

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2026

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR000754/2025  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 27/03/2025  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR014382/2025  
NÚMERO DO PROCESSO: 47997.239354/2025-05  
DATA DO PROTOCOLO: 26/03/2025

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

SINDICATO DAS IND DE VIDROS, CRISTAIS, ESPELHOS, CERAMICA DE LOUCA, PORCELANA, PISOS E REVEST. CERAM.NO EST. PR, CNPJ n. 78.224.862/0001-95, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). FABIO JOSE GERMANO DA SILVA;

E

FEDERACAO DOS TRAS NAS INDUSTRIAS DO ESTADO DO PARANA, CNPJ n. 76.593.920/0001-22, neste ato representado(a) por seu Tesoureiro, Sr(a). NELSON LUIZ BONARDI;

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ARTEFATOS DE BORRACHA E VIDRO DE CURITIBA E DO ESTADO DO PARANA, CNPJ n. 00.445.772/0001-37, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). GILBERTO CRUZ RAUTT JUNIOR;

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

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

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

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional dos trabalhadores das indústrias de vidros e cristais planos, vidros temperados e blindados, vidros e cristais ocios, espelhos, polimento, óticas e beneficiamento de vidros,** com abrangência territorial em PR.

## Salários, Reajustes e Pagamento

### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - SALARIO NORMATIVO

Fica assegurado para os trabalhadores abrangidos pela presente convenção no mês de MARÇO/25, o seguinte salário normativo:

**SALÁRIO NORMATIVO:** Na data de admissão, será garantido o salário normativo de R\$ 1.914,00 (hum mil, novecentos e quatorze reais) mensais ou R\$ 8,70 (oito reais e setenta centavos) a hora.

Parágrafo Único - Os aprendizes/estagiários em treinamento interno nas empresas terão o seu salário fixado no valor de R\$ 1.485,00 (hum mil, quatrocentos e oitenta e cinco reais) por mês ou R\$ 6,75 (seis reais e setenta e cinco centavos) por hora trabalhada.

### **Reajustes/Correções Salariais**

#### **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

Os salários dos demais empregados serão reajustados com o percentual de **5,5 %** (cinco virgula cinco por cento) a partir de 1º de março de 2025, a ser aplicado sobre os salários do mês de fevereiro de 2025 deduzidas as antecipações concedidas pela empresa no referido período a cada trabalhador, à exceção dos resultantes de término de aprendizagem, implemento de idade, promoção por antiguidade 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**

#### **CLÁUSULA QUINTA - ADIANTAMENTO SALARIAL**

**As empresas concederão aos seus empregados que assim optarem, adiantamento de salário, nas seguintes condições:**

**a) 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;**

**b) 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 SEXTA - SALARIO 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 caracterizam eventualidade

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - 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.

## **CLÁUSULA OITAVA - 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 MTE.

As empresas que adotam o sistema de pagamento semanal adotarão providências para que o mesmo ocorra até às dezoito horas devendo o referido pagamento ser em dinheiro

## **CLÁUSULA NONA - PAGAMENTO DE SALARIO**

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 DÉCIMA - CONVENIOS MÉDICOS, SEGUROS 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 arrendimento, com notificação, por escrito, com antecedência que permita a correspondente exclusão.

### **Salário produção ou tarefa**

## **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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.

### **Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DIA DE 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 DÉCIMA TERCEIRA - 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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CHEQUE SEM FUNDOS OU IRREGULARIDADES**

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.

### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

#### **Adicional de Hora-Extra**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - HORA EXTRA**

As horas extraordinárias serão remuneradas da seguinte forma:

a) De segunda a sábado, quando normal o expediente nestes dias, com o acréscimo de 65% (sessenta e cinco por cento) sobre o valor da hora normal.

b) 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 ocorrer o trabalho nos domingos, deverá a empresa observar a incidência e folga neste dia conforme a legislação vigente.

### **Adicional Noturno**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE**

As empresas pagarão adicional de periculosidade, no percentual de 30% (trinta por cento) sobre o salário nominal, para os eletricitistas.

As empresas que elaborarem laudo pericial pertinente, e este não constatar a periculosidade para os eletricitistas, se isentarão do pagamento, desde que remetam cópia do laudo à Entidade Sindical dos Trabalhadores.

### **Auxílio Habitação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CESTA BÁSICA**

**CESTA BÁSICA DE ALIMENTOS** A empresa fornecerá a todos os seus trabalhadores, cesta básica de alimentos no valor mínimo de R\$ 80,00 (oitenta reais) mensais integrais independentemente fração trabalhada no respectivo mês, de modo que a proporcionalidade de concessão da cesta aos dias trabalhados somente ocorrerá nos meses de admissão e de demissão.

Parágrafo primeiro: Tal benefício não poderá ser concedido em caráter substitutivo à alimentação diária do empregado, seja ela fornecida em Ticket Refeição, Vale Refeição, "Marmitex" ou procedimento similar.

Parágrafo segundo: Fica facultado ao empregador o fornecimento da referida cesta básica de alimentos na forma de crédito em "Ticket Alimentação" de mesmo valor mensal ou valor superior, ou modalidade de "Vale Mercado", mediante a concordância firmada pelo empregado.

Parágrafo terceiro: Este benefício se concede em caráter indenizatório, não sendo considerado como salário "in natura" e não se incorporando a remuneração dos trabalhadores para efeito algum.

Parágrafo quarto: Também fará jus ao benefício previsto no caput o empregado que deixe de realizar suas atividades laborais em decorrência de gozo de férias.

Parágrafo Quinto: Além do valor fixo mencionado no caput desta cláusula fica garantido mensalmente aos trabalhadores que não estejam em período de experiência, um crédito adicional de mais R\$ 60,00 (sessenta reais) àqueles empregados que durante o mês, não tenham falta, bem como, nenhum atraso ou saída antecipada e/ou intermediária ou advertência disciplinar, ou seja, nenhum tipo de ausência e/ou afastamentos do horário normal de trabalho, punição disciplinar, independente do motivo, bem como, que tenham participado de todos os treinamentos a que forem convocados.

Parágrafo Sexto: A empresa poderá descontar em folha do empregado o percentual de até 5% (cinco por cento) do valor fixo creditado de R\$ 80 (oitenta reais), não sendo considerado para efeitos deste parágrafo qualquer desconto sobre o valor do adicional de R\$ 60,00 (sessenta reais).

### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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.

### **Auxílio Transporte**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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 os salários referentes aos 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, serão objeto de negociação entre a empresa e seus empregados.

### **Auxílio Morte/Funeral**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXILIO 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 nominal.

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 SEGUNDA - AMPARO À MATERNIDADE E À INFANCIA**

Com o objetivo de propiciar a melhor utilização dos recursos despendidos normalmente pelas empresas no amparo à maternidade e à infância, as Entidades convenientes 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.

## **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

### **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 - 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.

### **Aviso Prévio**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - AVISO PREVIO PATRONAL**

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 utilizada 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.

No caso de rescisão do contrato na modalidade demissão por justa causa, a empresa procedera com a emissão do comunicado e imediato afastamento do empregado do trabalho, cabendo à empresa especificar o dia, hora e local para o pagamento das verbas rescisórias

### **Outros grupos específicos**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CONTRATOS DE EXPERIÊNCIA**

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

Fica 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.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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

13.03.74, e em qualquer hipótese responderão principal e solidariamente pelas obrigações trabalhistas e previdenciárias dos empregados, inclusive pelo cumprimento da presente convenção

### **Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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

### **Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

#### **Igualdade de Oportunidades**

#### **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 Fundamental.

#### **Políticas de Manutenção do Emprego**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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.

#### **Estabilidade Geral**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 entendido 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.

### **Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 TRIGÉSIMA TERCEIRA - AGUA 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.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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 (MARÇO), as verbas rescisórias serão calculadas com base nos valores do novo salário, sem o pagamento da indenização adicional

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA - GUIA DE RECOLHIMENTO DE PREVIDENCIA SOCIAL**

As empresas ficam obrigadas a fornecer à Entidade Sindical Profissional, cópia da guia de recolhimento das contribuições quitadas à seguridade social arrecadadas pelo INSS, nos precisos termos da Lei nº 8.870, de 15 de abril de 1994, que deu nova redação ao artigo 113, da Lei nº 8.213/91.

A sanção pela inobservância desta obrigação é exclusivamente a prevista em lei e não nesta convenção.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA 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 TRIGÉSIMA OITAVA - 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 TRIGÉSIMA NONA - COMPROVANTE 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 QUADRAGÉSIMA - PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS**

Para o empregado demitido ou demissionário, as empresas disporão de 10 (dez) dias para efetuar o pagamento das verbas rescisórias contados a partir do término do contrato.

A contagem do prazo referente à homologação da rescisão de contrato será iniciada a partir do dia seguinte ao da comunicação, que deverá ser formalizada por escrito (indenizado ou trabalhado). Decorridos estes prazos, 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: 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. O pagamento das verbas rescisórias poderá ser efetuado em dinheiro, por meio de transferência bancária, depósito em dinheiro, realizados no caixa (excluído o caixa rápido), mediante comprovante ou por meio de cheque administrativo (visado pelo banco). Quando o pagamento for realizado com cheque, este deverá ser efetuado até no máximo às 15:00 horas.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - RESTRIÇÃO AO USO DE CELULAR**

Conjuntamente com as normas internas da empresa e previsão contratual, bem como, visando a segurança dos trabalhadores a fim de que sejam evitadas distrações que comprometam a segurança e que de alguma forma possa ocasionar acidentes de trabalho, fica estabelecido entre os convenientes que os empregados não poderão fazer uso de telefone celular no horário de trabalho.

Respeitando o direito à liberdade de comunicação dos empregados, a empresa disponibilizará o telefone interno para que os trabalhadores possam receber recados urgentes de familiares ficando assim, o trabalhador responsável por guardar seu aparelho.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - REVISTA**

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - PROMOÇÕES**

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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 QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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.

Parágrafo único: O Empregador poderá adotar a ficha de anotações e atualizações da Carteira de Trabalho e Previdência Social, cuja cópia será fornecida ao empregado mediante recibo, em periodicidade nunca superior a 12 (doze) meses, a qual passará a fazer parte integrante da CTPS.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - CARTÃO PONTO**

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

#### **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

##### **Prorrogação/Redução de Jornada**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - BANCO DE HORAS**

De acordo com o artigo 6º da Lei nº 9601-DOU de 22 de janeiro de 1998, e artigo 59 da CLT as empresas poderão estabelecer por meio de acordo com a entidade sindical laboral, a implantação do banco de horas

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - CLAUSULA CONVENCIONAL**

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

## **Compensação de Jornada**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - COMPENSAÇÃO DE 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 aceite 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.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - 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 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 - 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 QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - 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.

### **Faltas**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - ABONO DE FALTAS**

As empresas considerarão como faltas justificadas ao serviço, para todos os efeitos legais, as que ocorrerem pelos seguintes motivos:

a)- para hospitalização: por um dia para possibilitar ao empregado acompanhar o cônjuge, companheira, filhos e pais em internação hospitalar mediante comprovação médica.

b)- do estudante: por motivo de prestação de exames em cursos regulares do 1º e 2º graus, supletivo, vestibular ou universitário, se os mesmos coincidirem com o horário de trabalho, e desde que haja aviso antecipado de 72 (setenta e duas) horas, com posterior comprovação documental. 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

### **Sobreaviso**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - 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.

### **Outras disposições sobre jornada**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - MESES COM 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 QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - 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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - JORNADA INTERMITENTE**

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - 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.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - 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.

### **Férias e Licenças**

#### **Duração e Concessão de Férias**

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - FERIAS**

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 mantêm escala de férias de seus empregados, os mesmos poderão manifestar sua opção preferencial em relação ao período do gozo de suas férias individuais, quando da elaboração da escala.

### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

#### **Equipamentos de Segurança**

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO E SEGURANÇA NO 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.

### **CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - 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.

Treinamento para Prevenção de Acidentes e Doenças do Trabalho.

#### **Treinamento para Prevenção de Acidentes e Doenças do Trabalho**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - 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.

#### **Exames Médicos**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - EXAMES MEDICOS**

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.

## **Aceitação de Atestados Médicos**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - ATESTADOS MEDICOS**

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.

## **Primeiros Socorros**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - ATENDIMENTO DE EMERGENCIA**

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.

## **Relações Sindicais**

### **Contribuições Sindicais**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO DE FUNDO SOCIAL DAS EMPRESAS**

Com o objetivo de promover a pesquisa, estudos, defesa e incentivos para os empregados da categoria, observada a função social do contrato de trabalho, a empresas do setor contribuirão com o Sindicato de Trabalhadores o valor de R\$ 40,00 (quarenta reais) por trabalhador, até o dia 10 de maio de 2025.

O valor será pago à Entidade Sindical por meio de boleto bancário a ser enviado pela Entidade às empresas. O Sindicato convocará assembleia geral dos trabalhadores da categoria para prestação de contas do valor arrecadado, observado o respectivo estatuto social da entidade sindical. O valor arrecadado a título de fundo para inclusão social, em razão dos princípios, objetivos e finalidade próprios e específicos, e sendo ainda fiscalizada sua aplicação pela categoria, atende ao disposto na Convenção no 98 da OIT, ratificada pelo Brasil

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO LABORAL**

Fica convencionado que se a rescisão de contrato de trabalho por demissão ou pedido, ocorrer no mês de março de 2025, as empresas ficam obrigadas ao desconto da contribuição sindical dos empregados optantes e na eventualidade da implantação da contribuição confederativa, o referido desconto será conforme a data prevista no estatuto de cada Entidade.

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL**

Todas as empresas integrantes da categoria econômica, que operam na base territorial e beneficiadas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, representadas pelo Sindicato Patronal SINDILOUÇA, deverão efetuar recolhimento de contribuição única em favor deste, a título de Contribuição Negocial Patronal, necessária à instalação ou manutenção das atividades sindicais prevista no diploma consolidado.

a) A contribuição será apurada com base no número de funcionários constantes no **GFD – GUIA DO FGTS DIGITAL** ou outro documento idôneo das empresas, da competência de abril de 2025. O envio ao SINDILOUÇA, deverá ocorrer até o dia 15/05/2025, através do e-mail: sindilouca@uol.com.br, sob pena de multa de 01 (um) salário do piso estabelecido para a categoria na presente convenção coletiva.

b) **EMPRESAS ASSOCIADAS** - R\$ 40,00 (quarenta reais) por funcionário - Para as empresas que já se encontram associadas ao SINDILOUÇA e aquelas que formalizarem sua associação até 30/04/2025;

PARA AS EMPRESAS NÃO ASSOCIADAS:

a) **EMPRESAS NÃO ASSOCIADAS** – R\$ 60,00 (sessenta reais) por funcionário

b) As empresas, que deixarem de enviar a relação e cópia da **GFD – GUIA DO FGTS DIGITAL** ou outro documento idôneo, terão o valor da contribuição apurado mediante aplicação de 5% sobre o valor do seu capital social, e nunca inferior ao valor mínimo de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais). Na impossibilidade do SINDILOUÇA de verificar o valor do capital social das empresas junto ao site da Receita Federal, a cobrança também será no valor mínimo de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais).

c) Os valores das contribuições e de eventuais multas, serão cobrados pelo Sindicato Patronal, mediante emissão de duplicata mercantil (boleto bancário) vinculado a sua instituição bancária, o qual, será emitido com instrução para protesto para o caso de não pagamento, sem prejuízo ainda à execução judicial do título, recaindo às empresas inadimplentes todas as taxas, custas e emolumentos cartorários, administrativos, judiciais e honorários do advogado representante do SINDILOUÇA.

d) Fica assegurado às empresas o direito de oposição ao pagamento da Contribuição Negocial Patronal por meio de ofício encaminhado ao Sindicato, pelo e-mail sindilouca@uol.com.br, no prazo de 05 (cinco) dias da data de registro da Convenção Coletiva de Trabalho no MTE.

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO DE SOLIDARIEDADE**

A taxa de Solidariedade referente ao custeio das despesas inerentes às negociações coletivas, cujo benefício se estende à categoria como um todo será descontada pelas Empresas de todos os abrangidos por esta Convenção, na importância de R\$ 40,00 (quarenta reais ) por trabalhador e será repassada à Entidade até o dia 10 de maio de 2025 em guia própria enviada pela mesma até a data de 20/04/25.

Parágrafo Primeiro: - O desconto previsto atende ao disposto na Convenção no 95 da OIT, ratificada pelo Brasil, e Artigo 513 da CLT, alínea "e", conforme novo entendimento do MPT em sua NT 01 de 2710412418, cujo desconto deve abranger a todos os representados, filiados ou não a entidade sindical, abrangidos pelo resultado da negociação.

Parágrafo Segundo: Qualquer divergência entre trabalhador e sindicato ficará empresa isenta de qualquer responsabilidade, e, em caso de ação judicial solicitando o reembolso do desconto é de inteira responsabilidade da entidade sindical laboral, ficando a empresa isenta de qualquer responsabilidade.

Parágrafo Terceiro : Fica assegurado aos empregados o direito a oposição ao desconto da referida taxa no seu salário, por meio de carta escrita de próprio punho com protocolo de recebimento, no prazo de 15 (quinze) dias após o registro da convenção coletiva. o empregado deverá entregar para seu empregador cópia do protocolo ou do AR.

### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - RELAÇÕES SINDICAIS**

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

### **Disposições Gerais**

#### **Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo**

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - PROCESSO DE PRORROGAÇÃO E REVISÃO**

Os entendimentos com vistas à efetivação de nova convenção coletiva de trabalho, para o período de 1º de março de 2026 a 28 de fevereiro de 2027, deverão ser iniciados 30 (trinta ) dias antes do término da vigência desta norma coletiva.

### **Outras Disposições**

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - 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.

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA**

As Entidades convenientes implantarão Comissões de Conciliação Prévia em seu âmbito de representação de acordo com o ART.611 da CLT, com base nos requisitos previstos nos Arts 625-A, H e 625 C da CLT.

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - 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 SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - 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. Por assim haverem convencionado, assinam esta em 05 (cinco) vias de igual teor e para os mesmos efeitos, sendo duas delas depositadas para fins de registro e arquivo na Delegacia Regional do Trabalho no Estado do Paraná, de conformidade com o estatuído pelo art. 614, da Consolidação das Leis do Trabalho.

}

**FABIO JOSE GERMANO DA SILVA**

Presidente

**SINDICATO DAS IND DE VIDROS, CRISTAIS, ESPELHOS, CERAMICA DE LOUCA,  
PORCELANA, PISOS E REVEST. CERAM.NO EST. PR**

**NELSON LUIZ BONARDI**

Tesoureiro

**FEDERACAO DOS TRAS NAS INDUSTRIAS DO ESTADO DO PARANA**

GILBERTO CRUZ RAUTT JUNIOR  
Presidente  
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ARTEFATOS DE BORRACHA E  
VIDRO DE CURITIBA E DO ESTADO DO PARANA

**ANEXOS**  
**ANEXO I - COPIA ATA**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO II - ATA FECHAMENTO CCT**

[Anexo \(PDF\)](#)[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>.