

Fig. 02  
Funcionário

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO QUE ENTRE SI FAZEM: O SINDICATO INTERMUNICIPAL DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE FIAÇÃO E TECELAGEM EM GERAL NO ESTADO DA PARAÍBA, CNPJ Nº 08.608.002/0001-70, REGISTRO SINDICAL Nº 460006008/98 E O SINDICATO DA INDÚSTRIA DE FIAÇÃO E TECELAGEM EM GERAL DO ESTADO DA PARAÍBA, CNPJ Nº 08.858.813/0001-29, REGISTRO SINDICAL Nº 701.703/48, TODOS AQUI REPRESENTADOS PELOS SEUS RESPECTIVOS PRESIDENTES, MEDIANTE ÀS CLÁUSULAS E CONDIÇÕES SEGUINTES:

MTE / DRF / PB - SERET  
Acordo / Convenção  
Registro nº 351/007  
EM. 25/10/07  
Jorge Pereira do Nascimento  
Chefe da SERET

**PRIMEIRA - DO REAJUSTE**

Os integrantes da categoria profissional suscitante, na data-base 01 de setembro de 2007, terão os salários reajustados com aplicação de **4,20% (quatro vírgula vinte por cento)** sobre os valores vigentes em 31 de agosto/07, encerrando-se, definitivamente, toda e qualquer discussão sobre inflações pretéritas, para nada mais reclamar sobre a matéria no presente ou no futuro, em juízo ou fora dele.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – Caso alguma empresa tenha efetuado antecipações espontâneas no período de **setembro/2006 a agosto/2007**, as mesmas serão compensadas, quando da aplicação do percentual de reajuste aqui estabelecido.

**SEGUNDA - DO SALÁRIO PROFISSIONAL**

A partir de 01/09/2007, fica estabelecido salário normativo de **R\$ 400,40 (Quatrocentos reais e quarenta centavos)**, no qual já se encontra incorporado o reajuste de trata a Cláusula Primeira do presente instrumento.

**TERCEIRA - DO BANCO DE HORAS**

As empresas envolvidas nesta Convenção, para implantar contrato de trabalho para prazo determinado nos termos da Lei nº 9.601, de 21.01.98 e seu regulamento constante do Decreto nº 2.490/98 e/ou Banco de Horas conforme o art. 59 da CLT, alterado pela supradita legislação e demais dispositivos pertinentes, deverá solicitar do sindicato da categoria profissional reunião para discussão da matéria, devendo aquele sindicato ao ser informado pela empresa, tomar os procedimentos que se façam necessários, no menor espaço de tempo possível, para a consecução do objetivo da presente cláusula.

UWS

## QUARTA - DA COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA



Ficam instituídas as CCP's Comissões de Conciliação Prévia prevista no artigo 625-A, da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, conforme a redação dada pela Lei nº 9.958, de 12/01/2000, composta de representantes Titulares e Suplentes indicados pelos sindicatos ora convenientes, com o objetivo de tentar a conciliação de conflitos individuais de trabalho, no âmbito de suas representações e bases territoriais.

- a) Todas as demandas de natureza trabalhista em todo Estado da Paraíba, na jurisdição das Varas do Trabalho e dos Convenientes: **SINDICATO INTERMUNICIPAL DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE FIAÇÃO E TECELAGEM EM GERAL NO ESTADO DA PARAÍBA E O SINDICATO DA INDÚSTRIA DE FIAÇÃO E TECELAGEM EM GERAL DO ESTADO DA PARAÍBA**, serão submetidas previamente as CCP's – Comissões de Conciliação Prévia, conforme determina o artigo 625-D da CLT.

**Parágrafo Primeiro** - As CCP's – Comissões de Conciliação Prévia funcionarão na sede do **CINCON – Centro Intersindical de Conciliação Trabalhista do Estado da Paraíba**, instalada à Rua Manoel Elias, nº 26 - Centro – (AO LADO DO SESC CENTRO) Campina Grande-PB, com base territorial em todo Estado da Paraíba ou em suas sub-sedes, disponibilizando toda estrutura administrativa e jurídica às partes aqui envolvidas, podendo, ainda, mediante autorização do presidente do CINCON, funcionarem nas dependências do **NINTER – Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista** em João Pessoa no Parque Solon de Lucena, 498 – Centro, ou em outras localidades, sempre com o objetivo de facilitar o acesso à conciliação.

- a) A demanda será formulada por escrito ou reduzida a termo pela Secretaria do **CINCON – Centro Intersindical de Conciliação Trabalhista do Estado da Paraíba** ou do **NINTER – Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista** quando formulada junto ao mesmo ou, ainda, por qualquer membro da CCP – Comissão de Conciliação Prévia, que designará, na mesma oportunidade, dia e hora da sessão de tentativa de conciliação, entregando recibo ao demandante.
- b) A sessão de tentativa de conciliação realizar-se-á no prazo máximo de 10 (dez) dias a contar do ingresso da demanda.

**Parágrafo Segundo** – O **CINCON – Centro Intersindical de Conciliação Trabalhista do Estado da Paraíba**, reunir-se-á de segunda à sexta-feira, ficando estabelecido os seguintes horários: das 9:00 às 17:00 horas e o **NINTER – Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista** reunir-se-á nos mesmos dias e horários acima descritos, nos locais já especificado na letra “a” do § 1º, podendo, entretanto, os referidos horários sofrerem alterações, de conformidade com o aumento ou diminuição de demandas.

**Parágrafo Terceiro** – Para custeio e manutenção das despesas administrativas do **CINCON – Centro Intersindical de Conciliação Trabalhista do Estado da Paraíba** ou do **NINTER – Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista** quando a demanda for formulada junto ao mesmo, será cobrada uma taxa no valor de **RS 95,00 (noventa e cinco reais)**, exclusivamente da empresa na condição de demandada.

**Parágrafo Quarto** - O **CINCON – Centro Intersindical de Conciliação Trabalhista do Estado da Paraíba** ou o **NINTER – Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista**, notificará a empresa pelo meio de notificação postal de AR ou pessoal mediante recibo, com o mínimo de cinco dias de antecedência à realização da audiência de tentativa de conciliação, devendo constar dos autos cópia dessa notificação.

(11/1)

- a) Da notificação constará, necessariamente, o nome do demandante, o local, a data e a hora da sessão de conciliação, bem como a comunicação de que o demandado deverá comparecer pessoalmente ou ser representado por preposto com poderes específicos para transigir e firmar o termo de conciliação.

**Parágrafo Quinto** - Não sendo possível realizar a audiência de conciliação nos dez dias seguintes à formulação da demanda ou não tendo a empresa demandada sido notificada da sessão com cinco dias de antecedência, a Secretaria do **CINCON – Centro Intersindical de Conciliação Trabalhista do Estado da Paraíba** ou a do **NINTER – Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista** fornecerá as partes declaração da impossibilidade de conciliação, com descrição do objeto da demanda.

- a) – Caso uma das partes não compareça à sessão de conciliação, o conciliador patronal ou laboral da CCP – Comissão de Conciliação Prévia, presentes na ocasião, firmarão declaração acerca do fato, com descrição do objeto da demanda, bem como sobre a impossibilidade da conciliação entregando cópia aos interessados.
- b) – Em caso de não comparecimento da empresa demandada, será expedida à mesma, boleto da cobrança no valor convencionado no Parágrafo Terceiro da Cláusula Quarta, correspondente ao ressarcimento das despesas efetuadas pelo **CINCON – Centro Intersindical de Conciliação Trabalhista do Estado da Paraíba** ou do **NINTER – Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista**, na tentativa de conciliação.

**Parágrafo Sexto** – Aberta a sessão de conciliação, os conciliadores esclarecerão as partes presentes sobre as vantagens da conciliação e usarão os meios adequados de persuasão para a solução conciliatória da demanda.

- a) – Não prosperando a conciliação, será fornecida ao trabalhador e ao empregador ou seu representante, declaração da tentativa conciliatória frustrada com descrição de seu objeto, firmada pelos membros da CCP – Comissão de Conciliação Prévia, que deverá ser juntada à eventual reclamação trabalhista.
- b) – Aceita a conciliação, será lavrado termo assinado pelo trabalhador, pelo empregador ou seu preposto e pelos membros da CCP – Comissão de Conciliação Prévia presentes à sessão, fornecendo-se uma via para cada interessada.
- c) – O termo de conciliação é título executivo extrajudicial e tem eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas de acordo com o parágrafo único do artigo 625-E, da CLT, com redação dada pela Lei nº 9.958, de 12/01/2000.

**Parágrafo Sétimo** - Os conciliadores representantes dos trabalhadores na Comissão deverão ser membros da Diretoria do Sindicato de Trabalhadores, ou pessoal contratado pelo sindicato.

**Parágrafo Oitavo** – Caberá ao CINCON – Centro Intersindical de Conciliação Trabalhista do Estado da Paraíba ou ao NINTER – Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista, proporcionar as CCP's – Comissões de Conciliação Prévia todos os meios necessários à consecução de seu fim, como local adequado, equipamentos, pessoal para secretaria e assessoria jurídica.

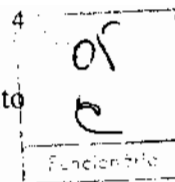
## **QUINTA - DA GARANTIA DE EMPREGO**

O empregado com mais de 5 (cinco) anos de trabalho contínuo e ininterrupto na mesma empresa, não poderá ser dispensado durante os 12(doze) meses imediatamente anteriores à aquisição do direito à aposentadoria voluntária, ressalvados os casos de justa

no 11)



causa, pedido de demissão pelo próprio empregado ou mútuo acordo. Adquirido o direito extingue-se a garantia.



#### **SEXTA - DA CRECHE**

As empresas instalarão ou manterão convênio com creches para atender filhos de empregadas, observando-se em tudo o que dispuser a legislação pertinente.

#### **SÉTIMA - DA ANOTAÇÃO CTPS**

As empresas anotarão na CTPS do empregado a função exercida de acordo com o CBO - Código Brasileiro de Ocupações, permitindo-se, entretanto, de acordo com as normas internas de cada empresa, rodízios para melhor capacitação técnica e funcional do empregado.

#### **OITAVA - DA GRATIFICAÇÃO ESPECIAL**

O empregado com idade superior a 45 (quarenta e cinco) anos e mais 10 (dez) anos de trabalho ininterrupto na mesma empresa, ao ser dispensado sem justa causa fará jus a uma gratificação correspondente a 10 (dez) dias do salário-base e que será pago juntamente com os direitos da rescisão.

#### **NONA - DO REFEITÓRIO**

As empresas instalarão refeitório em condições de atender todos os seus funcionários.

#### **DÉCIMA - DO FARDAMENTO PADRONIZADO**

Caso as empresas exijam o uso de fardamento padronizado, deverão fornecê-lo gratuitamente no máximo dois por ano, obrigando-se o empregado, a devolver em qualquer estado de conservação em que se encontrar, quando da rescisão do contrato laboral ou para receber a segunda unidade, sob pena de ressarcir a preço de custo o uniforme não devolvido.

#### **DÉCIMA PRIMEIRA - DOS ATESTADOS MÉDICOS**

As empresas acatarão atestados médicos emitidos pelo serviço médicos ou odontológicos emitidos pelos profissionais do sindicato laboral, desde que a entidade mantenha convênio com a Previdência Social, exceto quando a empresa contar com serviço médico próprio ou conveniado.

**Parágrafo Único** - Os atestados de que trata a presente cláusula deverão, para efeito do abono das faltas, ser apresentado até 48 (quarenta e oito) horas contados do afastamento do empregado.

#### **DÉCIMA SEGUNDA - DAS FÉRIAS PROPORCIONAIS**

Os empregados com mais de 06 (seis) meses e menos de 01 (um) ano de trabalho na empresa, ao pedirem demissão farão jus a férias proporcionais correspondente **50% (cinquenta por cento)** do seu valor.

### **DÉCIMA TERCEIRA - DA MENSALIDADE**

As empresas descontarão mensalmente em folha de pagamento dos seus empregados sindicalizados, a título de mensalidade, o valor correspondente a **1% (um por cento)** do seu salário, ficando limitado o desconto ao valor correspondente a 5 (cinco) salários normativos da categoria, devendo o referido desconto ser recolhido aos cofres do **S.I.T.I de Fiação e Tecelagem Geral no Estado da Paraíba**, até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao desconto.

### **DÉCIMA QUARTA - DA DISPENSA DO AVISO PRÉVIO**

O empregado de aviso prévio, ficará dispensado do cumprimento do restante, quando provar ter conseguido novo emprego ou atividade, desde que requeira por escrito com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas úteis, fazendo jus ao salário correspondente até o último dia efetivamente trabalhado.

### **DÉCIMA QUINTA - DA REMUNERAÇÃO P/ PRODUÇÃO**

As empresas asseguram o salário normativo e de ingresso (Cláusula 2ª), quando o empregado estiver trabalhando por produção, tarefa ou outros meios não fixos e não atingir aqueles valores.

### **DÉCIMA SEXTA - DO EMPREGADO MAIS ANTIGO**

Não poderá o empregado mais antigo na empresa, receber salário inferior ao do mais novo na mesma função excluídas as vantagens pessoais, salvo nos casos de melhor habilitação técnica, através de cursos de aperfeiçoamento ou treinamento, à critério da empresa.

### **DÉCIMA SÉTIMA - DO SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

Ao empregado que for designado para exercer em substituição, em qualquer hipótese, função de outro que perceba salário fixo superior, por período não inferior a 20 (vinte) dias ininterruptos, será garantido igual salário do substituído, excluídas as vantagens pessoais, durante todo o período da substituição.

**Parágrafo Único** - Salvo em casos de rodízios ou remanejamentos necessários para uma melhor qualificação do empregado, sempre à critério da empresa.

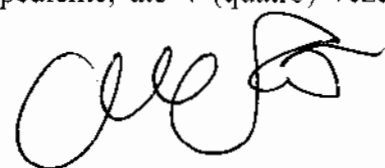
### **DÉCIMA OITAVA - DA LICENÇA P/ESTUDANTE**

Os empregadores abonarão as horas necessárias ao comparecimento dos seus empregados para as provas de Supletivo ou Vestibular, desde que requeira por escrito com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas úteis e, no mesmo prazo, comprovem a sua efetiva participação.

### **DÉCIMA NONA - DO ABONO DE FALTAS**

O empregado sem prejuízo do salário, poderá faltar ao trabalho durante as horas que se fizerem necessárias - nunca superior a um expediente, até 4 (quatro) vezes por ano, com

(M)



intervalos mínimos de 3 (três) meses, para tratar de assuntos que seja indispensável a sua presença, desde que requeira, justificando o motivo, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas úteis e comprove em igual prazo.

### **VIGÉSIMA - DOS EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

As empresas fornecerão gratuitamente equipamentos de proteção individual a seus empregados, obedecendo o prazo de vida útil de cada EPI's estabelecido pelos seus fabricantes, quando serão substituídos, obrigando-se o empregado a devolver em qualquer estado de conservação o EPI's anterior, sob pena de ressarcir a preço de custo os não devolvidos.

**Parágrafo Único** - Os empregados se obrigam a utilizar os equipamentos de proteção individual corretamente durante toda sua jornada, e em caso de utilização inadequada será o empregado punido com advertência, suspensão e até com demissão por justa causa.

### **VIGÉSIMA PRIMEIRA - DA DISPENSA P/ JUSTA CAUSA**

O empregador deverá comunicar por escrito ao empregado dispensado por justa causa o enquadramento legal que motivou a dispensa, sob pena de ser considerada com dispensa imotivada.

### **VIGÉSIMA SEGUNDA - DO ATESTADO DE AFASTAMENTO E SALÁRIOS**

As empresas por ocasião do pagamento da rescisão contratual, deverão fornecer ao empregado Atestado de Afastamento e Salários - AAS, exigido pelo órgão previdenciário na concessão de benefícios, independentemente de requerimento por parte do ex-empregado.

### **VIGÉSIMA TERCEIRA - DAS ESTABILIDADES**

#### **a) Da Empregada Gestante**

As empregadas gestantes terão assegurada estabilidade provisória no emprego desde a data da confirmação do seu estado gravídico através do competente atestado médico até 5 (cinco) meses após o parto, já incluída a licença maternidade nos termos do inciso XVIII, do art. 7º da Constituição Federal.

#### **b) Do Empregado Acidentado**

Nos termos do art. 118 da Lei n.º 8.213/91, enquanto vigente, o empregado que sofrer acidente do trabalho, terá garantido o emprego pelo prazo mínimo de 12 (doze) meses, contados a partir da cessação do auxílio-doença acidentário.

### **VIGÉSIMA QUARTA - DA SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL**

Proceder-se-á perante a Justiça do Trabalho a respectiva ação de cumprimento da presente Convenção Coletiva quando ocorrer descumprimento de qualquer das cláusulas acordadas, sendo o sindicato profissional parte legítima para propor a ação de substituto e representante processual.

911



## **VIGÉSIMA QUINTA – DAS HORAS EXTRAS**

As empresas poderão prorrogar a jornada de trabalho e as horas extras realizadas e não compensadas conforme legislação ora vigente, serão remuneradas mediante aplicação do adicional de **50% (cinquenta por cento)** sobre o valor da hora normal.

**Parágrafo Único** – É devida a remuneração em dobro do trabalho em domingos e feriados não compensados, sem prejuízo do pagamento do repouso remunerado desde que, para este, não seja estabelecido outro dia pelo empregador.

## **VIGÉSIMA SEXTA - DOS DIREITOS DA RESCISÃO**

A liquidação dos direitos trabalhistas resultantes da rescisão contratual, será efetuada nos seguintes prazos:

- a) – até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato ou;
- b) – até o décimo dia, contando da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa do seu cumprimento.

**Parágrafo Único** – A inobservância do disposto na presente cláusula, sujeitará o infrator à multa de 160 BTN, por trabalhador prejudicado, bem assim ao pagamento da multa a favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário, devidamente corrigido pelo índice de variação do BTN, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador der causa à mora..

## **VIGÉSIMA SÉTIMA - DOS DOCUMENTOS EXIGIDOS NA HOMOLOGAÇÃO**

Os documentos a serem apresentados no ato da homologação da I.N. nº 03, de 21.06.03, são os seguintes:

- a) – Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho;
- b) – CTPS com as devidas anotações atualizadas;
- c) – Comprovante do aviso prévio ou pedido de demissão;
- d) – Extrato analítico atualizado da conta vinculada do empregado no Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS, e guia de recolhimento dos meses que não constem no extrato;
- e) – Guia de recolhimento rescisório do FGTS e da Contribuição Social na hipótese do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990 e do art. 1º da Lei complementar nº 110, de 29 de junho de 2001;
- f) – Comunicação de dispensa – CD e Requerimento do Seguro Desemprego;
- g) – Atestado de saúde ocupacional demissional, do período quando no prazo de validade atendidas as formalidades específicas na Norma Regulamentadora nº 5, aprovada pela Portaria nº 3.214, de 8 de junho de 1978 e alterações.

## **VIGÉSIMA OITAVA – DA MULTA**

Impõe-se multa, por descumprimento das obrigações de fazer, no valor equivalente a **10% (dez por cento)** do salário básico, em favor do empregado prejudicado.

## **VIGÉSIMA NONA - DA LIBERAÇÃO DO CARTÃO DE PONTO**

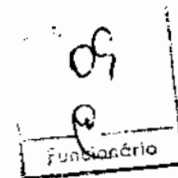
As empresas envolvidas na presente Convenção Coletiva de Trabalho, poderão liberar seus trabalhadores de procederem o registro do horário para alimentação e descanso, desde





7  
08  
e  
Ponto

que naquelas empresas haja em seus respectivos "controles de ponto" pré-assinalização do intervalo intrajornada na forma da lei.



### **TRIGÉSIMA - DOS CRÉDITOS EM CONTA CORRENTE**

Caso as empresas realizem créditos em conta corrente de seus empregados, fica desobrigada de solicitar assinatura nos recibos de salários, férias e de 13º salário, desde que respeitados os prazos para pagamento conforme legislação pertinente.

### **TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DA VIGÊNCIA**

A presente Convenção terá a duração de 01 (um) ano, com início da vigência no dia 01 de setembro de 2007 e término em 31 de agosto de 2008, aplicando-se em tudo, o que dispõe a legislação pertinente à matéria.

E por estarem de comum acordo, assinam a presente Convenção para homologação na DRT-PB., em 03 (três) vias de igual teor e forma e para um só efeito.

Bayeux,

**SINDICATO INTERMUNICIPAL DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE  
FIAÇÃO E TECELAGEM EM GERAL NO ESTADO DA PARAÍBA**

  
JOÃO AVELINO DA SILVA

CPF Nº 228.519.924-49

Presidente

**SINDICATO DA INDÚSTRIA DE FIAÇÃO E TECELAGEM EM GERAL DO  
ESTADO DA PARAÍBA**

  
MAGNO CESAR ROSSI

CPF Nº 270.272.526-00

Presidente