CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2027

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR000706/2026
DATA DE REGISTRO NO MTE: 31/03/2026
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR014862/2026
NÚMERO DO PROCESSO: 13068.202075/2026-38
DATA DO PROTOCOLO: 27/03/2026

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

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DO VESTUARIO DE L, CNPJ n. 80.921.802/0001-73, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSE RICARDO LEITE;

E

SINDICATO INTERMUNICIPAL DAS INDUSTRIAS DO VESTUARIO DO PARA, CNPJ n. 78.970.365/0001-36, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). GUILHERME HAKME;

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 2026 a 28 de fevereiro de 2027 e a data-base da categoria em 01º de março.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores nas indústrias de calçados; 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 de senhoras; material de segurança e proteção no trabalho; cama, mesa e banho; roupas infantis e juvenis; cortinas e confecções unissex, trabalhadores nas lavanderias de beneficiamento e transformação de produtos do vestuário, lixado e tingimento de artigos de vestuário** , com abrangência territorial em **Abatiá/PR, Alvorada do Sul/PR, Andirá/PR, Assaí/PR, Bandeirantes/PR, Barra do Jacaré/PR, Bela Vista do Paraíso/PR, Cambará/PR, Cambé/PR, Congonhinhas/PR, Conselheiro Mairinck/PR, Cornélio Procópio/PR, Figueira/PR, Florestópolis/PR, Guapirama/PR, Ibaiti/PR, Ibiporã/PR, Itambaracá/PR, Jaboti/PR, Jacarezinho/PR, Japira/PR, Jataizinho/PR, Joaquim Távora/PR, Jundiaí do Sul/PR, Leópolis/PR, Londrina/PR, Miraselva/PR, Nova América da Colina/PR, Nova Fátima/PR, Nova Santa Bárbara/PR, Pinhalão/PR, Porecatu/PR, Prado Ferreira/PR, Primeiro de Maio/PR, Quatiguá/PR, Rancho Alegre/PR, Ribeirão Claro/PR, Ribeirão do Pinhal/PR, Rolândia/PR, Salto do Itararé/PR, Santa Amélia/PR, Santa Cecília do Pavão/PR, Santa Mariana/PR, Santana do Itararé/PR, Santo Antônio da Platina/PR, Santo Antônio do Paraíso/PR, São Jerônimo da Serra/PR, São José da Boa Vista/PR, São Sebastião da Amoreira/PR, Sapopema/PR, Sertaneja/PR, Sertanópolis/PR, Siqueira Campos/PR, Tamarana/PR, Tomazina/PR, Uraí/PR e Wenceslau Braz/PR**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL MÍNIMO DE INGRESSO

3) PISO SALARIAL MÍNIMO DE INGRESSO

Fica assegurado aos integrantes da categoria a partir de 1º de março de 2026, para a jornada de 44 h semanais, PISO SALARIAL mínimo de ingresso conforme segue:

Privacidade - Termos

(I) Para os empregados que trabalham como **AUXILIAR DE PRODUÇÃO EM GERAL**, o PISO SALARIAL é de R$ **1.709,12** (Um Mil, Setecentos E Nove Reais E Doze Centavos);

(II) Para os empregados que trabalham como **COSTUREIROS(AS) ou OPERADORES(AS)** de máquina em geral, o piso salarial é de R$ **2.003,26** (Dois Mil E Três Reais E Vinte E Seis Centavos).

(III) Para os empregados que trabalham na **PASSADORIA** como **PASSADOR** ou **PRENSISTA**, o PISO SALARIAL é de R$ **1.765,15** (Um Mil Setecentos E Sessenta E Cinco Reais E Quinze Centavos).

PARÁGRAFO ÚNICO: **DIFERENÇA DO SALÁRIO DE MARÇO/2026.**

Havendo diferenças de salário do mês de março de 2026, a serem pagas pela aplicação do reajuste da cláusula '2' ou do piso convencional da cláusula '3', as partes estipulam que estas poderão ser pagas na folha de pagamento da competência de abril de 2026, cujo vencimento se dará até o 5º dia útil de maio de 2026 ao título de **"DIFERENÇA SALÁRIO 03/26"**

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Os integrantes da categoria abrangida pela Convenção Coletiva de Trabalho terão correção salarial a partir de 01/03/2025, mediante aplicação dos seguintes percentuais de reajuste, a ser aplicada sobre a parte fixa do salário:

FAIXA I - salário base até R$ 4.000,00: reajuste de 5,5% (cinco inteiros e cinquenta décimos por cento) sobre os salários vigentes em 1º março de 2025;

FAIXA II – salário base superior a R$ 4.000,01: reajuste de 3,36% (três inteiros e trinta e seis décimos por cento) sobre os salários vigentes em 1º de março de 2025.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - EMPREGADOS ADMITIDOS APÓS A DATA BASE.
Os empregados admitidos após 01º de março de 2025, considerando-se o mês como a fração superior a 15 (quinze) dias, os percentuais de correção serão proporcionais, conforme tabela abaixo:

ATÉ R$ 4.000,00

MÊS ADMISSÃO	REAJUSTE
mar/25	5,50%
abr/25	5,04%
mai/25	4,58%
jun/25	4,12%
jul/25	3,66%
ago/25	3,20%
set/25	2,75%
out/25	2,29%
nov/25	1,83%
dez/25	1,37%
jan/26	0,91%
fev/26	0,45%

ACIMA DE 4.000,01

MÊS ADMISSÃO	REAJUSTE
mar/25	3,36%
abr/25	3,08%
mai/25	2,80%
jun/25	2,52%
jul/25	2,24%
ago/25	1,96%
set/25	1,68%
out/25	1,40%
nov/25	1,12%
dez/25	0,84%
jan/26	0,56%
fev/26	0,28%

PARÁGRAFO SEGUNDO– COMPENSAÇÃO – ANTECIPAÇÃO

As empresas estão autorizadas a compensar eventuais antecipações salariais já concedidas, para todos os efeitos legais.

PARÁGRAFO TERCEIRO – DA NÃO INCORPORAÇÃO DO ABONO DA CCT 2026/2027 PARA EFEITOS DO REAJUSTE.

A base de cálculo do reajuste ora pactuado, será exclusivamente a parte fixa dos salários vigentes no mês de março de 2025, sem a incorporação do abono convencional indenizatório pago conforme disposto na cláusula ‘4’ da CCT 2025/2026, eis que o reajuste de 5,5% já contempla a incorporação de referido abono.

SALÁRIO PRODUÇÃO OU TAREFA

CLÁUSULA QUINTA - TRABALHO POR TAREFA OU PRODUÇÂO

No pagamento de férias, 13º salários e verbas rescisórias de empregado que receba por tarefa ou produção, deverá ser observada a média da tarefa ou produção dos últimos doze meses.

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA SEXTA - DESCONTO DE CONVÊNIOS MÉDICOS, SEGURO, ASSOCIAÇÕES E OUTROS

O empregado poderá optar pelo seguro de vida em grupo que for instituído pela empresa, especialmente na hipótese de autorização para desconto de valores.

Parágrafo primeiro: Além dos descontos obrigatórios em lei, as empresas deverão obter autorização do empregado para desconto de mensalidade associativa sindical, convênio com farmácia, supermercados e outros estabelecimentos comerciais conveniados, convênios médicos e odontológicos, dentre outros.

Parágrafo segundo: Na rescisão, em havendo pendência de débitos do empregado, estes serão integralmente satisfeitos, até o limite dos valores devidos ao empregado.

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

CLÁUSULA SÉTIMA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

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

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS

O adicional de horas extras será de 50% (cinquenta por cento), nos termos da Constituição Federal.

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA NONA - TRABALHO NOTURNO

Todos os empregados admitidos **até 28/02/2019**, que executarem trabalho noturno, considerando entre 22h00min e 05h00min horas, terão um adicional noturno no importe de **25%** (vinte e cinco por cento) sobre a hora normal, sendo que os empregados admitidos **a partir de 1º de março de 2019**, farão jus a adicional noturno no importe de **20%** (vinte por cento) sobre o salário normal.

OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA DÉCIMA - ABONO CONVENCIONAL INDENIZATÓRIO

Os empregados abrangidos por este instrumento e que recebam exclusivamente dentro das faixas salariais adiante especificadas, farão jus a um **ABONO CONVENCIONAL INDENIZATÓRIO**, de natureza indenizatória, nos seguintes moldes:

(I) Os empregados que recebem **até R$ 2.000,00** (Dois mil reais) de salário, farão jus a um ABONO CONVENCIONAL INDENIZATÓRIO, no importe de **R$35,87** (Trinta e cinco reais e oitenta e sete centavos);

(II) Os empregados que recebam **entre R$2.001,00** (Dois mil e um reais) **e R$ 4.000,00** (Quatro mil reais) de salário, farão jus a um ABONO CONVENCIONAL INDENIZATÓRIO, no importe de **R$59,00** (Cinquenta e nove reais).

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O **ABONO CONVENCIONAL INDENIZATÓRIO** devido conforme as faixas estabelecidas nos incisos I e II, será devido mensalmente, no período de março de 2026 a fevereiro de 2027, exclusivamente.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Os empregados que recebam **salários superiores a R$4.001,00** (Quatro mil e um reais) **não farão jus** ao ABONO CONVENCIONAL INDENIZATÓRIO.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Referidos abonos serão pagos de forma destacada em folha pagamento a título de ABONO CONVENCIONAL INDENIZATÓRIO.

PARÁGRAFO QUARTO – DA NATUREZA INDENIZATÓRIA.

O ABONO CONVENCIONAL INDENIZATÓRIO ora estabelecido, seja o pago mensalmente, seja o pago de forma retroativa (§4º), tem natureza indenizatória, não integra a remuneração do empregado, não se incorpora ao contrato de trabalho e não constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário, nem tampouco para efeito de pagamento de férias, 13º salário, rescisórias e demais verbas consectárias, nos estritos termos do §2º do art. 457 da CLT e do art. 611-A da CLT.

PARÁGRAFO QUINTO – BASE DE CÁLCULO 2026/2027.

O ABONO CONVENCIONAL INDENIZATÓRIO (no valor de R$ 35,87 ou de R$ 59,00 de acordo com a faixa salarial respectiva – incisos I e II do caput desta cláusula), será incorporado aos salários no mês de março de 2026, exclusivamente para fins de base de cálculo de futuro reajuste a ser negociado para a próxima CCT (2027/2028), sendo que tal circunstancia não desnatura seu caráter indenizatório.

PARAGRÁFO SEXTO — DOS ABONOS DE MARÇO 2026.

A diferença do abono convencional relativo ao mês de março de 2026 ou seu valor integral caso a empresa não tenha procedido ao pagamento da verba na folha de março/26, será paga na folha de pagamento do mês de abril de 2026, cujo vencimento se dará no 5º dia útil de maio de 2026, ao título de DIF. ABONO 03/26

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ASSIDUIDADE

As empresas poderão instituir o pagamento de assiduidade ou adicional de assiduidade, condicionado a ausência de falta ao labor, que ausência do empregado justificada por hipótese legalmente estabelecida e/ou atestado médico devidamente emitido não interfere na percepção do benefício.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - VALE TRANSPORTE E CESTA BÁSICA

Os benefícios eventualmente concedidos pelas empresas pelo não desconto do valor do vale transporte, da parte que cabe ao empregado, bem assim, o fornecimento de cesta básica, possuem natureza indenizatória, não integrando os salários dos empregados.

Parágrafo único: fica estabelecido que as empresas poderão condicionar o pagamento de tais benefícios a ausência de faltas ao labor.

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ATENDIMENTO DE EMERGÊNCIA

As empresas com mais de 30 (trinta) funcionários terão que contratar imediatamente em favor de seus funcionários serviços de Unidade Móvel de Atendimento (ambulância) devidamente equipada com UTI móvel, que deve contar com equipe profissional de saúde formada ao menos por um médico, enfermeiro e motorista socorrista, assegurando aos funcionários atendimento em seu local de trabalho, sem nenhum custo para o funcionário, as empresas terão de comprovar a contratação ao sindicato dos empregados.

Parágrafo único - Nos municípios ou região onde não haja os serviços de Unidade Móvel de Atendimento (ambulância) devidamente equipada com UTI móvel, com equipe profissional de saúde formada ao menos por um médico, enfermeiro e motorista socorrista, ficarão desobrigadas da contratação deste serviço até que seja instalada ou seja disponibilizado o serviço no Município ou Região, **a ser comprovada em até vinte dias após o início da vigência do instrumento, perante o Sintvest.**

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO FUNERAL

As empresas pagarão todas as despesas com funeral de empregado falecido no interior das mesmas, bem assim, eventual morte decorrente de acidente de trabalho. Na hipótese de a empresa ter contratado seguro funeral, tais despesas serão arcadas pela seguradora.

AUXÍLIO MATERNIDADE

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PRORROGAÇÃO DA LICENÇA MATERNIDADE – LEI 11.770/2008

A prorrogação de 60 dias da licença maternidade será concedida à empregada caso a empresa opte por aderir ao Programa Empresa Cidadã, instituído pela Lei 11.770/2008, tendo em vista o caráter facultativo da mencionada lei.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO CRECHE

As empresas pagarão a título de auxílio creche o valor máximo de **R$180,00** (Cento e Oitenta Reais) mensais para cada filho da empregada-mãe de idade entre de 0 a 4 anos, desde que as empregadas apresentem os comprovantes de pagamento das despesas com creche até o dia quinze do mês.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O pagamento será efetuado no 5º dia útil após a entrega do comprovante de pagamento.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O recibo da instituição de ensino obrigatoriamente terá que constar o nome da instituição e o seu respectivo CNPJ.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O auxílio creche não será incorporado ao salário para qualquer finalidade, tendo natureza indenizatória.

PARÁGRAFO QUARTO: As empresas que, de alguma forma, já satisfazem o disposto no artigo 389, § 1º e 2º da CLT ficam desobrigadas quanto ao pagamento do auxílio creche.

PARÁGRAFO QUINTO: É facultada a empresa o pagamento do auxílio-creche diretamente para a entidade.

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO

As empresas farão, em favor de seus empregados, independentemente da forma de contratação, um seguro de vida e acidentes pessoais em grupo, nas seguintes condições:

I – O seguro de vida em grupo deverá ser implantado nas empresas imediatamente após a assinatura da presente CCT.

II – O custo do pagamento mensal do seguro ficará totalmente a cargo da empresa;

III – O seguro de vida em grupo, independentemente da seguradora contratada, deverá conter as seguintes coberturas:

a) R$ 17.000,00 (Dezessete mil e reais), em caso de Morte do empregado titular do seguro, independentemente do local ocorrido;

b) R$ 17.000,00 (Dezessete mil e reais), em caso de Invalidez Permanente (Total ou Parcial) do empregado, causada por acidente, independentemente do local ocorrido.

c) R$ 17.000,00 (Dezessete mil e reais), em caso de Invalidez Permanente total adquirida no exercício profissional, devidamente comprovada, conforme exigido na apólice do seguro contratado pela empresa.

d) R$ 8.500,00 (Oito mil e quinhentos reais) em caso de morte do cônjuge do empregado titular do seguro;

e) R$ 4.250,00 (Quatro mil duzentos e cinquenta reais), em caso de morte de filho do titular do seguro de até 21 (vinte um) anos, limitado a 04 (quatro);

f) R$ 4.250,00 (Quatro mil duzentos e cinquenta reais), em favor do empregado quando ocorrer o nascimento de filho (a) portador de invalidez causada por Doença Congênita, o qual não poderá exercer qualquer atividade remunerada, e que seja caracterizada por atestado médico até o sexto mês após o dia do seu nascimento;

IV – O seguro de vida em grupo, independentemente da seguradora contratada, deverá conter os benefícios complementares:

a) Ocorrendo a morte do titular do seguro, os beneficiários do seguro receberão, a título de doação, duas cestas-básicas de 25 kg cada, de comprovada qualidade.

b) Ocorrendo a morte do titular do seguro, a cobertura do seguro deverá garantir o reembolso das despesas com sepultamento do mesmo, no valor de até R$ 2.160,00 (dois mil cento e sessenta reais).

c) O seguro contratado pela empresa deverá prever uma indenização a favor da empresa ou empregador de até 10% (dez por cento) do capital básico vigente, a título do reembolso das despesas efetivadas, para o acerto rescisório trabalhista, devidamente comprovado, em caso de morte do titular do seguro.

V – Ocorrendo o nascimento de filho (s) da funcionária (cobre somente titular do sexo feminino) a mesma receberá, a título de doação, **DUAS CESTAS-NATALIDADE,** caracterizadas como um KIT MÃE e um KIT BEBÊ, com conteúdos específicos para atender as primeiras necessidades básicas da beneficiária e seu bebê, desde que o comunicado seja formalizado pela empresa até 30 dias após o parto da funcionária contemplada.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - As indenizações, independentemente da cobertura, deverão ser processadas e pagas aos beneficiários do seguro, no prazo estabelecido pela seguradora, após a entrega da documentação completa exigida por esta;

PARÁGRAFO SEGUNDO: As empresas terão que apresentar cópia da apólice da contratação no prazo de 20 dias após homologação da CCT, perante o Sintvest.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Em não havendo o pagamento do premio pelas coberturas e condições constantes neste instrumento, a parte lesionada e/ou o sindicato profissional convenente, deverá(ão) obrigatoriamente inserir no polo passivo da lide a Seguradora contratada para satisfação da indenização, isentando a empregadora de responsabilidade sobre o evento, salvo se a empresa tiver contratado a seguradora fora dos critérios, coberturas e parâmetros especificados nos itens I a V desta cláusula.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES
DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÕES CONTRATUAIS

As homologações das rescisões contratuais e o pagamento das verbas decorrentes devidas aos trabalhadores com mais de (01) um ano de contrato de trabalho **DEVERÃO** ser homologadas no SINDICATO na Sede do Sindicato Rua Rio Grande do Norte no. 809, (43) 3337-4142 em Londrina-Pr ou na Sub Sede do Sindicato na Cidade de Siqueira Campos – Pr, Rua Expedicionários nº 1489 – Sala 102 Telefone (43) 99929-6211. Este dispositivo se aplica a todas as empresas localizadas a uma distância máxima de até 60 km, da sede do sindicato ou sub sede.

a) O pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão, ou recibo de quitação, deverá ser efetuado até 10 dias após o termino do contrato.

b) No caso do não comparecimento do empregado no prazo fixado para receber os seus haveres, a empresa poderá desobrigar-se da multa prevista do art. 477da CLT;

c) O Empregado dispensado sem justa causa fica liberado do cumprimento do aviso prévio quando comprovar a obtenção de novo emprego, desonerando a empresa do pagamento dos dias não trabalhados, desde que tal comprovação seja apresentada no ato da rescisão.

d) Homologada a rescisão contratual junto ao sindicato dos trabalhadores tem efeito liberatório quando aos valores e verbas nela constante.

e) Não haverá custo ao empregador, pela homologação das rescisões de contrato.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - JUSTA CAUSA

Na hipótese de rescisão por justa causa a empresa deverá indicar, obrigatoriamente, por escrito, a falta grave cometida pelo empregado.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA - DO PERÍODO DE TESTE - REGULAMENTO DO CANDIDATO

As empresas abrangidas por este instrumento normativo, possuem REGULAMENTO DO CANDIDATO, estabelecendo diversas fases no processo de seleção, desde a apresentação do currículo, entrevistas, avaliação de habilidades, testes práticos e teóricos, exames, P.I., dentre outros.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Para o processo de seleção, que é gratuito, caso aprovado o seu currículo e selecionado após entrevista, o candidato é submetido a provas teóricas e testes/provas práticos, realizados dentro do setor especifico do cargo solicitado, sendo que os testes práticos demandam necessidade de permanência do candidato no setor pelo período de 1h a 4h.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Nos termos do Regulamento do Candidato aplicado pelas empresas abrangidas por esta CCT, reconhece-se que o período de testes praticados realizados no candidato, não é considerado como tempo de serviço ou tempo à disposição da empresa para nenhum fim, reconhecendo-se que neste

período inexiste relação de emprego e não existe necessidade de registro do candidato em CTPS, nem tampouco direito a diária ou contraprestação de qualquer espécie.

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

QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - TRABALHADOR EM CALDEIRA

Todo o trabalhador que laborar ou manusear caldeira deverá possuir cursos de caldeira e demais cursos que o capacite para o exercício da função, inclusive com reciclagem e atualização, sem custo para o trabalhador. Fica a empresa obrigada a fazer anualmente a inspeção nas caldeiras por engenheiro de segurança do trabalho, comunicando o feito ao Sindicato Profissional, nas formas previstas na NR-13 e Portaria 23 de 27/12/2004.

ADAPTAÇÃO DE FUNÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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. Não aprovado, poderá reverter ao cargo anterior.

ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA

Os empregados selecionados para prestarem serviço militar obrigatório terão estabilidade desde a convocação até 60 dias após a dispensa pelo órgão das Forças Armadas. As empresas que desejarem, poderão reverter esta estabilidade, antes da incorporação, pela liberação do FGTS, com multa de 40% (quarenta por cento), mais 1 (um) salário, a título de indenização, além do pagamento do aviso prévio. Não estão alcançados pelo disposto na presente cláusula os que tiverem os contratos rescindidos por justa causa, término de contrato de experiência e pedido de demissão. Por fim, se o empregado, voluntariamente, requerer ao órgão das Forças Armadas a permanência no serviço militar, como engajamento ou reengajamento, cessa a estabilidade, contados a partir da data do pedido.

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - REVISTA

A empresa poderá promover revista nos empregados, desde que realizada por pessoa do mesmo sexo e em local reservado, bem assim, de seus pertences pessoais.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIO PARA O INSS

As empresas deverão promover o preenchimento da documentação exigida pelo INSS quando solicitada pelo empregado, obedecendo aos seguintes prazos:

a) Para obtenção de auxílio doença = 05 dias úteis;

b) Para fins de aposentadoria = 10 dias úteis;

c) Para fins de aposentadoria especial = 15 dias úteis.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - REANOTAÇÃO DA CTPS

Na hipótese de perda, extravio, furto ou roubo da CTPS, a empresa deverá promover a reanotação da CTPS do empregado, desde que ainda possua os registros necessários para a devida anotação.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - TRABALHO EM REGIME DE TEMPO PARCIAL

As empresas, se necessário, poderão efetuar com os atuais empregados, mediante expressa anuência individual e por escrito do empregado, a adoção do regime de tempo parcial, conforme estabelecido no parágrafo 2º, do artigo 58-A da CLT.

Parágrafo único: A alteração contratual nesta hipótese, deverá ser efetuada mediante acordo coletivo junto aos sindicatos patronal e profissional.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - COMPENSAÇÃO DE JORNADA

Fica facultada às partes a adoção de regime de compensação de jornada, desde que atendidas as condições legais e as estabelecidas nessa cláusula.

A compensação de jornada poderá ser firmada entre as empresas e os trabalhadores, observando-se a carga horária semanal de 44 horas.

I – O horário de compensação, compreendendo horário de início, término e intervalo, deverá estar previsto em acordo individual, firmado entre empregado e empresa, ou acordo coletivo.

II – A jornada diária, para efeito de compensação, poderá ser acrescida de duas horas extras no máximo, conforme previsão do art. 59 da CLT.

III- O Banco de Horas não fará parte da convenção coletiva.

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - REPOUSO PARA ALIMENTAÇÃO/DESCANSO

Fica proibido às empresas autorizar, no horário de almoço e repouso dos funcionários, comícios de candidatos a cargos eletivos.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ANOTAÇÃO INTERVALO INTRAJORNADA

Faculta-se aos empregadores, a dispensa da anotação do intervalo intrajornada.

Parágrafo Único: Os empregadores que adotarem a dispensa da anotação, deverão destacar no enunciado do cartão ponto o horário de fruição do intervalo*. art. 74, §2º, da CLT e a Portaria 3626-91, do Ministério do Trabalho*

FALTAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ABONO DE FALTAS

Nos termos do art. 473 da CLT, o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário:

I. até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica.

II. até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento;

III. por 5 (cinco) dias consecutivos, em caso de nascimento de filho, de adoção ou de guarda compartilhada; (Redação dada pela Lei nº 14.457, de 2022)

IV. até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva;

V. por um dia, a cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;

V. no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na letra "c" do art. 65 da Lei n° 4.375, de 17 agosto de 1964 (Lei do Serviço Militar).

VII. nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior.

VIII. pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo.

IX. pelo tempo que se fizer necessário quando na qualidade de dirigente ou conselheiro da entidade sindical, estiver participando de reunião convocada pela entidade sindical ou então reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro.

X. pelo tempo necessário para acompanhar sua esposa ou companheira em até 6 (seis) consultas médicas, ou em exames complementares, durante o período de gravidez;

XI. por 1 (um) dia por ano para acompanhar filho de até 6 (seis) anos em consulta médica.

XII. até 3(três) dias, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de realização de exames preventivos de câncer devidamente comprovada.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CURSOS E REUNIÕES

Quando realizados fora do horário normal de trabalho deverão ser objeto de compensação, nos termos da cláusula 5, ou remuneradas como horas extras.

FÉRIAS E LICENÇAS
DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - FÉRIAS – INÍCIO DO GOZO

O Início do gozo das férias individuas e coletivas, não poderá coincidir com sábados, domingo e feriados, ou dias compensação do repouso semanal remunerado, sendo vedado seu inicio no período de 2 dias que antecedem feriados ou o dia do descanso semanal.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - FÉRIAS PROPORCIONAIS

Assegura-se o pagamento de férias proporcionais aos empregados que tiverem a iniciativa da rescisão do contrato de trabalho, ainda que não tenham 12 (doze) meses de serviço.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - HIGIENE

As empresas manterão a higiene nas instalações sanitárias e no refeitório. Na inexistência de refeitório, as empresas deverão manter local apropriado para a refeição, inclusive para aquecimento dos alimentos.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - VENTILADORES

Com objetivo de Proporcionar conforto térmico e evitar o estresse a térmico aos trabalhadores, as empresas representada pelo sindicato econômico deverão instalar ventiladores em suas dependências, em especial em setores de produção que demandam esta necessidade.

EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - FORNECIMENTO DE EPI, FERRAMENTAS E UNIFORME

Constitui obrigação do empregador o fornecimento dos equipamentos e ferramentas de trabalho. O mesmo deverá ocorrer com o uniforme, quando for exigido o seu uso pela empresa.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - MATERIAL DE SEGURANÇA

As empresas fornecerão gratuitamente, todo o material de proteção individual, aos trabalhadores, bem como cuidarão da segurança de suas instalações, solicitando vistoria anual do Corpo de Bombeiros.

CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - CIPA

As empresas que devem possuir CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - convocarão as eleições, mediante edital a ser fixado no quadro próprio da empresa, as quais deverão ocorrer no prazo de 45 (quarenta e cinco) dias antes do término do mandato.

Parágrafo Primeiro: Deverá ainda ser afixado no quadro de avisos os nomes dos candidatos inscritos, bem assim, dos apelidos se houver, fornecendo-se ainda o comprovante de inscrição.

Parágrago Segundo: A empresa terá o prazo máximo de 30 (trinta) dias, após a posse, para a realização de curso de treinamento dos cipeiro eleitos.

Parágrafo Terceiro: O membro da CIPA representante dos empregados deverá participar da investigação dos acidentes ocorridos.

EXAMES MÉDICOS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - EXAMES MÉDICOS

Os exames admissionais, demissionais e os periódicos são de responsabilidade do empregador.

Parágrafo Primeiro: As empresas ficam autorizados a solicitar da empregada, por ocasião do exame demissional decorrente de rescisão sem justa causa pela empregadora, teste de gravidez.

Parágrafo Segundo: Tal medida visa proteger a empregada e o nascituro, com a manutenção do emprego, em caso de gestação ocorrido no curso do aviso prévio.

Parágrafo Terceiro: As empresas ficam vedadas a solicitar o exame de gravidez no processo admissional e nos exames periódicos.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ATESTADOS MÉDICOS

Para ser aceito como justificativa da ausência do empregado, o atestado entregue pelo empregado, deve conter o local, dia e horário do atendimento, deve observar a ordem de preferência prescrita em lei, qual seja:

1º) Atestado fornecido pelo Médico da Empresa ou em convênio;

2º) Atestado fornecido pelo Médico do INSS ou do SUS;

3º) Atestado fornecido pelo Médico do SESI ou SESC;

4º) Atestado fornecido pelo Médico a serviço de repartição federal, estadual ou municipal, incumbida de assuntos de higiene e saúde;

5º) Atestado fornecido pelo Médico de serviço sindical;

6º) Atestado fornecido pelo Médico de livre escolha do próprio empregado, no caso de ausência dos anteriores, na respectiva localidade onde trabalha.

I – Para a adoção da ordem estabelecida no caput, a empresa deverá emitir Regulamento Interno a ser entregue aos empregados, no qual esteja prevista a ordem de preferência constante da presente cláusula, mediante contra - recibo.

II – O atestado médico superior a 15 (quinze) dias deverá obrigatoriamente conter o CID;

III – Na hipótese de a empresa possuir serviço médico próprio, a validade dos atestados dependerá do visto do referido serviço.

(Obs.: Fundamentação: Art. 12, alínea "f" e § 1º do Regulamento a que se refere o Decreto nº 27.048, de 12.08.1949 e artigo 59 da Lei 8.213/91.).

Paragrafo Primeiro; deverá ser apresentado o atestado médico,pelo trabalhador ou por terceiro, até 72 (setenta duas horas) da alta médica.

OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ADEQUAÇÃO ERGONÔMICA

As empresas ficam obrigadas ao cumprimento aos subitens **17.1.2** e **17.3.3** da Norma Regulamentadora **NR-17**, juntamente com o **subitem 12.97** da Norma regulamentadora NR-12 ambas editadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego que tratam do assunto de assentos utilizados nos postos de trabalho e que visam estabelecer parâmetros que permitam a adaptação das condições de trabalho ás características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar um máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente.

RELAÇÕES SINDICAIS

SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - SINDICALIZAÇÃO

Com o propósito de auxiliar na sindicalização, as empresas, duas vezes por ano, facilitarão ao sindicato, local e meios para seus representantes tenham contatos com os operários e possam sindicalizá-los.

I - O cumprimento desta cláusula não obriga as empresas a suspenderem o trabalho ou a produção, já que o contato do Sindicato com os operários se dará fora do horário normal de trabalho.

II - As empresas descontarão em folha de pagamento do empregado, desde que autorizado, as mensalidades do SINDICATO, e demais convênios que o empregado usufruir, repassando os valores ao SINDICATO, um dia após o pagamento dos salários.

III - O não recolhimento ao SINDICATO, ou atraso no recolhimento, implicará numa multa de 10% (dez por cento) sobre o valor retido, devidamente atualizado pelo IGPM, mais juros de 1% (um por cento) ao mês.

LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL

Os dirigentes sindicais, titulares ou suplentes, não afastados de suas funções nas empresas, poderão ausentar-se do serviço, nos termos e condições estabelecidas no art.543, parágrafo segundo da CLT.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL

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.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Amparado por deliberação do Sindicato Profissional, será cobrada Taxa de Reversão Salarial/Assistencial/Negocial, a ser descontada em folha de pagamento dos empregados nos seguintes percentuais: a) **3%** (Três por cento) do valor da sua remuneração mensal do mês de **Maio/2026**; b) **3%** (Três por cento) do valor da sua remuneração mensal do mês de **Outubro/2026.**

PARÁGRAFO SEGUNDO: O valor do desconto não deverá ultrapassar R$70,00 (Setenta reais), em cada uma das parcelas.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Os empregados admitidos após a esta data terão o mesmo desconto acima referido, nos salários do segundo e do terceiro mês de trabalho, após sua admissão, recolhendo-se o produto do desconto até 05 (cinco) dias após a dedução do valor no salário do trabalhador.

PARÁGRAFO QUARTO: As taxas deverão ser recolhidas nas seguintes datas: a) descontos relativos ao item “a” do primeiro parágrafo desta cláusula, até dia 07 de junho de 2026; b) descontos relativos ao item “b” do primeiro parágrafo desta cláusula, até 07 de novembro de 2026, sempre o **Banco SICREDI S/A, Ag. 0718 – CONTA CORRENTE 46120-8**

PARÁGRAFO QUINTO: 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.

PARÁGRAFO SEXTO: Aprovado em Assembleia da categoria realizada nos dias 19 e 20/02/2026, fica garantido ao trabalhador o direito de exercer oposição individualmente, devendo apresentar no sindicato carta escrita de próprio punho no prazo máximo de 10 dias, a contar-se da informação do sindicato à categoria, sobre o registro da CCT ora celebrada junto ao Ministério do Trabalho e Emprego.

PARÁGRAFO SÉTIMO: Os empregados poderão encaminhar a respectiva carta de oposição em envelope **INDIVIDUAL,** por correio**,** via **AR** (Aviso de Recebimento) para o endereço do respectivo Sindicato Rua Rio Grande do Norte nº 809 **–** Londrina-PR, 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 2026/2027.**

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - TAXA NEGOCIAL

As empresas abrangidas por esta Convenção recolherão em favor do Sindicato Intermunicipal das Indústrias do Vestuário do Paraná, taxa negocial com escopo de suportar o ônus decorrente da negociação coletiva e formalização da convenção coletiva, proporcional ao número de trabalhadores, que deverá ser comprovado através da apresentação no SIVEPAR, do número de empregados constantes no eSocial no mês de fevereiro de 2026, fixando-se a contribuição na seguinte proporção:

Número de funcionários	Valor a ser recolhido mensalmente
até 19	R$ 40,00
20 a 49	R$ 100,00
50 a 99	R$ 150,00
100 a 199	R$ 200,00
200 a 399	R$ 250,00
400 acima	R$ 500,00

I - Faculta-se aos empregadores o pagamento em parcela única, referente à anualidade, até o dia 30/05/2026, com desconto de 15%.

II – Optando pelo pagamento mensal, deverá realizá-lo até o dia dez do mês seguinte ao vencimento;

III - O não pagamento da taxa negocial na data e forma acima importará em multa de 2%, mais juros moratórios de 1% ao mês e correção monetária segundo o INPC;

IV- Ocorrendo o inadimplemento, faculta-se a negativação junto aos órgãos de proteção ao crédito além do ajuizamento de ação de cobrança, despesas processuais e honorários advocatícios, e não fornecimento de certidão de regularidade sindical.

V – Os empregadores deverão, até o dia 30/04/2026, apresentar o número de empregados constantes no eSocial no mês de fevereiro de 2026;

VI – Em caso de descumprimento da apresentação de documentos, estabelecem as partes de multa no importe de 30% do maior piso estabelecido

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - ENQUADRAMENTO FUNCIONAL

Para fins de enquadramento funcional, as partes estabelecem o descritivo de alguns cargos, para fins de referencia:

AUXILIAR DE PRODUÇÃO: Todo trabalhador que, não possuindo qualquer qualificação profissional, executa toda e qualquer atividade de auxílio à Costureira Industrial e/ou à Chefia de Produção. Nesta categoria estão incluídas as funções de: arrematador, enfestador, auxiliar de corte, auxiliar de mecânico de máquina de costura, embalador, zeladora, cronometrista, recepcionista, auxiliar de lavanderia, auxiliar de lavador, auxiliar de expedição, auxiliar de escritório e office-boy.

PASSADORIA: Passador e prensista.

COSTUREIRA INDUSTRIAL: Todo trabalhador que, tendo amplos e especializados conhecimentos de seus ofícios, têm capacidade profissional para realizá-los com produtividade e eficácia. Nesta categoria são incluídas as diferentes funções desenvolvidas, como: costureira, bordador, overloquista, e demais profissionais que desempenham funções em outros modelos de máquinas especiais de costura, riscador, estampador, prespontador, mecânico de máquina de tecer, subchefe, comissionista vendedor ou vendedora, vigia noturno ou diurno, cortador, cronoanalista, filigrama, lavador.

ENCARREGADO E/OU CHEFIA DE PRODUÇÃO: Todo profissional responsável pelo setor de produção.

ESTILISTA: Todo profissional responsável pelo desenvolvimento de coleção.

MODELISTA: Todo profissional responsável pela Elaboração Modelagem.

DISPOSIÇÕES GERAIS
MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - FORO

Para as partes signatárias do presente instrumento, fica eleito o foro da comarca de Londrina para dirimir quaisquer dúvidas na aplicação do presente instrumento. Para os beneficiários do presente instrumento, o fórum da comarca da prestação de serviços.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - PENALIDADES

Na hipótese de descumprimento de parte ou de todo instrumento, será devido multa igual a 10% (dez por cento) do valor do piso da costureira, em favor da parte prejudicada, de forma não cumulativa.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - INDENIZAÇÃO POR DESPEDIMENTO ANTES DA DATA BASE

Assegura-se ao empregado demitido sem justa causa nos 30 (trinta) dias que antecedem a data-base, uma indenização equivalente a um mês de salário, nos termos da Lei Nº. 6.708/79.

}

JOSE RICARDO LEITE
PRESIDENTE
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DO VESTUARIO DE L

GUILHERME HAKME
PRESIDENTE
SINDICATO INTERMUNICIPAL DAS INDUSTRIAS DO VESTUARIO DO PARA

ANEXOS
ANEXO I - ATA DE 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.