CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2027

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR002846/2026
DATA DE REGISTRO NO MTE: 07/10/2026
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR062181/2026
NÚMERO DO PROCESSO: 13068.207158/2026-13
DATA DO PROTOCOLO: 25/09/2026

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

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE FIACAO,TECELAG, CNPJ n. 80.896.293/0001-76, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JULIA PEREIRA 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). NELSON FURMAN;

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 setembro de 2026 a 31 de dezembro de 2027 e a data-base da categoria em 01º de setembro.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **dos Trabalhadores das Industrias de Fiação e Tecelagem**, com abrangência territorial em **Altamira do Paraná/PR, Alto Piquiri/PR, Altônia/PR, Ampére/PR, Anahy/PR, Arapoti/PR, Araruna/PR, Assis Chateaubriand/PR, Barbosa Ferraz/PR, Barracão/PR, Bela Vista da Caroba/PR, Boa Esperança do Iguaçu/PR, Boa Esperança/PR, Boa Ventura de São Roque/PR, Boa Vista da Aparecida/PR, Bom Jesus do Sul/PR, Bom Sucesso do Sul/PR, Braganey/PR, Brasilândia do Sul/PR, Cafelândia/PR, Campina da Lagoa/PR, Campina do Simão/PR, Campo Bonito/PR, Campo Mourão/PR, Cantagalo/PR, Capanema/PR, Capitão Leônidas Marques/PR, Carambeí/PR, Cascavel/PR, Castro/PR, Catanduvas/PR, Céu Azul/PR, Chopinzinho/PR, Cianorte/PR, Clevelândia/PR, Corbélia/PR, Coronel Vivida/PR, Corumbataí do Sul/PR, Cruzeiro do Iguaçu/PR, Cruzeiro do Oeste/PR, Curiúva/PR, Diamante do Sul/PR, Diamante D'Oeste/PR, Dois Vizinhos/PR, Enéas Marques/PR, Engenheiro Beltrão/PR, Esperança Nova/PR, Espigão Alto do Iguaçu/PR, Farol/PR, Fênix/PR, Flor da Serra do Sul/PR, Formosa do Oeste/PR, Foz do Iguaçu/PR, Francisco Alves/PR, Francisco Beltrão/PR, Goioerê/PR, Goioxim/PR, Guaíra/PR, Guaraniaçu/PR, Honório Serpa/PR, Ibema/PR, Iguatu/PR, Iporã/PR, Iracema do Oeste/PR, Iretama/PR, Itaipulândia/PR, Itapejara d'Oeste/PR, Janiópolis/PR, Jesuítas/PR, Juranda/PR, Jussara/PR, Laranjal/PR, Laranjeiras do Sul/PR, Lindoeste/PR, Luiziana/PR, Mamborê/PR, Manfrinópolis/PR, Marechal Cândido Rondon/PR, Maria Helena/PR, Mariluz/PR, Mariópolis/PR, Maripá/PR, Marmeleiro/PR, Marquinho/PR, Matelândia/PR, Mato Rico/PR, Medianeira/PR, Mercedes/PR, Missal/PR, Moreira Sales/PR, Nova Aurora/PR, Nova Cantu/PR, Nova Esperança do Sudoeste/PR, Nova Laranjeiras/PR, Nova Prata do Iguaçu/PR, Nova Santa Rosa/PR, Nova Tebas/PR, Ouro Verde do Oeste/PR, Palmital/PR, Palotina/PR, Pato Branco/PR, Peabiru/PR, Perobal/PR, Pérola d'Oeste/PR, Pérola/PR, Pinhal de São Bento/PR, Pitanga/PR, Planalto/PR, Porto Barreiro/PR, Pranchita/PR, Quarto Centenário/PR, Quatro Pontes/PR, Quedas do Iguaçu/PR, Quinta do Sol/PR, Ramilândia/PR, Rancho Alegre D'Oeste/PR, Realeza/PR, Renascença/PR, Rio Bonito do Iguaçu/PR, Roncador/PR, Salgado Filho/PR, Salto do Lontra/PR, Santa Helena/PR, Santa Izabel do Oeste/PR, Santa Lúcia/PR, Santa Maria do Oeste/PR, Santa Tereza do Oeste/PR, Santa Terezinha de Itaipu/PR, Santo Antônio do Sudoeste/PR, São João/PR, São Jorge do Patrocínio/PR, São Jorge d'Oeste/PR, São José das Palmeiras/PR, São Miguel do Iguaçu/PR, São Pedro do Iguaçu/PR, Saudade do Igua Serranópolis do Iguaçu/PR, Sulina/PR, Tapejara/PR, Terra Boa/PR, Terra Roxa/PR, Toledo/PR Barras do Paraná/PR, Tuneiras do Oeste/PR, Tupãssi/PR, Ubiratã/PR, Umuarama/PR, Vera C Oeste/PR, Verê/PR, Virmond/PR, Vitorino/PR e Xambrê/PR**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

Fica assegurado aos integrantes da categoria a partir de **01 de setembro de 2026**, o **PISO SALARIAL** mínimo de ingresso conforme segue:
Na data de admissão, será garantido o salário normativo de **R$ 1.873,16** (um mil, oitocentos e setenta e três reais dezesseis centavos) mensais.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Os integrantes da categoria abrangida pela **Convenção Coletiva de Trabalho** terão em seus salários reajuste a partir de **01/09/2026**, mediante aplicação de **5,5%** (cinco virgula cinco por cento) a ser aplicado sobre os salários do mês de **Setembro de 2026.**

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

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

INSTRUMENTO REGISTRADO NO

CLÁUSULA QUINTA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO

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

CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO EM CHEQUE OU DINHEIRO

Quando o pagamento for efetuado por cheque, as empresas estabelecerão condições para que os empregados possam descontar o cheque no mesmo dia em que foi efetuado o pagamento, sem que seja prejudicado o seu horário de refeições, observadas as demais condições previstas na Portaria 3.281, de 07.12.84, do MTb.
As empresas que adotam o sistema de pagamento semanal adotarão providências para que o mesmo ocorra até as dezoito horas devendo o referido pagamento ser em dinheiro.

CLÁUSULA SÉTIMA - PAGAMENTO DE SALÁRIO

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

CLÁUSULA OITAVA - DO DIA DO PAGAMENTO

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

CLÁUSULA NONA - ERRO NO PAGAMENTO OU ADIANTAMENTO

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

SALÁRIO ESTÁGIO/MENOR APRENDIZ

CLÁUSULA DÉCIMA - SALÁRIO JOVEM APRENDIZ

As condições estabelecidas na presente convenção não serão aplicáveis aos aprendizes contratados através de convênios com SESI/SENAI, SEST/SENAT e SESC/SENAC e outras instituições devidamente credenciadas na forma da lei.

Parágrafo Único - O salário do aprendiz nos termos desta cláusula e do Decreto nº 9.579 de 11.11.2018, fica estabelecido o valor do salário hora do mínimo nacional, devendo ser pago proporcionalmente as horas efetivamente prestadas.

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

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário do substituído.
Ficando esclarecido que férias parciais ou totais não caracteriza eventualidade.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

13º SALÁRIO

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - COMPLEMENTAÇÃO SALARIAL

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

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS

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

a)- quando der folga aos empregados em outro dia da semana, pagará como horas extras somente as que excederem da jornada normal (7 horas e 20 minutos), com acréscimo de 100% (cem por cento), sobre o valor da hora normal, sem prejuízo do descanso semanal remunerado a que o trabalhador fez jus;

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

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

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

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ADICIONAL NOTURNO

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

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

As empresas pagarão adicional de periculosidade, no percentual de 30% (trinta por cento) sobre o salário nominal, para os eletricistas.
As empresas que elaborarem laudo pericial pertinente, e este não constatar a periculosidade para os eletricistas, se isentarão do pagamento, desde que remetam cópia do laudo à Entidade Sindical dos Trabalhadores.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - VALE ALIMENTAÇÃO

As **empresas com mais de 120** (cento e vinte) empregados, fornecerão aos trabalhadores, um **VALE ALIMENTAÇÃO** mensal no valor de **R$ 154,00** (cento e cinquenta e quatro reais)**;**

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 ALIMENTAÇÃO,** 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: Prevalecem as condições mais favoráveis concedidas pelas empresas.

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

AUXÍLIO EDUCAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO EDUCAÇÃO

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

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO FUNERAL

Em caso de falecimento do empregado a empresa pagará ao conjunto de seus dependentes reconhecidos pela Previdência Social, a título de auxílio funeral, 1 (um) salário normativo de efetivação.
No caso de morte causada por acidente de trabalho, a empresa custeará, integralmente, as despesas com o funeral.
A empresa que mantenha seguro de vida em grupo, ou planos de benefícios complementares, por ela inteiramente custeados, está isenta desta cláusula. No caso do seguro de vida estipular indenização inferior ao garantido por esta cláusula, as empresas cobrirão a diferença.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA VIGÉSIMA - AMPARO À MATERNIDADE E À INFÂNCIA

Com o objetivo de propiciar a melhor utilização dos recursos despendidos normalmente pelas empresas no âmparo à maternidade e à infância, as Entidades convenentes estabelecem as opções para serem adotadas pelas empresas, podendo estas eleger uma ou mais das que seguem:
a)- a adoção do sistema reembolso-creche, de acordo com a Portaria Nº 3.296, de 03/09/86, e Parecer MTb 196/86, aprovado em 16/07/87, no valor de 30% do salário normativo de efetivação.
b)- auxílio-creche, no valor mensal de 30% do salário normativo de efetivação, vigente no mês de competência do auxílio, independentemente de comprovação por parte da empregada;
c)- local apropriado na empresa, onde seja permitido às empregadas manter sob vigilância e assistência seus filhos no período de amamentação ou mediante convênio com entidades públicas ou privadas.
Ficam desobrigadas as empresas que já adotam ou venham a adotar sistemas semelhantes de pagamento ou reembolso em situações mais favoráveis.
Dado seu caráter substitutivo dos preceitos legais, bem como por ser meramente liberal e não remuneratório, o valor do reembolso-creche e do auxílio-creche não integrará a remuneração para quaisquer efeitos.
O reembolso ou o auxílio-creche somente beneficiará as empregadas que estiverem trabalhando efetivamente na empresa independentemente de tempo de serviço, cessando o pagamento no mês em que o filho complete 6 (seis) meses de idade, ou naquele em que cesse o contrato de trabalho.
Em caso de parto múltiplo, o reembolso ou o auxílio-creche será devido a cada filho individualmente.
Na hipótese de adoção legal o reembolso ou o auxílio-creche será devido em relação ao adotado, a partir da data da respectiva comprovação legal.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - TRANSPORTE

As empresas fornecerão o vale transporte para os empregados que o utilizam, até o último dia útil anterior aquele em que serão utilizados, efetivamente.
Em caso de paralisação ou falta de transporte urbano ou interurbano por motivo de força maior ou greve dos seus operadores as empresas pagarão normalmente, o salário referente a dias ou horas não trabalhadas e o respectivo descanso semanal remunerado aos empregados que faltarem ou se atrasarem ao serviço.

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

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Os contratos de experiência quando se tratar de ajudantes, serventes, auxiliar de produção ou assemelhados, não ultrapassarão de 60 (sessenta) dias. No caso de readmissão destes empregados para exercer a mesma função, não será celebrado contrato de experiência.
Fica convencionado que as empresas entregarão, obrigatoriamente, ao empregado, cópia do referido contrato.
O contrato de experiência ficará suspenso a partir da data do afastamento do trabalho por auxílio-doença previdenciário ou acidente do trabalho, completando-se o período previsto após a cessação do benefício previdenciário.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - JUSTA CAUSA

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

Recomenda-se que as empresas façam as homologações de Rescisões do Contrato de Trabalho com assistência do Sindicato Laboral.

O pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação do contrato de trabalho deverão ser todas pagas o prazo de 10 dias do término do contrato de trabalho.
Decorridos este prazo, considerar-se-ão como dias trabalhados o período compreendido entre o último dia efetivamente trabalhado até a data do referido pagamento.

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

Parágrafo único - na hipótese de rescisão do contrato de trabalho por justa causa, fica assegurado ao empregado o direito de percepção das verbas incontroversas: saldo de salários, férias vencidas e 13º salário, dentro dos prazos estabelecidos no “caput” desta cláusula.
É mantido o vínculo de emprego com todas as garantias inerentes ao empregado que trabalhe em condições insalubres enquanto não for realizado o exame médico demissional, com cópia ao interessado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - AVISO PRÉVIO

O aviso prévio será sempre comunicado por escrito contra recibo, esclarecendo se será trabalhado ou indenizado, vedado cumpri-lo em casa.
A redução de duas horas diárias no serviço, ou de sete dias corridos, será utilizado atendendo a conveniência do empregado e por ele escolhido no ato do recebimento do aviso prévio.
Feita a escolha caberá à empresa especificar em todas as vias do aviso prévio, o dia, hora e local para o pagamento das verbas rescisórias.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ADMISSÃO DE MENORES

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL

O empregado dispensado sem justa causa, no período de trinta dias que antecede a data de sua correção salarial, entendendo-se como tal a data-base de revisão da convenção coletiva de trabalho terá direito a indenização adicional equivalente a um salário mensal (art. 9º, da Lei 7.238).
Esclarece-se que se o aviso prévio vencer dentro dos 30 dias que antecedem à data-base, caberá pagamento da indenização adicional de que trata esta cláusula. Na hipótese de vencimento do aviso prévio ocorrer no mês da

data-base (setembro), as verbas rescisórias serão calculadas com base nos valores do novo salário, sem o pagamento da indenização adicional.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - RELAÇÃO DE ADMITIDOS E DEMITIDOS

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

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - IGUALDADE ENTRE SEXOS

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - PROMOÇÕES

A promoção do empregado, a cargo de nível superior ao exercido, importará em aumento salarial e, comportará um período experimental não superior a 90 (noventa) dias. A promoção e o respectivo aumento salarial serão, obrigatoriamente, anotados na carteira profissional.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - EMPREGADOS NOVOS ADMITIDOS

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - EMPREGADO MAIS NOVO NA EMPRESA

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - MESES DE TRINTA E UM DIAS

Para os horistas, nos meses de trinta e um dias, as horas trabalhadas no 31º dia, se somadas as horas normais trabalhadas nos trinta dias anteriores ultrapassarem de 220 ou 180 horas normais, no caso de revezamento, serão pagas como horas comuns.
Ficando mantidas as condições mais favoráveis que estejam sendo praticadas pela empresa.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - TRABALHO POR TAREFA OU PRODUÇÃO

Os empregados que trabalham por tarefa ou produção, para efeito de cálculos de 13º salário, férias ou rescisão do contrato de trabalho, o cálculo para o pagamento dos itens acima será a média da produção (peças, tarefas ou serviços) dos últimos 12 (doze) meses, multiplicados pelo valor atual.
Em qualquer hipótese, fica garantido o salário normativo de efetivação da categoria, independente da comissão ou produção. As empresas que usam tabelas para pagamentos de comissão ou produção deverão corrigir as mesmas, todas as vezes que corrigirem os demais salários e nas mesmas proporções

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - SAQUE DO PIS

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

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - REVISTA

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ACERVO TÉCNICO

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ANOTAÇÕES NA CTPS

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - CARTÃO PONTO

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - FECHAMENTO ANTECIPADO DO CARTÃO PONTO

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DISPENSA DA MARCAÇÃO DO CARTÃO PONTO

As empresas poderão dispensar os empregados da marcação de ponto nos horários de início e término do intervalo de refeição, procedendo de conformidade com o que estabelece a Portaria nº 3.082, de 11.04.84, desde que os empregados não deixem o recinto da empresa.

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

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CHEQUES SEM FUNDOS OU IRREGULARES

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - CONVÊNIOS MÉDICOS, SEGURO E ASSOCIAÇÕES

Fica assegurado ao empregado o direito de optar, por escrito, pela sua inclusão em convênios médicos ou seguro de vida em grupo e associações de empregados, sempre que tiver que participar dos custos dos mesmos.
As empresas efetuarão nas folhas de pagamento de seus empregados o desconto de convênios médicos-odontológicos e de supermercados firmados pelo Sindicato Profissional, desde que por estes autorizados.
O repasse para o Sindicato obreiro das importâncias descontadas, deverá ser efetuado até o 3º (terceiro) dia, após o pagamento dos salários.
As empresas poderão descontar mensalmente dos salários de seus empregados além dos descontos permitidos por lei, os referentes à mensalidade associativa do Sindicato, contribuições à Associação Classista, empréstimos pessoais, seguro de vida e outros benefícios concedidos, de responsabilidade dos empregados e desde que autorizados por estes, assegurado o direito de arrependimento, com notificação, por escrito, com antecedência que permita a correspondente exclusão.

OUTRAS ESTABILIDADES

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA

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

ACIDENTADO OU DOENÇA PROFISSIONAL: O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantia, pelo prazo mínimo de 12 meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente.
No caso de alta médica e, existindo recurso administrativo contra tal decisão, fica garantido além dos 12 meses, o emprego até a decisão final do Instituto Previdenciário, ressalvando-se que o pagamento de salário está condicionado à prestação de serviço.
Garantia de emprego ao acidentado reabilitado em função compatível com sua nova situação, assegurado o salário integral quando do seu retorno ao trabalho.

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

FÉRIAS: garantia de emprego ou salário, pelo período de 30 dias após o retorno de férias.
§ **1º-** Fica vedada a concessão do aviso prévio antes do término do período de estabilidades provisórias aqui acordadas.
§ **2º-** Não se aplica o disposto nesta cláusula para os casos de:
- rescisão de contrato de trabalho por justa causa;
- término de contrato de trabalho por prazo determinado e/ou experiência;
- pedido de demissão; e,
- acordo com assistência da Entidade Sindical.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

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

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

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

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

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

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

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

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

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - PAUSA PARA ALIMENTAÇÃO

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

FALTAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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 e pais, quando dependentes, em internação hospitalar, mediante comprovação;

b)- para hospitalização: 2 dias por ano para hospitalização de filhos até 14 anos, devidamente comprovado;

c)- para consulta: 2 vezes por ano para consulta médica de filhos até 14 anos, devidamente comprovado e durante o acompanhamento;

d)- 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. O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior.

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - ATESTADOS MÉDICOS

Com suporte nas disposições contidas na Portaria nº 3.291, de 20.02.84, (DOU de 21.02.84) os atestados médicos para dispensa de serviço por doença, com incapacidade de até 15 dias, serão fornecidos ao segurado no âmbito dos serviços previdenciários por médicos do SUS, de empresas, instituições públicas ou para estatais e Entidade Sindical que mantenha contratos e/ou convênios com a Previdência Social e por odontólogos nos casos específicos e em idênticas situações. As empresas fornecerão, obrigatoriamente, comprovante de entrega/recebimento do atestado aos empregados.

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

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - EVENTUAIS ATRASOS

Eventuais atrasos no início da jornada de trabalho, bem assim antecipações de seu término, até 10 (dez) minutos

por dia, não serão descontados; em contrapartida no mesmo limite de 10 (dez) minutos diários, o tempo que anteceder e suceder a jornada não serão considerados como trabalho extraordinário.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - JORNADA INCOMPLETA

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - ESCALA DE FOLGA

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - HORÁRIO PARA AMAMENTAÇÃO

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - BANCO DE HORAS

Observando o determinado no Art. 6º, da Lei 9.601, D.O.U. de 22 de janeiro de 1998, as empresas poderão estabelecer em sua totalidade ou em setores específicos, em qualquer tempo, dentro da vigência da convenção acima mencionada, flexibilização da jornada de trabalho, visando manter o fluxo de atividades em períodos de flutuação do volume de produção, através de um sistema de débito e crédito de horas, formando um banco de horas.

a) - As empresas que optarem pela utilização deste mecanismo deverão convocar a Entidade Profissional para participar da negociação para a fixação das regras relativas à flexibilização da jornada.

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - 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.

FÉRIAS E LICENÇAS
OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - FÉRIAS

Para os empregados com menos de um ano de serviço na empresa, e que rescindam seus contratos de trabalho, fica assegurado o pagamento de férias proporcionais, correspondentes aos meses, ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias trabalhados.
Fica facultado ao empregado gozar suas férias no período coincidente com a época de seu casamento, desde que faça tal pedido à empresa com trinta dias de antecedência.
O início das férias coletivas totais, parciais ou individuais deverá se dar no dia que suceder domingos, feriados ou dias compensados, salvo outro entendimento mútuo, preservando-se o direito adquirido ao descanso semanal remunerado.

As empresas que mantém 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.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR
CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO E SEGURANÇA DO TRABALHO - UNIFORMES E FERRAMENTAS

As empresas deverão obedecer aos dispositivos constantes na legislação vigente, com relação à segurança do trabalho, fornecendo equipamento de proteção individual (EPI), gratuitamente, nos casos em que a lei obrigue ou por elas exigidos, que serão de uso obrigatório por parte dos empregados.
Quando se constituir exigência das empresas a utilização de uniformes, elas os fornecerão nas quantidades necessárias, para poder permitir a sua lavagem e, nas mesmas condições e com as mesmas exigências legais que se aplicam aos equipamentos de segurança obrigatórios.
Ficam as empresas obrigadas a fornecer as ferramentas necessárias ao desempenho das respectivas funções, sem ônus para o empregado.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - HIGIENE

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - ÁGUA POTÁVEL

A água potável oferecida aos trabalhadores deverá ser submetida anualmente a análise bacteriológica, podendo as análises serem feitas pelo laboratório da empresa, se o possuir. Os reservatórios e caixas de água deverão ser mantidos nas condições de higiene e limpeza.
Parágrafo único - o resultado do exame anual deverá ser afixado nos quadros de aviso da empresa. Recomenda-se que o mesmo seja enviado à Entidade Profissional.

CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - 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.

EXAMES MÉDICOS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - 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.

OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

As empresas se obrigam a cientificar previamente, os trabalhadores contratados ou transferidos internamente para áreas insalubres e perigosas, sobre os riscos à saúde dos eventuais agentes agressivos de seu posto de trabalho, orientando-os adequadamente sobre as precauções que devem ser tomadas.
Nos ambientes onde haja perigo ou risco de acidentes, o primeiro dia de trabalho do empregado, será destinado, parcial ou integralmente, a treinamento com material de proteção individual e conhecimento daquelas áreas, bem como da atividade a ser exercida, e os programas de prevenção desenvolvidos na própria empresa.

OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - 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.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - MEDICAMENTOS ACIDENTE DO TRABALHO

As empresas fornecerão gratuitamente os medicamentos necesários que sejam decorrentes de acidente do trabalho.

RELAÇÕES SINDICAIS
SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - SINDICALIZAÇÃO

a. As empresas se comprometem a apresentar ao empregado quando de sua admissão a proposta como associado, para o ingresso deste ao 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, ora conveniente, competindo a este remeter a administração da empresa a relação nominal atualizado dos empregados que deverão sofre desconto e do valor da mensalidade a ser descontada do salário, sendo o repasse do valor ao Sindicato Laboral deverá ser feito até o 10º dia do mês subsequente; o mesmo deverá ocorrer por ocasição da alteração do valor de mensalidades, para que tais comprovantes sejam arquivados nas respectivas pastas de cada trabalhador;

c, Além da relação nominal o Sindicato Laboral deverá enviar **AUTORIZAÇÃO DE DESCONTO,** assinado pelo trabalhador, autorizando a empresa a descontar o respectivo desconto mensal de seu salário.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL - TRABALHADORES

Fica estabelecida a taxa negocial em favor do sindicato acordante no valor equivalente a **5%** (cinco por cento) do salário base a ser DESCONTADO de todos os empregados:

1) **2,5%** (dois virgula cinco por cento) do valor de sua remuneração mensal do mês de outubro de 2026, limitado ao teto de R$50,00 (cinquenta reais) por empregado, e a ser repassado ao Sindicato acordante até o dia 10 (dez) de novembro de 2026, e 2) **2,5%** (dois virgula cinco por cento) do valor de sua remuneração mensal do mês de outubro de 2026, limitado ao teto de R$50,00 (cinquenta reais) por empregado, e a ser repassado ao Sindicato Acordante até o dia 10 (dez) de dezembro de 2026.

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 15 de julho de 2026 ficando o trabalhador com direito de exercer oposição, devendo apresentar pessoalmente e presencialmente no sindicato da categoria situado a Rua José Bonifacio, 1056, Centro - Goioerê - PR em duas vias de 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, ou comunicação oficial para as empresas se tiver problemas com o Sistema Mediador do MTE.

Paragrafo Segundo: Em se tratando de empregado analfabeto ou estrangeiro, quando poderá pleitear o cancelamento através de termo redigido por outrem, no qual deverá estar atestado por 02 (duas) testemunhas devidamente identificadas. Recebida a solicitação, o Sindicato fornecerá recibo de entrega e encaminhará ao empregador, para que não seja procedido o desconto.

Parágrafo Terceiro – 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.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - 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 20.01.2026 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 2025		CONTRIBUIÇÃO ANUAL	A VISTA C/ 5% DESC.	3 PARCELAS
ATÉ	R$ 500.000,00	R$ 565,06	R$ 536,80	R$ 188,35
R$ 500.000,01	R$ 1.500.000,00	R$ 712,08	R$ 676,47	R$ 237,36
R$ 1.500.000,01	R$ 2.500.000,00	R$ 1.127,92	R$ 1.071,52	R$ 375,97
R$ 2.500.000,01	R$ 3.500.000,00	R$ 1.425,20	R$ 1.353,94	R$ 475,07
R$ 3.500.000,01	R$ 6.000.000,00	R$ 2.256,94	R$ 2.144,09	R$ 752,30
R$ 6.000.000,01	R$ 10.000.000,00	R$ 3.816,06	R$ 3.625,25	R$ 1.272,00
R$ 10.000.000,01	R$ 20.000.000,00	R$ 7.065,96	R$ 6.712,66	R$ 2.355,30
R$ 20.000.000,01	R$ 30.000.000,00	R$ 12.025,19	R$ 11.423,93	R$ 4.008,40
R$ 30.000.000,01	R$ 50.000.000,00	R$ 19.073,78	R$ 18.120,09	R$ 6.357,93
R$ 50.000.000,01	R$ 70.000.000,00	R$ 28.251,74	R$ 26.839,15	R$ 9.417,25

R$ 70.000.000,01	R$ 90.000.000,00	R$ 38.136,54	R$ 36.229,70	R$ 12.712,18
ACIMA DE	R$ 90.000.000,00	R$ 42.379,46	R$ 40.260,48	R$ 14.126,45

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.
Prazos para pagamento:

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.

Prazos para pagamento:

- Vencimento: **20.10.2026, com 5% de desconto** (cinco por cento) para pagamento à vista;
- Em **03 (três) parcelas, com vencimento para 20 de outubro, 20 de novembro e 20 de dezembro de 2026**, mediante boleto bancário.

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.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - 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.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - RELAÇÕES SINDICAIS

Acordam as partes em estabelecer e manter uma sistemática eficaz de comunicação e consultoria sobre as questões de interesse das partes.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - ELEIÇÕES SINDICAIS

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

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - DISPENSA DE DIRIGENTES SINDICAIS

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

DISPOSIÇÕES GERAIS
REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 2027 a 31 de agosto de 2028, deverão ser iniciados 60 (sessenta) dias antes do término da vigência desta norma coletiva.

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - CLÁUSULA CONVENCIONAL

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

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

Tendo em vista que a presente Convenção Coletiva de Trabalho foi firmada no dia 21 de setembro de 2026, eventuais diferenças poderão ser pagas até junto a folha de pagamento de **OUTUBRO de 2026,** ficando prorrogado todos os prazos e seus reflexos.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - ALIMENTAÇÃO

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

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - TRABALHO TEMPORÁRIO

As empresas em suas atividades produtivas utilizar-se-ão de mão-de-obra própria. Em caso de trabalho temporário conforme dispõe a Lei nº 6.019 de 03.01.74, observarão o critério previsto no artigo 16, do Decreto 73.841, de l3.03.74, e em qualquer hipótese responderão principal e solidariamente pelas obrigações trabalhistas e previdenciárias dos empregados, inclusive pelo cumprimento da presente convenção.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - AUTOMAÇÃO

As empresas que adotarem processos de modernização, implantando novas técnicas para produção, não poderão utilizar destas novas técnicas como critério ou justificativa para dispensa de empregados, devendo manter o mesmo número de funcionários existentes no momento da implantação das mesmas.
a)- as empresas deverão oferecer a seus empregados oportunidade de adaptação às novas técnicas e equipamentos.
b)- o processo de adaptação constitui encargo das empresas, de sorte que as despesas com eventuais cursos e aprendizados correrão por conta das mesmas.
c)- os profissionais exercentes de funções que se extinguirem com as novas técnicas, deverão ser reaproveitados, na medida do possível, em funções equivalentes, e/ou compatíveis com as exercidas até então.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - APOSENTADORIA ESPECIAL

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

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - GARANTIAS GERAIS

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

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA - 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.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - FORO

O foro competente para apreciar qualquer reclamação trabalhista, oriunda da presente convenção coletiva de trabalho será o da Vara do Trabalho da localidade onde o empregado prestar seus serviços ao empregador

}

JULIA PEREIRA DA SILVA
PRESIDENTE
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE FIACAO,TECELAG

NELSON FURMAN
PRESIDENTE
SINDICATO DAS INDS DE FIACAO E TECELAGEM NO EST DO PR

ANEXOS
ANEXO I - ATA DE ASSEBLEIA REALIZADA COM OS TRABALHADORES

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.