

# CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

2002/2003

Convenção Coletiva de Trabalho que entre si celebram, de um lado o SINDICATO DA INDÚSTRIA DO VESTUÁRIO DE MARINGÁ e de outro lado, o SINDICATO DOS OFICIAIS ALFAIATES, COSTUREIRAS E TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE CONFECÇÃO DE ROUPAS DE MARINGÁ, mediante as seguintes cláusulas:

**01. VIGÊNCIA:** A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência por 12 (doze) meses a partir de 01 de setembro de 2002 para findar em 31 de agosto de 2003.

**02. PROCESSO DE PRORROGAÇÃO E REVISÃO:** Os entendimentos com vistas à celebração de nova Convenção Coletiva de Trabalho para o período de 2003 a 2004, deverão ser iniciados 60 (sessenta) dias antes do término da vigência desta norma coletiva.

**03. CATEGORIAS ABRANGIDAS:** A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrange as categorias econômicas e profissionais das indústrias do vestuário, de calçados, de bolsas, e produtos afins nas bases territoriais, a seguir expostas:

**Base territorial do Sindicato dos Oficiais Alfaiates, Costureiras e Trabalhadores nas Indústrias de Confecções de Roupas de Maringá:** Maringá, Alto Paraná, Astorga, Atalaia, Campo Mourão, Colorado, Doutor Camargo, Engenheiro Beltrão, Fênix, Florai, Floresta, Flórida, Guaraci, Iguaçu, Itambé, Ivatuba, Mandaguaçu, Mandaguari, Marialva, Nova Esperança, Munhoz de Mello, Ourizona, Paissandu, Paranavaí, Peabiru, Presidente Castelo Branco, Quinta do Sol, Santa Fé, São Jorge do Ivaí e Sarandi.

**Base territorial do Sindicato da Indústria do Vestuário de Maringá:** Maringá, Alto Paraná, Astorga, Campo Mourão, Colorado, Doutor Camargo, Goioerê, Loanda, Mandaguaçu, Mandaguari, Marialva, Munhoz de Mello, Nova Esperança, Nova Londrina, Paranavaí, Peabiru, São Jorge do Ivaí, Sarandi e Umuarama.

**04. REAJUSTE SALARIAL:** Os salários dos empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho serão reajustados, no mês de setembro de 2002, pela aplicação do percentual de 9,16% (nove vírgula dezesseis por cento), sobre os salários vigentes em setembro de 2001. Serão compensados na aplicação destes percentuais todos os aumentos espontâneos concedidos pelas empresas, isto é, aqueles que não decorram de obrigação legal.

**05. SALÁRIO NORMATIVO:** Fica garantido um salário normativo de R\$ 220,00, para a função de AUXILIAR DE PRODUÇÃO; de R\$ 300,00 para a função de COSTUREIRA e, de R\$ 400,00, para a função de CHEFIA DE PRODUÇÃO.

**06. CLASSIFICAÇÃO PROFISSIONAL:** Nos termos desta Convenção Coletiva de Trabalho, consideram-se três categorias profissionais, a saber:

**AUXILIAR DE PRODUÇÃO:** É todo trabalhador que, não possuindo qualquer qualificação profissional, executa toda e qualquer atividade de auxílio à Costureira Industrial e a Chefia de Produção. Nesta categoria estão incluídas as funções de:

arrematador , passador , enfiador , auxiliar de corte e auxiliar de mecânico de máquina de costura , auxiliar de escritório e offyce - boy .

**COSTUREIRA INDUSTRIAL** : É todo o trabalhador que , tendo amplos e especializados conhecimentos de seus ofícios , tem 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 costura , operador de máquina de tecer, subchefe e encarregado de qualquer setor , comissionista vendedor ou vendedora , vigia noturno ou diurno e encarregado de escritório.

**CHEFIA DE PRODUÇÃO** : É o profissional responsável pelo setor de produção . Equipara se à chefia de produção o modelista e o estilista .

Parágrafo único - Os empregados em indústrias de calçados e bolsas, perceberão o mesmo salário normativo convencionado nesta Convenção Coletiva de Trabalho de acordo com a classificação estabelecida na presente cláusula.

**07. COMPENSAÇÕES:** Não serão compensadas as majorações decorrentes do término de aprendizagem, implemento de idade, promoções por antigüidade, merecimento, transferência de cargo , estabelecimento ou localidade e equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado e aumento real expressamente concedido a este título.

**08. HORAS EXTRAS:** As horas extras serão remuneradas com o adicional de 60% (sessenta por cento) em relação à hora normal. As horas extras que excederem a 10 (dez) semanais, contadas a partir de segunda-feira, serão remuneradas, na parte que exceder, com um acréscimo de 80% (oitenta por cento) calculado sobre a hora normal.

Parágrafo único - Pequenos intervalos de, no máximo dez minutos anotados anteriormente ou posteriormente, único e tão somente no caso de apontamento de cartão ponto, não serão considerados como horas extras.

**09. REPOUSO TRABALHADO:** Aos funcionários que realizarem expedientes de trabalho em feriado e / ou dias de folga, terão as horas decorrentes remuneradas em consonância com a Súmula 146 do TST, acrescidos do adicional de 100 % (cem por cento), desde que não compensados.

**10. SALÁRIO DO COMISSIONADO:** A média das comissões, para efeito de cálculo de décimo terceiro salário e das férias, bem como maior remuneração em caso de rescisão deverá ser obtida com cômputo da média dos seis maiores salários, recebidos durante os últimos seis meses.

**11. ADIANTAMENTO SALARIAL:** As empresas que optarem, concederão aos seus empregados que assim desejarem (optarem), adiantamento de salários, nas seguintes condições:

a)- o adiantamento será de, até 40% (quarenta por cento), do salário normativo do mês anterior, desde que o empregado tenha trabalhado na quinzena, o período correspondente.b)- O pagamento será efetuado, nas condições acima, até o 15º dia que anteceder o pagamento posterior.

**12. TRABALHO NOTURNO:** Todos os empregados , que executarem trabalho noturno , considerando entre 22:00 e 5:00 horas, terão um adicional de 30% (trinta por cento) sobre a hora normal .

**13. COMPENSAÇÃO DO EXPEDIENTE DE SÁBADO:** Competirá à empresa, de comum acordo com seus empregados e assistidos pelo Sindicato Profissional, fixar a jornada de trabalho para efeito de compensação, objetivando a extinção total ou parcial do trabalho aos sábados, dentro das normas aqui estabelecidas.

Parágrafo 1º - As horas de trabalho correspondentes aos sábados serão compensadas no decurso da semana, de segunda a sexta - feira.

Parágrafo 2º - O trabalho prestado após as 44 horas semanais, já compensadas as quatro horas do sábado, durante a semana, será pago como extraordinária, sem tornar nulo o acordo de compensação.

As empresas poderão firmar com seus empregados, em sua totalidade ou setores específicos, relativamente a horários especiais de trabalho, tendo em vista manter o processo de produção, evitando assim a interrupção nas áreas em que, por motivos de ordem técnica, não seja possível a parada de máquinas, com comunicação prévia ao sindicato profissional.

**14. PAGAMENTO DO PIS:** As empresas, quando possível, promoverão o pagamento do PIS aos seus empregados, no próprio local de trabalho. Em caso contrário a empresa oferecerá condições para que o empregado receba o PIS.

**15. REFEITÓRIO:** Nas empresas que possuam até 10 (dez) empregados, que se alimentem na empresa, deverá existir um fogão e uma geladeira, e um local adequado para que se possa desfrutar de uma refeição com o mínimo de higiene e conforto.

**16. REVISTA:** A revista nos empregados se restringirá em bolsas, sacolas e volumes.

**17. MEDIDAS DE PROTEÇÃO À SAÚDE E À INTEGRIDADE FÍSICA DO TRABALHADOR:** As empresas empenharão seus esforços no sentido de garantir aos seus empregados o DIREITO FUNDAMENTAL de prestar serviços em ambientes de trabalho seguros e higiênicos, como manifestação do direito humano de poder trabalhar e ganhar seu salário sem que isso implique em ficar doente ou mutilado. Garantindo igualmente aos seus trabalhadores e representantes o direito de conhecerem os riscos do trabalho e os resultados dos exames de controle periódico.

Parágrafo 1º - Aos dirigentes sindicais e assessores técnicos é assegurado o ingresso nas empresas em acompanhamento às fiscalizações das condições de segurança e medicina do trabalho, conforme disposto na Convenção n.º 148 da OIT; desde que acompanhados de representante técnico da empresa ou do sindicato patronal.

Parágrafo 2º - Os trabalhadores receberão por ocasião dos exames admissionais, periódicos e demissionais ou realizados extraordinariamente aos diferentes riscos os resultados destes exames, quando por eles solicitados.

**18. GARANTIA DE EMPREGO DA GESTANTE:** Fica garantido à empregada gestante a estabilidade de 60 dias após a licença prevista nos termos do art. 7º, XVIII, da Constituição Federal de 05.10.88.

**19. ENTREGA DE DOCUMENTAÇÃO:** As empresas entregarão aos empregados cópias de todos os documentos por eles assinados, sob pena de presunção de haverem sido assinados em branco, sendo considerados sem valor legal, se apresentados posteriormente.

**20. OPÇÃO PELO GOZO DE FÉRIAS :** O empregado poderá manifestar sua opção preferencial em relação ao período de gozo de férias individuais, quando da elaboração, pela empresa, da respectiva escala. A empresa, na medida de suas possibilidades, programará as férias de seus empregados segundo esta opção preferencial, permanecendo, entretanto, com as prerrogativas contidas no art. 136 da CLT.

**21. INÍCIO DAS FÉRIAS :** O início das férias dos empregados deverá se dar no dia imediatamente posterior ao feriado, descanso remunerado ou dia compensado.

**22. PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA PREVIDÊNCIA :** As empresas deverão preencher a documentação exigida pelo INSS quando solicitado pelo empregado, fornecendo-lhe, obedecendo aos seguintes prazos máximos:

- a)- para fins de obtenção de auxílio - doença - 5 dias úteis;
- b)- para fins de aposentadoria - 10 dias úteis;
- c) - para fins de aposentadoria especial - 15 dias úteis.

**23. SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO :**

a)- Ao empregado admitido para a função de outro empregado dispensado SEM JUSTA CAUSA, será garantido àquele salário igual ao empregado de menor salário na função, sem considerar as vantagens pessoais (Instrução Normativa 01 TST);

b)- Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído. (Enunciado 159 TST). A substituição superior a 60 (sessenta) dias deixará de ser eventual.

**24. COMPROVANTE DE PAGAMENTO :** As empresas fornecerão comprovantes de pagamento de salário a seus empregados, com discriminação das importâncias pagas e descontos efetuados, contendo a identificação da empresa e o valor do recolhimento a ser efetuado na conta vinculada ao FGTS;

As empresas que não efetuam o pagamento em moeda corrente, deverão proporcionar aos empregados tempo hábil para o recebimento em banco, dentro da jornada de trabalho desde que coincidentemente com o horário bancário, incluindo-se horário de refeição.

**25. PROMOÇÕES :** A promoção e aumento salarial dela decorrente deverão ser anotados na CTPS do empregado.

**26. ELEIÇÃO NA CIPA :**

a) As eleições das CIPAS deverão ser procedidas com ampla divulgação interna, sendo convocadas com antecipação de 60 (sessenta) dias. O registro de candidatos se dará dentro dos prazos determinados em Lei, bem como sua regulamentação;

b) Após a realização das eleições, o seu resultado, com cópia da respectiva ata de posse, deverá ser remetida ao SINDICATO PROFISSIONAL, dentro do prazo prescrito em Lei.

**27. MATERIAL DE SEGURANÇA :** As empresas fornecerão, gratuitamente todo o material de proteção individual aos trabalhadores, bem como cuidarão pela segurança das instalações.

**28. UNIFORMES E EPI'S :** As empresas fornecerão gratuitamente aos empregados uniformes, ferramentas, dedais, tesouras e outras peças de vestimenta, bem como equipamentos individuais de proteção e segurança quando exigidos por Lei. Quando do fornecimento de EPI'S, as empresas instruirão seus empregados quanto ao uso adequado dos mesmos, sua manutenção e os cuidados para sua conservação;

Os empregados se responsabilizam pela apresentação dos EPI'S, uniformes e instrumentação utilizada para o desempenho de suas tarefas , quando solicitados pela empresa ou quando da rescisão de contrato de trabalho.

**29. MEDIDA DE PROTEÇÃO :** No primeiro dia de trabalho do empregado , a empresa fará o treinamento nas máquinas a serem manuseadas , bem como nos equipamentos de proteção e dará conhecimento das áreas perigosas informando sobre os riscos eventuais , de seu posto de trabalho , sendo que o EPI , será fornecido gratuitamente , mediante prescrição médica , visando a sua melhor adaptação ao empregado.

**30. EXAMES MÉDICOS:** As empresas realizarão exames médicos para os empregados quando da admissão, periódicas, anual e despedida. Os resultados dos exames serão entregues ao empregado , quando por este ou por seu médico requeridos . Os critérios relativos ao serviço médico local e outros aspectos aos exames , são de responsabilidade das empresas.

**31. ATESTADOS MÉDICOS E EXAMES LABORATORIAIS :** As faltas por motivo de doença ou para a realização de exames laboratoriais , poderão ser justificadas por atestados médicos ou odontológicos emergenciais , fornecidos pelo SINDICATO PROFISSIONAL ou pelo Instituto Previdenciário (INSS) , devendo vir anotado no referido atestado o CID e o horário de atendimento . Na hipótese da empresa possuir serviço médico próprio ou contratado , a validade dos mesmos dependerá do visto do mencionado serviço que , ao recusá - lo , deverá constar por escrito o motivo da recusa.

*Os atestados odontológicos somente serão aceitos em caso de atendimento emergencial , devendo vir anotado no referido atestado o horário de atendimento.*

**32. NECESSIDADES HIGIÊNICAS:** As empresas proporcionarão gratuitamente produtos adequados à higiene pessoal de seus empregados, de acordo com as condições específicas do trabalho realizado.

**33. DEFICIENTES FÍSICOS :** As empresas, na medida de suas possibilidades , promoverão a admissão de deficientes físicos , em funções compatíveis.

**34. EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA:** Aos empregados que, comprovadamente, manifestam por escrito e na vigência do seu contrato de trabalho, as condições de estarem a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito a aposentadoria, e que contem com um mínimo de 05 (cinco) anos na atual empresa, fica assegurado o emprego ou salário durante o período que falta para aposentar - se.

**35. ESTABILIDADE AOS ACIDENTADOS:** O trabalhador que sofreu acidente do trabalho tem garantido, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio - doença acidentário, desde que, após a consolidação das lesões, resulte seqüela que implique redução da capacidade que exerça habitualmente, em face da redação do art. 118 da Lei 8213/91, redação dada pela MP 1729 de 02.12.98.

**36. COMUNICAÇÃO DE FALTA GRAVE:** Nos casos de rescisões de contrato de trabalho por JUSTA CAUSA, a empresa deverá comunicar o empregado indicando a falta grave cometida pelo mesmo. Havendo recusa do empregado em fornecer o recibo de comunicação à empresa, será facultado supri-lo, mediante a assinatura de duas testemunhas.

**37. PAGAMENTO DE VERBAS RESCISÓRIAS:** A empresa incorrerá em multa de 0.5% ( meio por cento ) do valor devido , para hipótese de , ocorrendo a rescisão do

contrato de trabalho , não serem pagas nos prazos previstos em Lei . No caso do empregado não comparecer para o recebimento do valor devido, a empresa comunicará o fato ao SINDICATO PROFISSIONAL isentando - se, em conseqüência, da referida pena pecuniária.

**38. AVISO PRÉVIO:** Nos casos de rescisão do contrato de trabalho sem justa causa, por parte do empregador, o aviso prévio obedecerá aos seguintes critérios:

a) Será comunicado pela empresa, por escrito e contra recibo, esclarecendo se será trabalhado ou não.

b) A redução de duas horas diárias, prevista no art. 488 da CLT, será utilizada, atendendo a conveniência do empregado, no início ou no fim da jornada de trabalho, mediante opção única do empregado por um dos períodos, exercidos no ato do recebimento do pré-aviso; da mesma forma, alternativamente, o empregado poderá optar por 01 (um) dia livre por semana ou 07(sete) dias corridos durante o período do aviso prévio.

c) Caso o empregado seja impedido empresa de prestar sua atividade profissional durante o aviso prévio, ficará desobrigado de comparecer à empresa, fazendo, no entanto, jus à remuneração.

**39. FÉRIAS PROPORCIONAIS :** Os empregados com menos de 12 ( doze ) meses de contrato de trabalho que rescindirem , espontaneamente seu contrato de trabalho , farão jus ao recebimento de férias proporcionais , após 15 ( quinze ) dias do primeiro mês de trabalho.

**40. ABONO POR APOSENTADORIA:** O empregado com mais de 10 (dez) anos de empresa que solicitar demissão em decorrência de sua aposentadoria definitiva, terá abono de 01 (um) salário base.

**41. AUXILIO FUNERAL:** No caso de morte, por acidente de trabalho, a empresa pagará aos dependentes reconhecidos pelo INSS, a título de auxílio funeral, a importância única de 01 (um) salário normativo de auxiliar de produção. Serão dispensadas deste pagamento as empresas que mantém seguro que cubra as despesas decorrentes do funeral.

**42. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA:** Fica vedado a utilização do contrato de trabalho de experiência para empregados readmitidos na mesma empresa e função, durante o período de 06 (seis) meses a contar da data de seu desligamento.

**43. ABONO DE FALTA AO ESTUDANTE :** Será abonada a falta do empregado estudante no horário do exame escolar , inclusive exame vestibular ao curso superior pelo empregado estudante , em todo o território nacional , desde que em estabelecimento oficial , pré avisado o empregador com antecedência de , no mínimo 72 ( setenta e duas ) horas , e feito a posterior comprovação.

**44. AUSÊNCIAS LEGAIS:**

a) O empregado que contrair matrimônio terá o direito a 03 (três) dias úteis consecutivos, considerando o sábado como dia útil trabalhado, sem prejuízo dos salários, pré - avisada a empresa, mediante apresentação da competente certidão de casamento;

b) O empregado poderá deixar de comparecer ao trabalho por 01 (um) dia no caso de falecimento de sogro ou sogra, mediante comprovação;

c) No caso de internação da esposa ou marido, coincidente com a jornada de trabalho, ou filhos, quando houver impossibilidade de esposa ou companheiro / companheira efetua-la,

a ausência do empregado naquele dia não será considerada para efeito de descanso semanal remunerado, férias, 13º salário, apresentada posterior comprovação, desde que a falta seja comprovada posteriormente.

**45. PREENCHIMENTO DE VAGAS:** Recomenda - se que as empresas dêem preferência ao remanejamento de seus trabalhadores em atividade, para preenchimento de vagas de nível superior. As empresas, sempre que possível, darão preferência a ex - empregados.

**46. TESTE ADMISSIONAL:**

a) A realização de testes práticos operacionais não poderão ultrapassar a 02 (dois) dias e nem gerará vínculo empregatício;

b) As empresas que fornecerem refeições, fornecerão gratuitamente alimentação aos candidatos em testes, desde que estes coincidam com o horário de refeição.

**47. AUXÍLIO NATALIDADE :** Recomenda - se às empresas que efetuem o pagamento de auxílio natalidade a seus funcionários , nas condições da ordem de serviço n.º 02 do IAPAS/INPS de 22.07.83.

**48. AUXÍLIO EDUCAÇÃO :** Recomenda - se às empresas , utilizarem - se de convênio do ME - salário educação para a concessão de estudo de 1º grau em escolas particulares , a filhos de funcionários.

**49. LICENÇA EMPREGADA ADOTANTE.** As empresas concederão licença remunerada de 30 (trinta) dias para as empregadas que, após o período de experiência, adotarem judicialmente crianças na faixa etária de 0 (zero) a 12 (doze) meses de idade, a partir da respectiva comprovação da determinação judicial da adoção; caso haja o cancelamento judicial desta, a licença ficará automaticamente cancelada.

**50. CONTRATAÇÃO DE MÃO DE OBRA TEMPORÁRIA:** As empresas, em suas atividades produtivas, utilizar - se - ão de mão - de - obra própria, em caso de trabalho temporário, observarão critérios previstos na Súmula 256 do TST.

**51. SINDICALIZAÇÃO:** As entidades convenientes recomendam às empresas que eudem esforços no sentido de conscientizar seus empregados sobre os benefícios de sua sindicalização.

**52. COMUNICAÇÃO DO SINDICATO :** As empresas colocarão à disposição , local apropriado e acessível aos trabalhadores, para fixação de comunicados de interesse da Categoria , os quais serão encaminhados ao setor competente da empresa.

**53. AÇÃO DE CUMPRIMENTO E COMPETÊNCIA:** Fica reconhecida a legitimidade processual da Entidade Sindical profissional e patronal, perante a Justiça do Trabalho, nos termos do artigo 872 parágrafo único da CLT, e da Lei 8.984/95 para ajuizamento de Ações de Cumprimento em relação a quaisquer cláusulas desta Convenção.

**54. ÁGUA POTÁVEL:** Recomenda - se às empresas a instalação de bebedouros de água potável, em número suficiente ao atendimento dos seus empregados.

**55. DIREITO DE GREVE: O SINDICATO PROFISSIONAL** só convocará a categoria para a deflagração de uma greve, depois de esgotados todos os meios de negociação entre as partes convenientes.

**56. DO CONTROLE DE HORÁRIO DE TRABALHO:** Os trabalhadores ficam dispensados da marcação do cartão - ponto, ou livro - ponto nos intervalos destinados para lanche.

**57. DO INTERVALO INTRAJORNADAS:** As empresas que concedem ou vierem a conceder intervalos para lanche aos seus empregados e, esses de comum acordo com o empregador, as referidas horas não serão computadas na jornada de trabalho e nem para fins salariais.

**58. DO BANCO DE HORAS:** A empresa que desejar promover a implantação do regime de compensação de horas de trabalho atenderá os critérios abaixo determinados:

01. As horas trabalhadas que excederem às 44 horas serão creditadas no banco de horas.

02. As horas trabalhadas em domingos e feriados religiosos não farão parte do banco de horas, sendo estas quando de sua realização, remuneradas como extras, de acordo com a cláusula 9ª da CCT vigente.

03. As horas que faltarem para compor a jornada padrão de 44 horas semanais, através de folgas individuais ou coletivas serão debitadas no banco de horas.

04. O saldo credor do banco de horas poderá ser usufruído da seguinte forma:

a)-folgas individuais, seguidas ao período de férias individuais ou coletivas;

b)-folgas coletivas;

c)-dias de compensação de "pontes de feriados" de forma individual ou coletiva;

d)-folgas individuais negociadas de comum acordo entre o trabalhador com empresa;

05. A empresa informará mensalmente, no quadro de aviso, o quadro de banco de horas, onde constará o saldo credor ou devedor, de forma individual, e calculado até a data do fechamento dos controles de frequência daquele mês;

06. Os empregados admitidos após a assinatura de contrato de banco de horas, farão parte do mesmo. Ficando o empregador obrigado a informar a este trabalhador o teor e as cláusulas do contrato;

07. Permanece em vigor o acordo de compensação de jornada de trabalho das empresas que o adotarem, que acresce a jornada diária de segunda a sexta - feira para compensação total ou parcial dos sábados;

08. Na ocorrência de desligamento do empregado, serão observadas as seguintes premissas: As horas decorrentes do saldo credor serão pagas quando da quitação das verbas rescisórias, respeitando - se o adicional estabelecido na clausula 8ª da CCT.

09. Em hipótese alguma a compensação diária ou em sábados, ou feriados, com exceção dos feriados religiosos e domingos, será considerada como hora extra, bem como o saldo do banco de horas, executando - se o preceituado no item 04 desta cláusula

10. O acordo de banco de horas será comunicado ao Sindicato Profissional no prazo de 05 dias úteis, antes de sua implantação na Empresa.

11. As horas creditadas ou debitadas no banco de horas serão zeradas num período máximo de 12 meses, quando da data - base da categoria.

**59. CESTA BÁSICA.** Recomenda-se às empresas a concessão de uma cesta básica mensal a seus empregados no valor a ser contemplado pela empresa.



Sendo o benefício concedido pela empresa, o valor respectivo não será considerado salário para qualquer efeito e não será incorporado na remuneração do empregado.

**60. COMISSÕES PARITÁRIAS.** As partes se comprometem a constituir comissões paritárias para viabilização de instalação de creche ou convênio com creches para guarda e/ou assistência de filhos de trabalhadoras na indústria do vestuário, nos termos do parágrafo 1º do art. 389 da CLT, assim como, para a constituição de calendário de feriados específicos para a indústria do vestuário. As comissões serão constituídas no prazo máximo de 120 (cento e vinte) dias da data da assinatura desta norma coletiva.

**61. CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS.** A empresa que descontar e deixar de recolher as contribuições associativas ao Sindicato dos Trabalhadores incorrerá em multa de valor correspondente a 15% (quinze por cento) do montante não recolhido, acrescido de 2% (dois por cento) sobre o mesmo montante, por mês de atraso, revertido a favor daquela entidade sindical.

O recolhimento deverá ser efetuado diretamente ao Sindicato dos Trabalhadores, ou à agência bancária em que este Sindicato tenha conta corrente.

**62. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL:** Para todas as empresas beneficiadas ou abrangidas por esta convenção coletiva, e na vigência desta, de acordo com a decisão soberana da Assembléia Geral Extraordinária do Sindicato da Indústria do Vestuário de Maringá, realizada no dia 09.09.2002, e com amparo do art. 513 letra "e", da CLT, fica estabelecida e denominada Contribuição Assistencial Patronal, a que sujeitarão todas as empresas representadas e que se constitui na obrigatoriedade de recolhimento em favor do Sindicato da Indústria do Vestuário de Maringá da Contribuição Assistencial Patronal, nos termos previstos nesta cláusula. As empresas que vierem a se constituir durante a vigência desta convenção, também pagarão a contribuição em pauta, atualizada monetariamente pelo INPC - IBGE, tomando - se por época de recolhimento o mês de sua constituição.

A empresa associada ao Sindicato da Indústria do Vestuário de Maringá recolherá a Contribuição Assistencial Patronal de que trata esta cláusula, na importância de R\$ 440,00 (quatrocentos e quarenta reais), em duas parcelas iguais de R\$ 220,00 (duzentos e vinte reais), a primeira com vencimento no dia 13 de novembro de 2002, e a segunda no dia 13 de março de 2003. A empresa associada que efetuar o pagamento até a data de vencimento das parcelas acima especificadas, terá um desconto de R\$ 50,00 (cinquenta reais) em cada parcela.

A empresa não associada ao Sindicato da Indústria do Vestuário de Maringá, recolherá a aludida contribuição, na importância de R\$ 660,00 (seiscentos e sessenta reais), em duas parcelas iguais de R\$ 330,00 (trezentos e trinta reais), a primeira com vencimento no dia 13 de novembro de 2002, e a segunda no dia 13 de março de 2003. A empresa não associada que efetuar o pagamento até a data de vencimento das parcelas acima especificadas, terá um desconto de R\$ 100,00 (cem reais) em cada parcela.

As parcelas em atraso sofrerão multa de 2% (dois por cento), além da atualização monetária pelo INPC - IBGE, sem prejuízo da aplicação de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, desde a data do vencimento.

O recolhimento será feito na Caixa Econômica Federal, através do depósito na conta corrente 1816-7, na agência 0395. O referido recolhimento será efetuado em guia própria, que será emitida pelo Sindicato.

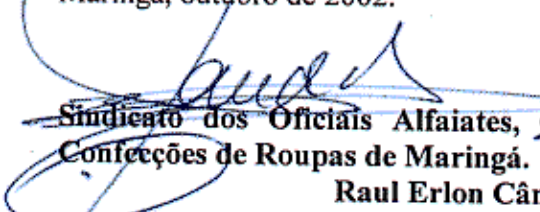
**63. COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA.** Fica acordada entre as partes a constituição da Comissão de Conciliação Prévia do Vestuário nos municípios de Campo Mourão e Maringá, conforme Lei 9958/2000, que se constitui em organismo autônomo, não possuindo personalidade jurídica própria e regido por normas instituídas entre os sindicatos e que tem por atribuição exclusiva a tentativa de conciliação dos conflitos individuais do trabalho entre os trabalhadores e as empresas representadas pelas entidades signatárias da presente convenção coletiva de trabalho.

**64. FORO:** Fica eleito o foro da sede do SINDICATO PROFISSIONAL para dirimir conflitos da presente Convenção Coletiva de Trabalho, que tem força de caráter normativo, inclusive no que diz respeito à taxa assistencial, e no caso de reclamação individual, o foro competente será o da Vara do Trabalho ou Juízo de Direito da localidade onde a (o) empregada (o) prestar seus serviços ao empregador.


**65. PENALIDADE:** Pelo não cumprimento das normas da presente convenção, com exceção daquelas que tenham penalidades próprias, haverá multa de 10% (dez por cento) do salário mínimo, por cláusula infringida, revertendo o valor da multa em favor do Sindicato.

E, por estarem as partes entre si ajustadas e acordadas, assinam a presente em 05 (cinco) vias de igual teor e forma, para os mesmos efeitos, comprometendo - se a depositarem, para fins de registro e arquivo, uma via na Subdelegaria do Ministério do Trabalho.

Maringá, outubro de 2002.

  
**Sindicato dos Oficiais Alfaiates, Costureiras e Trabalhadores nas Indústrias de Confeções de Roupas de Maringá.**


**Raul Erlon Cândido.**

  
**Sindicato da Indústria do Vestuário de Maringá.**  
**Luis Fernando W. Ferraz**

### MINISTÉRIO DO TRABALHO - EMPREGO

Subdelegacia Regional do Trabalho de Maringá nos termos do art. 614 da C.L.T., o presente Instrumento Coletivo de Trabalho foi recebido para fins exclusivamente administrativos, não tendo sido apreciado o mérito.

Maringá, 29 de Outubro de 2002

  
**Diomides Furlo**  
AG. ADM. MAT. 0575  
CHEFE-SEÇÃO DE RELAÇÃO DO TRABALHO  
SIT MARINGÁ - PR