

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2009/2010

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR002949/2009  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 28/10/2009  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR047223/2009  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46318.002946/2009-84  
**DATA DO PROTOCOLO:** 28/10/2009

**SINDICATO DOS OFICIAIS ALFAIATES, COSTUREIRAS E TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE CONFECÇÕES DE ROUPAS DE MARINGÁ E REGIÃO**, CNPJ n. 80.890.122/0001-30, neste ato representado(a) por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr(a). RAUL ERLON CANDIDO, CPF n. 590.279.919-87 e **SINDICATO DA INDÚSTRIA DO VESTUÁRIO DE MARINGÁ**, CNPJ n. 80.898.257/0001-41, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). CARLOS ROBERTO PECHEK, CPF n. 516.237.069-04, 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 1º de setembro de 2009 a 31 de agosto de 2010 e a data-base da categoria em 1º de setembro.

### **CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **econômicas e profissionais das indústrias do vestuário, calçados, de solado palmilhado, de camisas para homens e roupas brancas, de confecção para homens, de guarda-chuvas e bengalas, de luvas e de bolsas para viagem, de peles de resguardo, de pentes, botões e similares, de chapéus, de confecção de roupas e chapéus de mulher, de meias, de cintos (inclusive fivelas), de material de segurança e proteção do trabalho, de transformação e reparo de roupas, de lavanderias e tinturarias de roupas, de estamparia, de bordados e produtos afins**, com abrangência territorial em **Alto Paraná/PR, Astorga/PR, Campo Mourão/PR, Colorado/PR, Doutor Camargo/PR, Engenheiro Beltrão/PR, Mandaguaçu/PR, Mandaguari/PR, Marialva/PR, Maringá/PR, Munhoz de Melo/PR, Nova Esperança/PR, Paranavaí/PR, Peabiru/PR, São Jorge do Ivaí/PR e Sarandi/PR**.

### **CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO**

Fica garantido um salário normativo de R\$ 507,27, (quinhentos e sete reais e vinte e sete centavos) para a função de AUXILIAR DE PRODUÇÃO; de R\$ 523,63 (quinhentos e vinte e três reais e sessenta e três centavos) para a função de PASSADEIRA; de R\$ 600,00 (Seiscentos reais) para a função de COSTUREIRA e, de R\$ 750,00 (setecentos e cinquenta reais) para a função de CHEFIA DE PRODUÇÃO. Em ocorrendo que o valor do salário normativo venha a ter valor menor que o do salário mínimo, durante a vigência desta convenção, a diferença será objeto de negociação entre as partes

convenientes.

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

Os salários dos empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho serão reajustados, no mês de setembro de 2009, reajuste salarial de 9,09% sobre o salário base da Costureira em Setembro de 2008, totalizando desta forma um salário mínimo de R\$ 600,00 (seiscentos reais) e para a função de Auxiliar de Produção um reajuste de 9,09%, totalizando um salário mínimo de R\$ 507,27 (quinhentos e sete reais e vinte e sete centavos), para a função de Passadeira um reajuste de 9,09% totalizando um salário mínimo para a função de R\$ 523,63 (quinhentose e vinte três reais e sessenta e três centavos) e para a função de Chefe de Produção um reajuste de 7,14% sobre o salário de Setembro de 2008, totalizando um salário mínimo para a função de R\$ 750,00 (setecentos e cinquenta reais). E para quem em Setembro de 2008 já ganhava acima do piso estabelecido o reajuste ficará em 6% (seis por cento). Serão compensados na aplicação destes percentuais todos os aumentos espontâneos concedidos pelas empresas, isto é, aqueles que não decorram de obrigação legal.

#### **CLÁUSULA QUINTA - ÍNDICE DE REAJUSTE PROPORCIONAL**

Aplica-se o índice de reajuste salarial proporcional para funcionários admitidos em:

Setembro / 2008	6%
Outubro / 2008	5,5%
Novembro / 2008	5%
Dezembro / 2008	4,5%
Janeiro / 2009	4%
Fevereiro / 2009	3,5%
Março / 2009	3%
Abril / 2009	2,5%
Mai / 2009	2%
Junho / 2009	1,5%
Julho / 2009	1%
Agosto / 2009	0,5%

#### **CLÁUSULA SEXTA - 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.

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - 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.

#### **CLÁUSULA OITAVA - 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.

#### **CLÁUSULA NONA – PROMOÇÕES**

A promoção e aumento salarial dela decorrente deverão ser anotados na CTPS do empregado.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - 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 consequência, da referida pena pecuniária.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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 sete minutos, de manhã e à tarde, anotados anteriormente ou posteriormente, único e tão somente no caso de apontamento de cartão ponto ou de controle de jornada de trabalho, não serão considerados como horas extras, nem atraso na jornada de trabalho, tanto para a empresa como para o empregado, não incidindo em nenhum benefício e produção.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - TRABALHO NOTURNO**

Todos os empregados, que executarem trabalho noturno, considerando entre 22h00min e 05h00min horas, terão um adicional de 30% (trinta por cento) sobre a hora normal.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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 o cômputo da média dos seis maiores salários, recebidos durante os últimos doze meses.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - COMISSÃO PARITÁRIA**

As partes se comprometem a constituir comissão paritária 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.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXÍLIO EDUCAÇÃO**

Recomenda-se às empresas, utilizar-se de convênio do ME - salário educação para a concessão de estudo de 1º grau em escolas particulares, a filhos de funcionários.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO 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 mantêm seguro que cubra as despesas decorrentes do funeral.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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 à 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.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 02 (dois) salários mínimos.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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 pela empresa de prestar sua atividade profissional durante o aviso prévio, ficará desobrigado de comparecer à empresa, fazendo, no entanto, jus à remuneração.

d) Quando da comunicação de aviso prévio aos empregados, recomenda-se às empresas que indiquem o dia, horário e local do recebimento das verbas rescisórias.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CONTRATAÇÃO DE MÃO DE OBRA TEMPORÁRIA**

As empresas, em suas atividades produtivas, utilizarão mão-de-obra própria, em caso de trabalho temporário, observarão critérios previstos na Súmula 256 do TST.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DEFICIENTES FÍSICOS**

As empresas, na medida de suas possibilidades, promoverão a admissão de deficientes físicos, em funções compatíveis.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CARTA DE REFERÊNCIA**

A empresa fornecerá, no ato da homologação da rescisão do contrato de trabalho, ao empregado dispensado sem justa causa, carta de referência, desde que por este seja solicitado.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

Fica vedada 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.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CLASSIFICAÇÃO PROFISSIONAL**

Nos termos desta Convenção Coletiva de Trabalho, consideram-se **quatro** 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, enfiador, auxiliar de corte, auxiliar de mecânico de máquina de costura, embalador, zeladora, cronometrista, recepcionista, auxiliar de lavanderia, auxiliar de lavador, auxiliar de expedição, auxiliar de escritório e offyce - boy.

**PASSADORIA:** Passador e prensista.

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

**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, e lavanderias industriais perceberão o mesmo salário normativo convencionado nesta Convenção Coletiva de Trabalho de acordo com a classificação estabelecida na presente cláusula.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA – REVISTA**

A revista nos empregados se restringirá em bolsas, sacolas e volumes.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA PREVIDÊNCIA**

As empresas deverão preencher a documentação exigida pelo INSS quando solicitado pelo empregado, fornecê-la, 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.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA – 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.

As empresas que promoverem empregados da função de auxiliar de costura para costureira, ou outra função, poderá mantê-los por um período de até noventa dias para treinamento, pagando o salário previsto para a função exercida.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - GARANTIA DE EMPREGO DA GESTANTE**

Fica garantida 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.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA – REFEITÓRIO**

Nas empresas que possuam acima 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.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - CALENDÁRIO DE FERIADOS PARA O SETOR DO VESTUÁRIO**

São considerados feriados para o setor do vestuário, durante a vigência desta convenção coletiva de trabalho, os dias: 01 de janeiro, terça-feira de carnaval, 21 de abril, 1º e 10 de maio, Corpus Christi, 7 de setembro, 12 de outubro, 02 e 15 de novembro e 25 de dezembro.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DIA DO TRABALHADOR NA INDÚSTRIA DO VESTUÁRIO**

O segundo domingo de março é declarado o dia do trabalhador na indústria do vestuário de Maringá e na base territorial abrangida pelos sindicatos convenientes. Este dia será destinado a eventos sociais e educativos direcionados a todos os trabalhadores da categoria.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO**

Na hipótese da empresa adotar algum sistema legal de compensação de horas de trabalho semanal para folga regular aos sábados ou outro dia útil da

semana e convocar excepcionalmente jornada de trabalho nesses dias, obriga a empresa a remunerar as horas trabalhadas nesses dias com acréscimo mínimo de 60% (sessenta por cento) até a décima hora semanal e as que excederem a décima hora semanal será remunerado com acréscimo de 80% (oitenta por cento) do valor da hora normal de trabalho, sem descaracterizar o acordo de compensação de jornada de trabalho.

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.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DO CONTROLE DE HORÁRIO DE TRABALHO**

Os trabalhadores ficam dispensados da marcação do cartão-ponto, ou livro-ponto nos intervalos destinados para lanche.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA – GESTANTE**

Será concedido à gestante, a partir do quarto mês de gestação, dez minutos em cada período de trabalho para que a mesma possa praticar uma alimentação diferenciada e exercícios condizentes com sua condição de gestante.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ABONO DE FALTA AO ESTUDANTE**

Será abonada a falta do empregado estudante, no horário do exame escolar, inclusive para 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.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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 02 (dois) dias consecutivos, a partir da data do falecimento, no caso de falecimento de cônjuge, filho, mãe, pai, avô, avó, sogro e sogra.

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.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - DO BANCO DE HORAS**

A empresa que manifestar interesse em instituir Banco de Horas, terá que comunicar o Sindicato Profissional que publicará os competentes editais para a realização da Assembléia cuja aprovação ou rejeição terá que ser através de votação secreta por escrutínio secreto, nos termos do artigo 59 da CLT. A empresa que instituir Banco de Horas que não tenha sido aprovado com a presença do Sindicato Profissional, em assembléia regular com os trabalhadores da empresa interessada será nulo de pleno direito e sem nenhuma eficácia. As horas que não forem compensadas serão pagas com os correspondentes adicionais quando da rescisão contratual de trabalho.

As empresas deverão manter quadro de débito e de crédito do saldo de horas, ou fornecer extrato desse saldo aos seus empregados, mensalmente. A compensação não poderá ser estabelecida em proporção inferior à uma hora por uma hora no que se refere aos dias úteis e uma hora por duas horas no que se refere aos domingos e feriados, devendo para tanto ficar as partes livres para negociar possíveis avanços neste sentido, desde que seja respeitado o mínimo acordado. As folgas deverão ser gozadas, de comum acordo entre as partes, devendo, para tanto, ser superior a oito horas. Outros ajustes que entenderem necessários deverá ser objeto de negociação entre as partes.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - INICIO DAS FÉRIAS**

O início das férias dos empregados deverá se dar no dia posterior ao feriado, descanso remunerado ou dia compensado.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - LICENÇA EMPREGADA ADOTANTE**

As empresas concederão licença remunerada de 30 (trinta) dias para as empregadas que, após o período de experiência, adotar 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.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - 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 os 15 (quinze) dias do primeiro mês de trabalho.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - ÁGUA POTÁVEL**

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - AUXILIAR DE LIMPEZA**

As empresas que contarem com vinte e cinco ou mais trabalhadores serão obrigadas a contratar auxiliar de limpeza para manutenção do local de trabalho dentro das normas de higiene e saúde.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - ARMÁRIO INDIVIDUAL**

As empresas deverão manter em seus estabelecimentos armário individual para cada trabalhador.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - BANCO OU APOIO**

Sugere-se às empresas em que trabalhadores laborem em pé possuam banco e apoio para os pés para que possam desenvolver suas funções com conforto e equilíbrio.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - MATERIAL DE SEGURANÇA**

As empresas fornecerão gratuitamente todo o material de proteção individual aos trabalhadores, bem como cuidarão pela segurança das instalações.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - UNIFORMES E EPI'S**

As empresas fornecerão gratuitamente aos empregados uniformes, quando requeridos pela empresas, 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.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - 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 remetido ao SINDICATO PROFISSIONAL, dentro do prazo prescrito em Lei.

c) - O Sindicato Profissional terá espaço para proporcionar palestras de interesse da categoria, durante o horário de trabalho, previamente agendado com a empresa,

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - 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.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - EXAMES MÉDICOS**

As empresas realizarão exames médicos para os empregados quando da admissão, periódico, anual e na despedida. Os resultados dos exames serão entregues ao empregado, quando por este ou por seu médico requerido. Os critérios relativos ao serviço médico local e outros aspectos aos exames, são de responsabilidade das empresas.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - 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.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - NECESSIDADES HIGIÊNICAS**

As empresas proporcionarão gratuitamente produtos adequados à higiene pessoal de seus empregados, de acordo com as condições específicas do trabalho realizado e material de primeiros socorros.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 nº 48 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.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - TRABALHADOR EM CALDEIRA**

Todo o trabalhador que laborar ou manusear com caldeira deverá possuir cursos de caldeira e demais cursos que o capacite para o exercício da função, inclusive com reciclagem e atualização, sem custo para o trabalhador. Recomenda-se às empresas que subsidiem seguro de vida pessoal ou previdência privada aos seus empregados, para tanto, o valor respectivo não será considerado salário para qualquer efeito e não será incorporado na remuneração, devendo, entretanto, disponibilizar a adesão através de comunicação das condições e coberturas estipuladas.

Fica a empresa obrigada a fazer anualmente a inspeção nas caldeiras por engenheiro de segurança do trabalho, comunicando o feito ao Sindicato Profissional.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA – SINDICALIZAÇÃO**

As entidades convenientes recomendam às empresas que envidem esforços no sentido de conscientizar seus empregados sobre os benefícios de sua sindicalização. Não podendo em hipótese alguma ocorrer à recusa de sindicalização por parte da empresa, desde que manifestado a vontade dos trabalhadores.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - 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. É obrigatória a disponibilização da convenção coletiva de trabalho por parte das empresas para que todos os trabalhadores tenham ciência da mesma.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - REPRESENTANTE DO SINDICATO PROFISSIONAL**

O Sindicato Profissional indicará representantes nas empresas que possam levar a todos os trabalhadores as informações da Entidade. Tais representantes não são integrantes da Diretoria do Sindicato Profissional e sim representantes diretos dos trabalhadores. Caberá à entidade profissional a manutenção e substituição de tais representantes. As empresas colocarão à disposição do Sindicato Profissional tempo disponível para que a Entidade possa escolher entre seus funcionários a pessoa que será responsável pela representação.

*§ 1º – Quando o representante for convocado pelo sindicato Profissional para participar de seminários, a empresa deve dispensá-lo do serviço sem prejuízo do salário. Ou seja, poderá ser realizado em qualquer dia da semana, limitado a dois dias por ano. Se o Empregado representante não comparecer no Seminário e também não comparecer na Empresa, sem justificativa poderá a mesma descontar de seus vencimentos o correspondente*

*ao seu dia de trabalho acrescido das penalidades legais.*

*§ 2º – O Sinconfemar fornecerá à empresa comprovante de que o funcionário representante esteve presente ao Seminário.*

*§ 3º – No caso de dispensa do representante a empresa comunicará o fato ao Sindicato Profissional.*

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS**

A empresa que deixar de recolher as contribuições associativas, taxas sindicais ou quaisquer outras cobranças a Entidades 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.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - 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 27.08.2009, 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\$ 560,00 (quinhentos e sessenta reais), em duas parcelas iguais de R\$ 280,00 (duzentos e oitenta reais), a primeira com vencimento no dia 22 de outubro de 2009, e a segunda no dia 19 de maio de 2010.

A empresa não associada ao Sindicato da Indústria do Vestuário de Maringá recolherá a aludida contribuição, na importância de R\$ 860,00 (oitocentos e sessenta reais), em duas parcelas iguais de R\$ 430,00 (quatrocentos e trinta reais), a primeira com vencimento no dia 22 de outubro de 2009, e a segunda no dia 19 de maio de 2010.

A empresa associada ou não associada que efetuar o pagamento até a data do vencimento das parcelas acima especificadas, terá um desconto de R\$ 50,00 (cinquenta 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 efetuado através de guia própria, que será emitida pelo Sindicato.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - 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.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - 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 taxas sindicais, mensalidades e convênios de qualquer natureza e também de cláusulas desta Convenção.

#### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA - PROCESSO DE PRORROGAÇÃO E REVISÃO**

Os entendimentos com vistas à celebração de nova Convenção Coletiva de Trabalho para o período de 2010 a 2011 deverão ser iniciados 60 (sessenta) dias antes do término da vigência desta norma coletiva.

#### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 regida 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.

Para cada empresa devidamente notificada da Sessão de Conciliação, fazendo-se presente ou não, será cobrada a quantia de:

R\$ 112,00 (cento e doze reais) a empresa não associada ao Sindicato da Indústria do Vestuário de Maringá - SINDVEST,

Às empresas ASSOCIADAS será concedido desconto de 28,58%, correspondente a R\$ 32,00 (trinta e dois reais), desde que, o pagamento seja efetuado na sede do mesmo (SINDVEST), **até** a data do vencimento do boleto bancário.

O valor supradito é a título de manutenção, o qual deverá ser recolhido mediante boleto bancário, em conta corrente da Entidade Patronal, que acompanhará a notificação.

As empresas que não venham a satisfazer as custas até a data do vencimento do boleto bancário ou até a sessão de conciliação se obrigam

ao respectivo pagamento em mora, incidindo multa de 2% (dois por cento), e juros de 1% (um por cento) ao mês.

Em caso de cobrança judicial ao montante atualizado será acrescida uma taxa de 20% (vinte por cento), a título de honorários advocatícios.

O valor da taxa de manutenção será atualizado anualmente na data base da categoria.

#### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA SEGUNDA – PENALIDADE**

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

#### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA TERCEIRA – 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.

RAUL ERLON CANDIDO

Membro de Diretoria Colegiada

SIND DOS OF ALF COSTUREIRAS E TRAB IND CONF ROUPAS MGA

CARLOS ROBERTO PECHEK

Presidente

SINDICATO DA INDUSTRIA DO VESTUARIO DE MARINGA

#### **ANEXO I - TAXA DE CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL E CONFEDERATIVA**

Conforme determinação da respectiva Assembléia, do Sindicato dos Oficiais Alfaiates, Costureiras e Trabalhadores nas Indústrias de Confecções de Roupas de Maringá, os descontos abaixo discriminados, se farão necessários nas datas já designadas em conformidade com suas respectivas cláusulas:

**Taxa Assistencial** ao Sindicato dos Empregados: Conforme determinação da respectiva Assembléia Geral Extraordinária, realizada para dar cumprimento ao disposto no inciso IV, XXVI do art. 7º da Constituição Federal, será procedido um desconto nos salários/remuneração de cada trabalhador associado ou não, beneficiado ou não do Sindicato Profissional, de 10% (dez por cento) em duas parcelas, sendo a primeira de 6% (seis por cento),

que serão descontados sobre os salários/remunerações do mês de Outubro de 2009, já corrigidos, e repassados aos cofres do Sindicato, até o dia 10.11.2009, e no mês de Maio/2010, será descontado o valor correspondente a 4% (quatro por cento) sobre os salários/remunerações correspondente aquele mês, e que será revertido aos cofres do Sindicato profissional até o dia 10.06.2010. Tais recolhimentos serão efetuados junto a conta corrente do Sindicato Profissional, através de guias específicas, que serão enviadas às empresas. O nº da C/C do Sindicato é 1554-0 da Caixa Econômica Federal – Agência 0395 – Maringá-Pr.

Na eventualidade de falta de guia específica para o recolhimento da taxa Assistencial, o mesmo deverá ser efetuado através de ordem de pagamento, em nome do Sindicato Profissional, para a agência e conta já mencionados.

Fica ressalvada a hipótese prevista no precedente Normativo nº 74 (setenta e quatro) do Tribunal Superior do Trabalho, cuja manifestação deverá ser feita pessoalmente e de próprio punho na Secretaria do Sindicato.

**Taxa Confederativa**, ao Sindicato dos Oficiais Alfaiates, Costureiras e Trabalhadores nas Indústrias de Confecções de Roupas de Maringá, conforme aprovado em Assembléia específica para este fim e de acordo com a Constituição Federal em seu art. 8º IV, será descontado de todo o trabalhador representado por este Sindicato, a importância de 1,5% (um vírgula cinco por cento) do salário ou remuneração mensal, excluindo-se os meses em que há descontos de Taxa Assistencial e Contribuição Sindical. Tais recolhimentos serão efetuados junto a conta corrente do Sindicato Profissional, através de guias específicas, que serão enviadas às empresas. O nº da C/C do Sindicato é 1554-0 da Caixa Econômica Federal – Agência 0395 – Maringá-Pr.

Após o vencimento, a multa será de 10% (dez por cento) sobre o total a ser recolhido, e de 1% (hum por cento) de juros por dia de atraso. Alertamos ainda aquelas empresas que não efetuarem os respectivos pagamentos de suas taxas, estarão sujeitas as multas e demais conseqüências de Lei.

Maringá, Outubro de 2009.

SINCONFEMAR

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br> .