

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2013/2014

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR001224/2014  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 31/03/2014  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR008722/2014  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46318.000522/2014-42  
**DATA DO PROTOCOLO:** 27/03/2014

**SINDICATO DA INDÚSTRIA DO VESTUÁRIO DE MARINGÁ**, CNPJ n. 80.898.257/0001-41, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). CASSIO MURILO ALMEIDA e **SINDICATO DOS OFICIAIS ALFAIATES COSTUREIRAS E TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE CONFECÇÕES DE ROUPAS DE MARINGÁ**, CNPJ n. 80.890.122/0001-30, neste ato representado(a) por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr(a). RAUL ERLON CANDIDO, 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 2013 a 31 de agosto de 2014 e a data-base da categoria em 1º de setembro.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) dos Oficiais Alfaiates, Costureiras e Trabalhadores nas Indústrias de Confecções de Roupas, 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

Ficam garantidos os seguintes pisos salariais: para a categoria de AUXILIAR DE PRODUÇÃO- R\$ 732,25 (setecentos e trinta e dois reais e vinte e cinco centavos); para a categoria de PASSADEIRA - R\$ 770,05 (setecentos e setenta reais e cinco centavos); para a categoria de COSTUREIRA - R\$ 910,00 (novecentos e dez reais); para a categoria de CHEFIA DE PRODUÇÃO - R\$ 1.129,70 (hum mil e cento e vinte e nove reais e setenta centavos).

Em ocorrendo que o valor do salário normativo venha a ter valor menor que o do salário mínimo nacional, durante a vigência desta convenção, as empresas deveram equipará-lo.

### CLÁUSULA QUARTA - DIFERENÇA SALARIAL

Em ocorrendo de ser aplicado o percentual proporcional e resultar em valor inferior ao piso

normativo, deverá a empresa aplicar o piso normativo previsto nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

#### **CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE SALARIAL**

Os demais empregados, inclusive os que recebem salários superiores ao piso da categoria, terão o reajuste salarial no percentual de 8% (oito por cento), sendo 6,06% correspondente ao INPC/IBGE acumulado de setembro/2012 a agosto/2013 e 1,94% de aumento real.

#### **CLÁUSULA SEXTA - ÍNDICES DE REAJUSTE SALARIAL PROPORCIONAL**

Os Índices de Reajuste Salarial Proporcional abaixo expostos incidem somente a partir do mês de Novembro/2012 devido aos reajustes da Convenção Coletiva de Trabalho antecedente.

<b>MÊS</b>	<b>PERCENTUAL</b>
Novembro/2012	8%
Dezembro/2012	7,2%
Janeiro/2013	6,4%
Fevereiro/2013	5,6%
Março/2013	4,8%
Abril/2013	4%
Mai/2013	3,2%
Junho/2013	2,4%
Julho/2013	1,6%
Agosto/2013	0,8%

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 NONA - 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 (Súmula 159 TST). A substituição superior a 60 (sessenta) dias deixará de ser eventual.

## **CLÁUSULA DÉCIMA - PROMOÇÕES**

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

## **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PAGAMENTO DE VERBAS RESCISÓRIAS**

Ocorrendo a rescisão do contrato de trabalho e não sendo pagos os valores nos prazos previstos em lei, a empresa incorrerá em multa de 0,5% (meio por cento) do valor devido. 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - SALÁRIO DO COMISSIONADO**

A média das comissões, para efeito de cálculo de 13º 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - VALE CESTA ALIMENTAÇÃO**

O Vale Cesta Alimentação deverá ser pago no valor de R\$ 60,00 (sessenta reais), sem qualquer tributo, tanto para Empregador quanto para Empregado. O Vale Cesta está condicionado apenas à faltas injustificadas, ou seja, aquelas em que o trabalhador(a) faltou e não trouxe qualquer comprovante de justificativa desta falta.

**Parágrafo Primeiro.** São consideradas faltas justificadas e abonadas para todos os efeitos legais, as faltas com atestado médico, as constantes das ausências legais previstas nesta CCT - Cláusulas 45ª e 46ª, bem como as previstas no artigo 473 e incisos da CLT. São consideradas faltas justificadas, somente para efeito de recebimento do vale cesta alimentação, as faltas de acompanhamento ao médico de filhos menores e marido, esposa, pai ou mãe com idade superior a 65 anos, bem como as faltas com declaração de comparecimento para retirar documentos, declaração médica ou de comparecimento para agendar consultas, colher exames em laboratórios ou postos de saúde.

**Parágrafo Segundo.** Os atrasos superiores aos previstos em CCT e CLT poderão ser descontados se não forem aceitas as justificativas do trabalhador, sendo nesse caso considerados injustificados para efeitos do vale cesta, desde que devidamente comprovados pelo cartão ponto.

**Parágrafo Terceiro.** As empresas poderão conceder o vale cesta alimentação em dinheiro, na folha de pagamento, ou ainda, por meio de cartão eletrônico, sendo necessário neste último caso o cadastrado da empresa no Programa de Alimentação do Trabalhador-PAT.

**Parágrafo Quarto.** A concessão do benefício por meio de produtos será permitida somente às empresas que já forneciam cesta básica nesta modalidade antes da Convenção Coletiva de 2012/2013, devendo o valor ser superior a R\$ 60,00 (sessenta reais) mensais, condicionado a perda do benefício somente a faltas injustificadas.

**Parágrafo Quinto.** Quando a empresa efetuar o pagamento do vale cesta alimentação por meio de cartão eletrônico de alimentação deverá realizá-lo no seu valor líquido, ou seja, sem qualquer ônus para o trabalhador. Ressalvando-se as regras previstas nesta cláusula e pedidos de nova via do cartão por motivo de extravio.

**Parágrafo Sexto.** Às empresas que optarem pela concessão do vale cesta alimentação por meio de cartão eletrônico (alimentação) orienta-se a contratar empresas que possuem credenciamento tanto no Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT, do Ministério do Trabalho e Emprego, quanto no Ministério da Cultura para fins de concessão facultativa de Vale Cultura.

**Parágrafo Sétimo.** Os empregados que permanecerem afastados do trabalho recebendo benefício pelo INSS por prazo superior a 30 (trinta) dias, perderão o direito de recebimento do vale cesta alimentação.

**Parágrafo Oitavo.** Os empregados afastados em gozo de férias farão jus ao recebimento do vale cesta de forma integral. Da mesma forma, fica garantido o recebimento do vale cesta alimentação as empregadas afastadas do trabalho em virtude de licença maternidade.

**Parágrafo Nono.** O Vale Cesta Alimentação não está vinculado a qualquer tipo de prêmio, produção, prêmio-assiduidade, bonificação ou qualquer outra forma de remuneração. O Vale

Cesta Alimentação se destina ao trabalhador(a) como forma de prover a ele(a) e a sua família, não podendo o Empregador retirar o Vale Cesta de outras formas de remunerar o empregado(a).

**Parágrafo Décimo.** Qualquer forma de concessão prevista nesta cláusula não integra a remuneração do trabalhador para fins salariais e de seguridade social.

**Parágrafo Décimo Primeiro.** O valor do vale cesta alimentação será calculado e pago de forma proporcional aos dias trabalhados somente nos casos de admissão e demissão de empregados.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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 NONA - 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 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 - DOCUMENTOS NECESSÁRIOS PARA A HOMOLOGAÇÃO**

**No caso de dispensa:** 05 vias do Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho, guia do seguro desemprego, comprovante de recolhimento da multa do FGTS, extrato analítico de conta do FGTS, demonstrativo FGTS, chave de comunicação ao trabalhador, exame médico demissional, 03 vias do aviso prévio, CTPS atualizada e baixada e o livro ou folha de registro. Se constar competências do FGTS não pagas no extrato, é obrigatória a apresentação do comprovante de pagamento das mesmas.

**No caso de pedido de demissão:** 03 vias do Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho, exame médico demissional, 03 vias do aviso prévio, extrato analítico do FGTS, CTPS atualizada e baixada e o livro ou folha de registro. Se constar competências do FGTS não pagas no extrato, é obrigatória a apresentação do comprovante de pagamento das mesmas.

Caso a empresa não apresente os documentos anteriormente citados e exigidos, o Sinconfemar deixará de proceder a homologação e emitirá declaração constando o motivo e quais os documentos deixaram de ser apresentados.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AVISO PRÉVIO**

De acordo com a Lei nº 12.506/11, deverá o trabalhador cumprir trinta dias de aviso prévio em caso de demissão, e a cada ano trabalhado será indenizado em pecúnia os acréscimos que a lei determina. Em caso de pedido de demissão, o cumprimento ou indenização, será de apenas trinta dias, independentemente de quanto tempo tenha trabalhado na empresa. Quanto à forma de cumprimento (redução), o trabalhador decidirá se irá cumprir trinta dias com a redução de duas horas diárias ou sete dias a menos, não havendo nenhum outro tipo de cálculo de proporcionalidade para tal redução.

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 QUINTA - 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 SEXTA - DEFICIENTES FÍSICOS**

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 NONA - 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 TRIGÉSIMA - 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, piloteira 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, bolsas, lavanderias industriais, material de segurança e proteção do trabalho, transformação e reparo de roupas, tinturaria de roupas e bordados perceberão o mesmo salário normativo convencionado nesta Convenção Coletiva de Trabalho de acordo com a classificação estabelecida na presente cláusula.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - PROGRAMAS ESPECIAIS DE INCENTIVOS E APERFEIÇOAMENTO DE MÃO DE OBRA**

As empresas com mais de 100 (cem) empregados, de ambos os sexos, deverão manter programas especiais de incentivos e aperfeiçoamento profissional da mão de obra, nos termos do artigo 390-C da CLT.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - REVISTA**

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

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

As empresas deverão preencher a documentação exigida pelo INSS quando solicitado pelo empregado e fornecê-la obedecendo aos seguintes prazos:

- 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 QUARTA - 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 QUINTA - GARANTIA DE EMPREGO DA GESTANTE**

Fica garantida à empregada gestante a estabilidade prevista nos termos do art.7º, XVIII, da Constituição Federal de 05.10.88, acrescida de mais 60 dias por força desta Convenção Coletiva de Trabalho.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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 do art. 118 da Lei 8.213/91, redação dada pela MP 1.729 de 02.12.98.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - REFEITÓRIO**

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

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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 de maio, Corpus Christi, 7 de setembro, 12 de outubro, 02 e 15 de novembro, 25 de dezembro e o dia



do aniversário da cidade.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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 QUADRAGÉSIMA - DIA DO TRABALHADOR NA INDÚSTRIA DO VESTUÁRIO**

O dia 25 de maio 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 QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - DO INTERVALO INTRAJORNADAS**

As horas concedidas como intervalos para lanche não serão computadas na jornada de trabalho e nem para fins salariais, desde que em comum acordo entre trabalhadores e empregador.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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 no caso de falecimento de cônjuge, filho, mãe, pai, avô, avó, sogro, sogra, irmã e irmão a contar da data do falecimento.

c) No caso de internação de esposa / marido ou filhos, coincidente com a jornada de trabalho e houver a impossibilidade de esposa ou companheiro (a) efetua-la, a ausência do empregado naquele dia não terá efeito sobre o direito do descanso semanal remunerado, das férias e do 13º salário, desde que, apresentada posterior comprovação.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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 Assembleia cuja aprovação ou rejeição terá que ser através de votação 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 assembleia 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 OITAVA - TRABALHO EXTRAORDINÁRIO**

Havendo necessidade de o empregado laborar em horas extras fica a empresa obrigada a fornecer um lanche gratuitamente, antes do início do trabalho extraordinário.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - 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 QUINQUAGÉSIMA - INICIO DAS FÉRIAS**

O início das férias dos empregados deverá se dar no dia posterior ao feriado, descanso remunerado ou dia compensado, não podendo, dessa forma, iniciar no dia anterior aos sábados quando compensados, domingos ou feriados.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - ÁGUA POTÁVEL**

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

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - ARMÁRIO INDIVIDUAL**

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

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA - MATERIAL DE SEGURANÇA**

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

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 NONA - 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 SEXAGÉSIMA - 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 SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 por médico ou dentista credenciado pelo sindicato profissional ou pelo Instituto Previdenciário. 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 Primeiro** - 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 Segundo** - 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - PALESTRAS E REUNIÕES PARA SINDICALIZAÇÃO**

O sindicato profissional terá um espaço para promoção de encontros e ou palestras sobre temas de interesse da categoria, na razão de 1 (uma) hora por ano. Este espaço de tempo estará dentro da jornada de trabalho semanal, não podendo em hipótese alguma, confundi-lo com o tempo de descanso e alimentação.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - 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.

**Parágrafo Primeiro.** 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.

**Parágrafo Segundo.** O Sinconfemar fornecerá à empresa comprovante de que o funcionário representante esteve presente no Seminário.

**Parágrafo Terceiro.** No caso de dispensa do representante a empresa comunicará o fato ao sindicato profissional.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - ABONO DE FALTA A DIRETORES**

Os diretores do sindicato profissional terão direito a 5 (cinco) dias por ano para participar de cursos, sem prejuízo de seus vencimentos, desde que previamente comunicado às empresas com prazo de 3 (três) dias de antecedência do curso.

## **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA - 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 10% (dez 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 SEPTUAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 19.08.2013, 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 24 de outubro de 2013 e a segunda no dia 19 de maio de 2014.

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 24 de outubro de 2013, e a segunda no dia 19 de maio de 2014.

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 SEPTUAGÉSIMA SEGUNDA - 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 SEPTUAGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - PROCESSO DE PRORROGAÇÃO E REVISÃO**

Os entendimentos com vistas à celebração de nova Convenção Coletiva de Trabalho para o período de 2013 a 2014 deverão ser iniciados 60 (sessenta) dias antes do término da vigência desta norma coletiva.

#### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA - 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.

**CASSIO MURILO ALMEIDA**

Presidente

**SINDICATO DA INDÚSTRIA DO VESTUÁRIO DE MARINGÁ**

**RAUL ERLON CÂNDIDO**

Membro de Diretoria Colegiada

**SINDICATO DOS DOS OFICIAIS ALFAIATES, COSTUREIRAS E TRABALHADORES  
NAS INDÚSTRIAS DE CONFECÇÕES DE ROUPAS DE MARINGÁ**