com o que foi aprovado pela Assembleia Geral Extraordinária da Categoria Econômica, aberta em caráter permanente e AGE realizada dia 21/01/2025 e com base no que dispõe o artigo 8º, item IV da Constituição Federal, deverão recolher anualmente ao Sindicato das Indústrias de Fiação e Tecelagem o Estado do Paraná, a Contribuição Associativa/Negocial Patronal, conforme segue:

FAIXAS DE FATURAMENTO ANUAL 2023		CONTRIBUIÇÃO ANUAL	A VISTA C/ 5% DESC.	MENSAL
ATÉ	R\$ 500.000,00	R\$ 543,33	R\$ 516,16	R\$ 46,92
R\$ 500.000,01	R\$ 1.500.000,00	R\$ 684,70	R\$ 650,47	R\$ 59,13
R\$ 1.500.000,01	R\$ 2.500.000,00	R\$ 1.084,54	R\$ 1.030,31	R\$ 93,66
R\$ 2.500.000,01	R\$ 3.500.000,00	R\$ 1.370,39	R\$ 1.031,87	R\$ 118,35
R\$ 3.500.000,01	R\$ 6.000.000,00	R\$ 2.170,14	R\$ 2.061,64	R\$ 187,42
R\$ 6.000.000,01	R\$ 10.000.000,00	R\$ 3.669,29	R\$ 3.485,82	R\$ 316,89

R\$ 10.000.000,01	R\$ 20.000.000,00	<b>R\$ 6.794,20</b>	<b>R\$ 6.454,49</b>	<b>R\$ 586,77</b>
R\$ 20.000.000,01	R\$ 30.000.000,00	<b>R\$ 11.562,69</b>	<b>R\$ 10.984,56</b>	<b>R\$ 998,60</b>
R\$ 30.000.000,01	R\$ 50.000.000,00	<b>R\$ 18.340,18</b>	<b>R\$ 17.423,17</b>	<b>R\$ 1583,92</b>
R\$ 50.000.000,01	R\$ 70.000.000,00	<b>R\$ 27.165,14</b>	<b>R\$ 25.706,88</b>	<b>R\$ 2337,90</b>
R\$ 70.000.000,01	R\$ 90.000.000,00	<b>R\$ 36.669,75</b>	<b>R\$ 34.836,26</b>	<b>R\$ 3166,93</b>
ACIMA DE	R\$ 90.000.000,00	<b>R\$ 40.749,49</b>	<b>R\$ 38.712,01</b>	<b>R\$ 3510,18</b>

Esta é a **ÚNICA CONTRIBUIÇÃO** cobrada pelo Sindicato da Categoria Econômica, para cobrir o sistema de custeio da entidade sindical, inclusive as negociações coletivas de trabalho.

Todas as empresas representadas pelo Sindicato Patronal são obrigadas a efetuar o pagamento da referida contribuição, mesmo as que celebram acordo coletivo de trabalho em separado, exceto aquelas que já pagaram no vencimento original 28.02.2025.

Prazos para pagamento:

- Vencimento: **28/02/2025**, com 5% de desconto (cinco por cento) para pagamento à vista;
- Em **11 parcelas, sendo a primeira em 28/02/2025 e as demais parcelas no dia 28 de cada mês subsequente.**

O descumprimento da obrigação instituída sujeitará a empresa infratora às penalidades previstas em lei e na Convenção Coletiva de Trabalho, observadas as disposições contidas no artigo 600 da Consolidação das Lei do Trabalho – CLT, além de permitir a cobrança executiva, com os acréscimos legais, correção monetária e demais cominações previstas em lei.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS**

Amparado por decisão do Supremo Tribunal Federal (STF) que considerou válida a cobrança da contribuição Assistencial por meio de Julgamento do ARE 1018459 no dia 11 de setembro de 2023, será cobrada Taxa de Reversão Salarial, Assistencial ou Confederativa, a ser descontada em folha de pagamento de todos os empregados no seguinte valor: R\$ 12,50 (doze reais e cinquenta centavos) ao mês em 12 pagamentos:

- R\$ 12,50 (doze reais e cinquenta centavos) do valor da sua remuneração mensal a partir de março de 2025 a fevereiro de 2026;
- os descontos relativos ao item “a” do primeiro parágrafo desta cláusula, referentes ao mês de março/2025 e abril/2025; deverá ser pago até o dia 05 de junho de 2025 e a de maio/2025, deverá ser pago no dia 10 de junho de 2025, e assim sucessivamente, todo dia 10 de cada mês os pagamentos dos meses seguintes.
- os pagamentos poderão ser pagos via depósito 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 2% (dois por cento), sobre o valor retido e correção pela Tabela de Correção Monetária da Assessoria Econômica do Eg. TRT da 9ª Região.
- Os empregados admitidos após esta data terão o mesmo desconto mensal, nos salários do segundo mês, após a sua admissão, recolhendo-se o produto do desconto até o dia 10 do mês subsequente a dedução do valor do salário do trabalhador.

e) O não recolhimento implicará em cobrança de multa de 3,0% (três por cento) sobre o valor retido e correção pela Tabela de Correção Monetária da Assessoria Econômica do Eg. TRTda 9a Região.

**Parágrafo Primeiro:** O desconto previsto será condicionado a que se obedeça ao Precedente Normativo nº 119 do C. TST e no Memo Circular SRT/TEM 04/2006, aprovado em assembleia da categoria realizada no dia 29 de janeiro 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 carta escrita, de próprio punho, em folha A4**, no prazo de 10 dias, a contar-se da validação da Convenção Coletiva de trabalho no Ministério do trabalho e Emprego

**Parágrafo Segundo** – As empresas efetuarão o desconto previsto nesta cláusula como simples intermediárias, não lhes cabendo qualquer ônus judicial ou extrajudicial, assumindo desde já o Sindicato Laboral TOTAL responsabilidade pelos valores indicados e descontado dos trabalhadores. Na eventualidade de processo judicial (ou extrajudicial), de qualquer ordem, fica desde já ajustado que o sindicato profissional responderá regressivamente perante as empresas ou como litisconsortes passivos no processo.

**Paragrafo Terceiro:** 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 comprobatório 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 SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO AUXILIO A REQUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL**

As empresas e/ou empregadores pagarão mensalmente a importância correspondente a **R\$ 9,30** (nove reais e trinta centavos) por trabalhador **ATIVO** abrangido pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, como Auxílio a Requalificação Profissional;

**Parágrafo Primeiro** - A contribuição de que trata esta cláusula, deverá ser recolhida, obrigatoriamente, até o 10º dia seguinte ao mês vencido, mediante boleto bancário emitido pela entidade dos trabalhadores;

**Parágrafo 2º** - Considerando que a presente convenção está sendo celebrada no mês de MAIO de 2025, as importâncias devidas pelas empresas e/ou empregadores referente à contribuição de que trata a presente Cláusula, correspondente ao mes de março/2025 e abril/2025, deve ser recolhido ao Sindicato Profissional, impreterivelmente **até o dia 05/06/2025**, a referente ao mês de maio/2025, poderá ser paga **até 10/06/2025**, sendo as demais todo dia 10 de cada mês.

**Parágrafo 3º** - A importância de que trata o “*Caput*” desta cláusula, será custeada exclusivamente pelas empresas.

**Parágrafo 4º** - 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.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - AFIXAÇÃO DE AVISOS E COMUNICAÇÕES**

As empresas se comprometem a reservar local apropriado e acessível aos seus empregados, para afixação de avisos e editais oficiais da Entidade Sindical representativa da categoria profissional conveniente, assinados por seu presidente, os quais serão encaminhados ao setor competente da empresa e desde que não contenha manifestação ofensiva a empresa e nem político-partidária, determinará a afixação.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - JUÍZO ARBITRAL**

As partes convenientes alvitram a possibilidade de vir a instituir juízo arbitral, até mesmo via termo aditivo, com o objetivo de se evitarem impasses em futuras negociações

### **APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - DISPOSIÇÃO TRANSITORIA**

Tendo em vista que a presente Convenção Coletiva de Trabalho está sendo firmada no dia 20 de maio de 2025, as diferenças salariais e demais valores da CCT 2025/2026 deverão ser pagas junto a folha de pagamento de maio **de 2025**.

### **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - PENALIDADES**

Além das previstas em lei, fica estipulada penalidade no valor equivalente a 10% (dez por cento) do valor do Salário Normativo a que tiver direito cada empregado, no caso de descumprimento de qualquer obrigação avençada nas cláusulas da presente Convenção Coletiva de Trabalho que importam na obrigação de fazer, importância esta que será revertida em benefício da parte prejudicada.

### **RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - PROCESSO DE PRORROGAÇÃO E REVISÃO**

Os entendimentos visando à celebração à nova Convenção Coletiva de Trabalho, para vigência no período de 1º de março de 2026 a 28 de fevereiro de 2027, poderão ser iniciados com antecedência mínima de 60 (sessenta) dias do término desta norma coletiva.

### **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - DIFICULDADES CUMPRIMENTO - CONVENÇÃO**

As empresas e os empregados que constatarem dificuldades no cumprimento de quaisquer dispositivos da presente convenção poderão comunicar o fato aos respectivos Sindicatos, o que será objeto de estudos e providências julgadas necessárias.

}

**ROMERIO MOREIRA DA SILVA  
PRESIDENTE  
SIND.DOS TRAB.NAS IND.DE FIAÇAO TECELAGEM E VESTUARIO DE CURITIBA E REGIAO**

**MARCELO SUREK  
PRESIDENTE  
SINDICATO DAS INDS DE FIAÇAO E TECELAGEM NO EST DO PR**

**ANEXOS  
ANEXO I - 2025-05-19 - ATA.PDF**

[Anexo \(PDF\)](#)

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