

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2008/2009

PRIMEIRA PARTE - CLÁUSULAS INICIAIS:

1ª. BASE TERRITORIAL SINDICAL:

SINDICATO PROFISSIONAL:

SIVAR - representando os trabalhadores nas indústrias do vestuário de Apucarana (sede) e Arapongas, Bom Sucesso, Borrazópolis, Califórnia, Cambira, Cruzmaltina, Faxinal, Grandes Rios, Ivaiporã, Jandaia do Sul, Jardim Alegre, Kaloré, Lidianópolis, Lunardelli, Manoel Ribas, Marilândia do Sul, Marumbi, Mauá da Serra, Rio Bom, Rosário do Ivaí, Sabáudia, São João do Ivaí e São Pedro do Ivaí.

SINDICATO ECONÔMICO:

SIVALE - representando as indústrias do vestuário de Apucarana (sede) e Arapongas, Bom Sucesso, Borrazópolis, Califórnia, Cambira, Cruzmaltina, Faxinal, Grandes Rios, Itambé, Ivaiporã, Jandaia do Sul, Jardim Alegre, Kaloré, Lunardelli, Manoel Ribas, Marilândia do Sul, Marumbi, Rio Bom, São João do Ivaí e São Pedro do Ivaí.

2ª. CATEGORIAS ABRANGIDAS:

A presente Convenção Coletiva de Trabalho, abrange as categorias constantes do 2.º Grupo a que se refere o art. 577, da Consolidação das Leis do Trabalho, a saber: Trabalhadores nas Indústrias de: Calçados, Palmilhas, Solados, Tamancos, Saltos, Formas de Pau; Oficiais Alfaiates; Trabalhadores na Confecção de Roupas em geral; Roupas de peles de resguardo, Roupas para Homens (camisas e roupas brancas); Fábricas de guarda-chuvas, Bolsas, Bengalas, Pentes, Botões e similares, Chapéus, Viseiras, Capacetes, Bonés, Toucas, Chapéus para Senhoras, Material de Segurança e Proteção ao Trabalho.

3ª. VIGÊNCIA:

A Vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho será de 01 de setembro de 2008 até 31 de agosto de 2009.

4ª. PROCESSO DE PRORROGAÇÃO:

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação do presente instrumento coletivo, deverá iniciar-se com antecedência mínima de 30 dias em relação ao término deste.

SEGUNDA PARTE - CLÁUSULAS ECONÔMICAS:

5ª. REAJUSTE SALARIAL E AUMENTO REAL:

Os salários dos trabalhadores abrangidos por este instrumento, serão reajustados, retroativamente, a 1.º de setembro de 2008 com o percentual de 7,65% (sete, vírgula, sessenta e cinco por cento) sobre o salário de Setembro/2007.

6ª. REAJUSTE SALARIAL APÓS A DATA BASE:

Aos trabalhadores admitidos após a data base, ou, empresa constituída após esta, o reajuste será proporcional aos meses trabalhados na proporção de 01/12 (um doze avos) por mês.

7ª. SALÁRIO NORMATIVO:

Fica assegurado aos trabalhadores abrangidos pela presente convenção o seguinte Piso Salarial mensal da categoria:

FUNÇÕES	PISO
Auxiliar Geral	R\$ 461,40
Após 180 dias de serviço	R\$ 482,14
Costureira Profissional – PISO	R\$ 580,04

Parágrafo 1.º - Os salários dos empregados serão revistos mediante negociação pelas partes, no prazo de 06 (seis) meses de sua vigência, em decorrência da inflação vigente no país ou de medidas econômicas que alterem o quadro da economia nacional.

8ª. COMPENSAÇÕES:

As compensações serão reguladas por lei, não serão compensadas as majorações por término de aprendizagem, implemento de idade, promoções por antiguidade, merecimento, transferência de cargo, estabelecimento ou localidade ou equiparação salarial por sentença transitada em julgado (Instrução Normativa n.º 01 do TST).

9ª. HORAS EXTRAS:

As horas extraordinárias serão quitadas da seguinte forma:

- Até 20 (vinte) horas no mês: sofrerão acréscimo de 60% (sessenta por cento).
- Acima de 20 (vinte) horas no mês, sofrerão o acréscimo de 80% (oitenta por cento)
- Feriados, Domingos ou dias de folga: Terão as horas decorrentes remuneradas em consonância com a Súmula 146, do TST, ou seja: acrescidas do adicional de 200% (duzentos por cento).

— As horas laboradas em domingos, feriados e dias de folga, serão consideradas como horas extras.

— As Horas Extraordinárias deverão, obrigatoriamente, estarem estampadas nos recibos de pagamentos mensais, com os respectivos reflexos.

— As Horas Extraordinárias serão prestadas em caráter emergencial e não como complementação salarial, razão pela qual não são obrigatórias ao empregado que as dispensar, exceto nas emergências propriamente ditas.

10^a. **ADICIONAL NOTURNO:**

As horas noturnas, compreendidas entre as 22:00 (vinte e duas) horas e 05:00 (cinco) horas do dia seguinte, serão remuneradas com adicional de 60% (sessenta por cento).

Parágrafo Único: As empresas que optarem pelo trabalho em três ou quatro turnos, o percentual do Adicional Noturno será de 30% (trinta por cento), devendo a intenção do funcionamento por turnos ser comunicado ao Sindicato Obreiro para registro.

11^a. **SALÁRIO DO EMPREGADO ADMITIDO EM SUBSTITUIÇÃO:**

Admitido o empregado para a função de outro dispensado sem justa causa, será garantido àquele, salário igual ao empregado demitido, sem considerar vantagens pessoais.

12^a. **ADIANTAMENTO SALARIAL:**

As empresas concederão até o dia 20 (vinte) de cada mês, vale adiantamento em valor equivalente ao mínimo de 40% (quarenta por cento) sobre o valor do salário do mês anterior, o qual deverá vir descontado através dos recibos de pagamentos mensais, mediante a concordância do empregado que dará o ciente em formulário próprio oferecido pela empresa.

13^a. **GRATIFICAÇÃO:**

Os empregados farão *jus* a uma gratificação correspondente a 50% (cinquenta por cento) sobre o salário normativo da categoria (Piso Salarial), a cada período de 02 (dois) anos de serviço prestado à mesma empresa. A citada gratificação será paga em uma única parcela no mês do aniversário de admissão juntamente com o salário do mês, sob o título "gratificação" e a mesma terá caráter indenitário e não será incorporada ao salário e não será utilizada para fins de encargos sociais.

14^a. **ABONO POR APOSENTADORIA:**

Por ocasião da aposentadoria do empregado, a empresa pagará a este, desde que tenha acima de três anos de serviço na mesma empresa, um abono equivalente a 01 (um) salário nominal percebido à época do evento.

15^a. **INDENIZAÇÃO SEGURO DESEMPREGO:**

Em caso de não recebimento de seguro desemprego por falta de fornecimento do impresso próprio devidamente preenchido, falta de registro em CTPS ou preenchimento irregular ao empregado demitido sem justa causa, e, que estiver nas condições exigidas pelo art. 3.º, da Lei 7998/90, os empregadores serão responsáveis pelo pagamento das quotas de seguro desemprego a que faria *jus* o empregado. Esta disposição é válida enquanto vigor a mencionada legislação.

16^a. **PAGAMENTO DE SALÁRIOS:**

a) - **Prazo:**

O pagamento de saldo salarial dos empregados será efetuado até o 5.º dia útil de cada mês, sendo que o atraso no referido pagamento, dará ao empregado o direito de recebimento de multa prevista na § 8.º do art. 477, da CLT (Lei n.º 7.855/89);

b) - **Entrega de Comprovantes:**

Obrigatoriamente, será fornecido ao trabalhador, cópia de todos os documentos por ele assinado, notadamente comprovante de pagamento de salários, férias, décimos terceiros e demais valores quitados, contendo identificação da empresa, das verbas pagas, assim como descontos efetuados, incluindo-se os valores equivalentes aos depósitos de FGTS em conta vinculada.

c) - **Pagamento em cheque:**

Quando os pagamentos ocorrerem em cheque, qualquer que seja o seu fato gerador, estes deverão ocorrer dentro do horário bancário, de forma que propicie condição do empregado efetuar o desconto do mesmo, inclusive quando a ocorrência se der em dia de sexta-feira, sem prejuízo do horário de refeição e descanso, sob pena de ser considerado como pago a data do efetivo desconto do citado cheque.

17ª. **PAGAMENTO DE AJUDA ALIMENTAÇÃO:**

No caso de necessidade de trabalho extraordinário, que deverá ser evitado, as empresas fornecerão gratuitamente lanches aos empregados, quando a jornada extraordinária for igual ou superior a 1 (uma) hora.

18ª. **ERROS NOS PAGAMENTOS DE SALÁRIOS:**

Quando por ocasião do pagamento dos salários, este, vierem com erro de valor, contrário ao empregado, a empresa pagará a diferença devidamente corrigida, de conformidade com os juros bancários no prazo máximo de 05 (cinco) dias, sob pena de execução direta, valendo o Recibo de Pagamento como prova da inadiquência.

TERCEIRA PARTE - CLÁUSULAS SOCIAIS:

19ª. **AUXÍLIO FUNERAL:**

As empresas concederão um auxílio funeral correspondente ao valor de 01 (um) salário mínimo, destinado à ajuda ao sepultamento do empregado que vier a falecer, e será quitado juntamente com as verbas rescisórias ao beneficiário do empregado. Esta verba não terá caráter salarial.

20ª. **PAGAMENTO DO P.I.S.:**

É facultado às empresas providenciarem para que o pagamento do PIS seja efetuado em suas dependências. Se assim não ocorrer, a empresa concederá ½ (meio) dia para que o empregado possa receber as verbas decorrentes do PIS sem prejuízo no salário.

21ª. **ESTABILIDADE NO EMPREGO:**

Terá garantia de emprego os trabalhadores portadores de estabilidade abaixo, não podendo ser-lhes concedido aviso prévio por dispensa arbitrária, entendendo-se como tal a que se fundar em motivo técnico-econômico e financeiro:

§ 1.º - **GESTANTE:**

Garantia de emprego à empregada gestante até 30 (trinta) dias após o término do benefício previdenciário, sendo que, ocorrendo a demissão sem justa causa, caberá a mesma comunicar, sob pena de perda automática de sua estabilidade, no prazo de sessenta dias, à contar de da data do afastamento, através de atestado médico ou equivalente, a sua condição, para propiciar a sua readmissão.

§ 2.º - **TRABALHADOR EM VIAS DE APOSENTADORIA:**

Ao empregado que estiver na condição de no mínimo 1 (um) ano para aquisição de aposentadoria, terá garantia de emprego durante o aludido ano que faltar para se aposentar, desde que haja a prestação de trabalho ao mesmo empregador pelo menos 2 (dois) anos anteriores.

§ 3.º - **MEMBROS DA CIPA:**

Os membros da CIPA, titulares e suplentes, gozarão de estabilidade no emprego, desde o momento de sua inscrição como candidato, até 01 (um) ano após o término de seu mandato.

§ 4.º - **RESERVISTA:**

O empregado em idade de prestar o serviço militar, terá garantia de emprego por 30 (trinta) dias após a baixa do serviço militar.

§ 5.º - **ACIDENTE DE TRABALHO:**

Ao trabalhador afastado do emprego em virtude de acidente de trabalho, fica assegurado o direito de estabilidade no emprego por no mínimo de doze meses, após o seu retorno ao trabalho, quando o afastamento for igual ou superior a 15 dias.

§ 6.º - **RECICLAGEM FUNCIONAL:**

Ocorrendo o retorno do empregado aos serviços da empresa, conforme previsto no parágrafo anterior, e ocorrer a sua incapacitação para o exercício da função que realizava anteriormente ao acidente, deverá o mesmo ser reciclado para o exercício em outra função compatível à sua condição, sem a diminuição de seus proventos.

22ª. **PROTEÇÃO À MATERNIDADE:**

A proteção à Maternidade prevista na Legislação será atendida conforme as disposições abaixo e das demais que vierem a ser incluídas na cláusula:

§ 1.º - Para o recebimento dos benefícios da maternidade a empregada deverá avisar a empresa de seu estado gravídico, desde que do mesmo tenha conhecimento.

§ 2.º - **AUXÍLIO CRECHE:**

Os estabelecimentos que tenham em seus quadros pelo menos 20 (vinte) mulheres, com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade, propiciarão instalação de creches ou proporcionarão convênio com Creches para guarda e assistência de seus filhos em períodos de amamentação, de acordo com o art. 389 da CLT.

§ 3.º - **AMAMENTAÇÃO:**

Para amamentar o próprio filho, na forma da legislação vigente, a empregada mãe, terá direito durante a jornada de trabalho, a dois descansos de ½ (meia) hora cada um.

§ 4.º - **LOCAL DE TRABALHO - GESTANTE:**

Fica proibido o trabalho da empregada gestante, próximo ao setor que manuseie tinta, thinner, cola de sapateiro e outros produtos químicos, em razão da intoxicação, e pela proximidade, ocorrer a dependência tóxica, além de prejudicial à gestação, desde que a mesma tenha comunicado que está grávida.

23ª. **CLÁUSULAS DE PROTEÇÃO À SAÚDE:**

A proteção à saúde dos empregados será de conformidade com o abaixo instituído e pelas normas gerais da Legislação específica.

§ 1.º - **COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO:**

As empresas deverão comunicar todo e qualquer acidente de trabalho ocorrido com seus empregados ao INSS, a fim de que se lhes garantam o correto tratamento médico, evitando-se assim, que em futuro possa ocorrer ações de indenização por parte do empregado por danos e perdas, danos pessoais e/ou estéticos, em razão de tratamento inadequado.

§ 2.º - As empresas enviarão ao Sindicato dos Trabalhadores, cópias das comunicações de acidentes de trabalho encaminhados ao INSS, para fins de estatística e acompanhamento pelo Sindicato.

§ 3.º - **EXAMES LABORATORIAIS:**

O empregado será dispensado do trabalho, no caso de existir necessidade de submeter-se a exames laboratoriais, quando solicitado pelo médico da empresa, do Sindicato, de particular ou da Previdência, pelo tempo necessário à realização do exame, com comprovação posterior, sob pena do desconto do dia faltante.

§ 4.º - **EXAMES MÉDICOS:**

As empresas se obrigam a realizar exames médicos nos empregados, quando da admissão, periódicos e demissão. Os resultados dos exames serão entregues ao empregado quando por ele ou por seu médico for solicitado. Os critérios relativos ao serviço médico e outros aspectos serão de responsabilidade da empresa, conforme lei vigente.

§ 5.º - **ATESTADOS MÉDICOS:**

As faltas ao serviço por motivo de doença, de seu filho menor de 05 anos, limitados à três vezes no ano, serão comprovadas para todos os efeitos legais, através de atestados médicos fornecidos pela instituição previdenciária, médicos credenciados pela empresa ou pelo sindicato profissional, contendo o CID - Código Internacional de Doenças, data, e assinatura do médico atestante. Tal atestado será vistado pelo médico da empresa.

§ 6.º - **ATESTADOS MÉDICOS:**

As faltas ao serviço por motivo de doença do trabalhador serão comprovadas para todos os efeitos legais, através de atestados médicos fornecidos pela instituição previdenciária, médicos credenciados pela empresa ou pelo sindicato profissional, contendo o CID - Código Internacional de Doenças, data, e assinatura do médico atestante. Tal atestado será vistado pelo médico da empresa, quando da existência deste.

§ 7.º - **REFEITÓRIO:**

As empresas com mais de 10 (dez) empregados, deverão manter local apropriado para refeições, contendo no mínimo: mesas, cadeiras, fogão ou estufas. Por outro lado, todas (com qualquer número de empregados), deverão ter em suas instalações filtro d'água ou bebedouro.

§ 8.º - **NECESSIDADE HIGIÊNICA:**

Nas enfermarias ou caixas de primeiros socorros, deverão conter absorventes higiênicos para atender ocorrência de emergência.

§ 9.º - **SEGURANÇA E PROTEÇÃO NO TRABALHO:**

As empresas fornecerão gratuitamente, todo material de proteção individual aos trabalhadores, bem como cuidarão pela segurança das instalações, notadamente elétricas, com verificação adequada das instalações por parte do Corpo de Bombeiros, quando houver necessidade.

§ 10.º - **QUADRO DE DIVULGAÇÃO DE DOAÇÃO DE ÓRGÃOS:**

Recomenda-se às empresas a fixação de cartazes e outros meios de divulgação, com a finalidade de incentivar a importância de doação de órgãos pelos funcionários e suas respectivas famílias, após o falecimento. Observando-se que já existe lei em que todos os brasileiros são doadores potenciais de órgãos, salvo disposição escrita em contrário.

§ 11º - **CAIXAS DE PRIMEIROS SOCORROS:**

As empresas manterão em suas sedes caixas de primeiros socorros, com os medicamentos essenciais e necessários ao pronto atendimento médico ao trabalhador, conforme indicado por médico clínico geral.

§ 12º - **HIGIENE PESSOAL - BANHEIROS:**

As empresas providenciarão para que os banheiros sejam em quantidade suficientes ao número de empregados, separando o de uso masculino com o de feminino, incluindo o fornecimento dos produtos de higiene pessoal tais como: sabonete, papel higiênico, toalhas, produtos de limpeza para tintas e produtos químicos. Os banheiros serão mantidos em condições impecáveis de higiene, a qual contará com a colaboração dos empregados.

§ 13º - **FORNECIMENTO DE ÁGUA POTÁVEL:**

Ao trabalhador será fornecida água potável, a qual deverá estar isenta de microorganismos contrários à boa saúde dos mesmos.

24ª. **UNIFORMES:**

A empresa que exigir o uso de uniformes, deverão fornecê-los gratuitamente, substituindo-os quando necessário, mediante devolução dos uniformes usados. No ato da rescisão contratual, os mesmos deverão ser obrigatoriamente devolvidos.

25ª. **TOLERÂNCIA JUSTIFICADA NO HORÁRIO DE ENTRADA:**

Poderão os empregados, eventualmente, adentrarem ao local de trabalho, com atraso de até cinco minutos, sem sofrerem qualquer prejuízo em sua remuneração, desde que justificado e reposto.

26ª. **ABONO DE FALTAS:**

a) - **A Estudante:**

Serão abonadas as faltas ao trabalho, do empregado estudante em dias de prestação de exames vestibular, para ingresso nos cursos técnicos e superior, devendo o empregador ser avisado com antecedência mínima de 72:00 (setenta e duas) horas, mediante comprovação posterior, sob pena de desconto pela falta.

Fica vedada a prorrogação do horário habitual de trabalho (horas extras) aos empregados estudantes, desde que os mesmos expressem desinteresse pela citada prorrogação.

b) - **A Dirigente Sindical:**

Os dirigentes sindicais, titulares ou suplentes, não liberados de suas funções na empresa, poderão ausentarem-se do serviço até 06 (seis) dias por ano, sem prejuízo da remuneração, para atenderem Assembléia Geral, Reuniões, Seminários ou outras atividades de interesse da categoria, mediante comunicação à empresa, com antecedência de 24:00 (vinte e quatro) horas, esta liberação será porém, de 01 (um) dirigente por empresa para cada evento.

c)- Por ocasião de Núpcias:

Por ocasião do casamento, o empregado gozará do abono de falta prevista no art. 473, da CLT, até o limite de 05 (cinco) dias.

d)- Licença Paternidade:

O prazo da licença Paternidade a que se refere o Art. 7º, XIX, da Constituição Federal é de 05 (cinco) dias.

27ª. CARTA DE REFERÊNCIA:

Quando do desligamento do empregado, a empresa fornecerá ao mesmo, no ato da rescisão contratual, carta de referência contendo a função e o tempo de serviço prestado à empresa.

28ª. DEFICIENTES FÍSICOS:

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

29ª. QUADRO FUNCIONAL:

Recomenda-se às empresas que na medida do possível mantenham em seu quadro funcional empregados com idade superior a 40 (quarenta) anos.

30ª. AUXILIO DOENÇA - COMPLEMENTAÇÃO:

Aos trabalhadores que permanecerem em tratamento médico por prazo superior a 15 (quinze) dias, e ocorrer o pagamento de Auxílio doença pela Previdência Social, as empresas efetuarão a complementação de seu benefício, como vales, até o limite de seus proventos mensais, a fim de que o mesmo não venha a periclitar em sua condição de recuperação.

§ 1.º: O valor da complementação do auxílio doença, poderá ser descontado do pagamento do empregado quando de seu retorno aos serviços, em até 10 (dez) parcelas iguais sem acréscimos financeiros.

§ 2.º - Ocorrendo a rescisão do contrato de trabalho antes do prazo previsto no parágrafo anterior, o saldo devedor, por ventura existente, será, na ocasião, descontado no Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho.

31ª. INÍCIO E ENCERRAMENTO DE JORNADA:

As empresas evitarão iniciar jornada de trabalho entre 23:30 (vinte e três horas e trinta minutos) e o encerramento às 05:30 (cinco horas e trinta minutos), pelo fato de que nesses horários não existem transportes coletivos o que vem a agravar a segurança pessoal do trabalhador que fica sujeito a roubos e assaltos.

32ª. JORNADA INCOMPLETA

Quando os empregados forem dispensados pelas empresas de trabalharem em um dia ou antes de completarem a jornada normal diária, os mesmos terão direito ao pagamento integral daquele dia, sem necessidade de compensar em outro dia, as horas não trabalhadas.

QUARTA PARTE - CLÁUSULAS TÉCNICAS:

33ª. FÉRIAS:

As Férias dos empregados serão concedidas na fórmula abaixo descrita, atentando-se para as disposições legais pertinentes à matéria.

§ 1.º - Férias Proporcionais:

Fica assegurado férias proporcionais acrescidas de 1/3 (um terço), ao trabalhador que possuindo menos de um ano de serviço na empresa, venha a solicitar sua rescisão contratual.

§ 2.º - Início das Férias:

O início das férias dos empregados deverá dar-se no dia imediatamente posterior ao feriado, descanso semanal remunerado ou dia compensado, inclusive dia de Natal, Ano Novo, Sexta Feira da Paixão e demais feriados nacionais.

§ 3.º Férias Coletivas:

Quando as empresas optarem pela concessão de férias coletivas, estas não poderão ter início nas vésperas dos dias de Natal, Ano Novo e feriados, bem como nos sábados, afim de não se prejudicar a compensação dos sábados e o Descanso Semanal Remunerado já adquiridos. Ocorrendo a concessão contrariamente ao retro disposto, esses dias serão acrescidos às férias.

34ª. **CARTÕES PONTO:**

Os empregados, em caso de dúvidas, poderão examinar seus cartões ou livros ponto junto ao Departamento Pessoal da empresa, e por ocasião do pagamento dos salários conferi-lo para confirmar as horas trabalhadas.

35ª. **AVISO PRÉVIO - DEMISSÃO:**

O aviso prévio será obrigatoriamente fornecido por escrito, contra recibo do empregado, que ficará com uma via, esclarecendo se deve ou não trabalhar no período, data e local para recebimento de suas verbas rescisórias. Não podendo na falta destas observações, fazer a empresa qualquer alegação em juízo.

§ 1.º - **REDUÇÃO:**

As empresas poderão conceder aviso prévio de 23 (vinte e três) dias com jornada diária normal e redução da jornada mensal em 07 (sete) dias.

§ 2.º - **JUSTA CAUSA:**

Na hipótese de rescisão de contrato de trabalho por justa causa, a empresa deverá obrigatoriamente, indicar por escrito a falta grave cometida pelo empregado, com contra recibo deste, sob pena de não podê-la alegar em Juízo. A empresa remeterá uma cópia desta comunicação ao Sindicato Obreiro. A referida rescisão contratual deverá, obrigatoriamente, ser homologada pelos órgãos competentes.

36ª. **PREENCHIMENTO DE DOCUMENTAÇÃO PREVIDENCIÁRIA:**

As empresas deverão preencher a documentação exigida pela previdência quando solicitado pelo empregado e fornecê-los obedecendo os seguintes prazos:

- a) - para fins de obtenção de auxílio doença ... 03 dias;
- b) - para fins de aposentadoria 03 dias;
- c) - para fins de aposentadoria especial .. 03 dias.

37ª. **CONTRATO DE EXPERIÊNCIA:**

O contrato de experiência, só poderá ser estipulado por no máximo 90 (noventa) dias, podendo ser prorrogado por uma única vez dentro do referido período.

Parágrafo Único: Empregado readmitido na mesma empresa e função após até seis meses de seu afastamento, poderá ser submetido a contrato de experiência de no máximo 30 (trinta) dias improrrogáveis.

38ª - **CONTRATO POR TEMPO DETERMINADO:**

Ocorrendo a necessidade da empresa para a complementação de serviços inadiáveis, poderá haver a contratação de empregados por prazo determinado pelo tempo máximo de 06 (seis) meses, prorrogáveis por igual período, observadas as normas do art. 451 e 452, da CLT.

39ª. **ILUMINAÇÃO:**

Nos termos da portaria MTE 3.214/78, serão garantidas condições de boa iluminação, para desenvolvimento dos serviços nos locais de trabalho.

40ª. **PREENCHIMENTO DE VAGAS -**

As empresas darão preferência ao remanejamento interno de seus empregados em atividades para o preenchimento de vagas de nível superior.

§ Único: As empresas, sempre que possível, darão preferência à readmissão de seus ex-empregados.

41ª. **RELAÇÃO DE EMPREGADOS (demitidos e admitidos):**

As empresas enviarão ao Sindicato Profissional, semestralmente cópia da comunicação a que se refere o parágrafo único do art. 1.º, da Lei n.º 4.923/65 (Registro de Admissão e Demissão de Empregados).

42ª. **ANOTAÇÃO EM C.T.P.S.:**

As empresas efetuarão as devidas anotações na CTPS dos trabalhadores, no tocante a tempo de serviço, função exercida bem como o valor do salário realmente percebido.

43ª. **AUTOMAÇÃO:**

As funcionários que tiverem funções extintas ou modificadas por alterações tecnológicas dos meios ou processos de produção, recomenda-se o treinamento adequado para a aprendizagem à eventual ocupações das novas funções.

44ª. **EXTRATOS DO FGTS:**

Ocorrendo a entrega dos extratos de contas do FGTS, fornecido pela Caixa Econômica Federal, de seus empregados, as empresas os entregará assim que os receber aos seus respectivos destinatários.

45ª. **GARANTIA SALARIAL NA RESCISÃO:**

A liquidação dos direitos trabalhistas resultantes da rescisão contratual, deverá ser quitada no primeiro dia útil a contar do término do aviso prévio quando trabalhado. (letra "a" do § 6.º, do art. 477, da CLT). Aviso prévio indenizado ou dispensa do cumprimento deste, o prazo será de 10 dias corridos a contar da notificação. (letra "b" do § 6.º, do art. 477, da CLT).

§ 1.º - Em qualquer das hipóteses a empresa deverá comunicar ao empregado por escrito (podendo ser no verso da carta de aviso prévio), se deverá cumpri-lo (Aviso Prévio) trabalhando ou se será indenizado, local e horário para recebimento das verbas rescisórias, mediante entrega de uma via ao empregado. Na ausência destas observações, a empresa nada poderá alegar em juízo em sua defesa quanto ao aviso prévio.

§ 2.º - O não atendimento aos prazos acima, implicará no pagamento de multa prevista na Lei 7.855/89, em valor equivalente ao salário realmente percebido pelo empregado.

§ 3.º - Em caso de não comparecimento do empregado no prazo estipulado para receber seus haveres, a empresa estará desobrigada a pagar a multa mencionada, mediante comunicação por escrito diretamente à entidade sindical contra recibo por esta, ou por via postal "AR".

46ª. **COMPENSAÇÃO DO EXPEDIENTE AOS SÁBADOS:**

Aos empregados que optarem pelo regime de Compensação de Jornada de Trabalho, desde que lhes seja facultado pela empresa, o horário de trabalho será o seguinte:

§ 1.º - **EXTINÇÃO COMPLETA DO TRABALHO AOS SÁBADOS:**

As horas de trabalho correspondentes aos sábados serão compensadas no decurso da semana de segunda à sexta feira, com acréscimo de até 2 (duas) horas diárias, de maneira que nestes dias se completem as 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

§ 2.º - **EXTINÇÃO PARCIAL DE TRABALHOS AOS SÁBADOS:**

As horas correspondentes à redução de trabalho aos sábados, serão da mesma forma compensadas pela prorrogação da jornada de trabalho de segunda a sexta feira, observadas as condições básicas referidas no parágrafo anterior. Competirá às empresas, em comum acordo com seus empregados, fixar a jornada de trabalho, para efeito de compensação, objetivando a extinção completa ou parcial do expediente aos sábados, dentro das normas aqui estabelecidas. Neste acordo deverão ser respeitados os intervalos mínimo legais, bem como os direitos protetivos da mulher e do menor trabalhador.

§ 3.º - As horas extras eventualmente trabalhadas, não descaracterizarão o contrato de prorrogação de horário convencionado para a extinção do trabalho aos sábados.

§ 4.º - **FERIADO AO SÁBADO - PROCEDIMENTO DA PRORROGAÇÃO:**

Ocorrendo compensação do horário de trabalho na semana em que coincidir que o feriado caia em um sábado, o horário compensado, na semana, será pago como horas extras, ou, na semana do evento não haverá prorrogação do horário na semana.

§ 5.º - Observado o determinado no artigo 6º, da Lei n.º 9.601, de 22 de Janeiro de 1998, as empresas poderão estabelecer em sua totalidade ou setores específicos, em qualquer tempo, dentro da vigência desta Convenção, flexibilização da jornada de trabalho, visando manter o fluxo de atividades em período de flutuação do volume da produção, através de um sistema de débito e crédito de horas, formando um banco de horas.

- a) – as empresas que optarem pela utilização deste mecanismo, deverão convocar a entidade profissional para participar da negociação para a fixação das regras relativas à flexibilização da jornada.
- b) – a forma de operacionalização, bem como o detalhamento adequado à cada situação fática serão objetos dos acordos específicos informados pelas empresas, e deverão ter regras claras sobre o limite de horas acrescidas ou debitadas da jornada de trabalho, forma de inserção de horas, remuneração das mesmas, compensação do saldo de horas, vigência/apuração das horas constantes do banco e prazo para revisão do acordo.

QUINTA PARTE - CLÁUSULAS SINDICAIS:

47ª. REVISTAS NOS EMPREGADOS:

Se a empresa efetuar revistas nos empregados, elas devem obrigatoriamente serem efetuadas em locais reservados e o revistador deverá ser do mesmo sexo do empregado revistado.

Parágrafo único – As empresas poderão não permitir a entrada nos locais de trabalho de empregados com bolsas, sacola ou caixas, desde que a mesma forneça local apropriado para a guarda e acondicionamento desses objetos.

48ª. REUNIÕES E CURSOS:

Os cursos e reuniões que forem promovidos pela empresa e de comparecimento obrigatório pelo empregado, deverão ser realizados durante a jornada normal de trabalho, se fora do horário, mediante pagamento de horas extras durante o tempo de reunião, ficando proibida qualquer compensação.

49ª. FISCALIZAÇÃO DO CUMPRIMENTO DA PRESENTE CCT.

A Entidade Profissional, tendo conhecimento da transgressão por parte das empresas, de qualquer das cláusulas deste instrumento, comunicará a Entidade Econômica, para que tome as devidas providências junto à empresa transgressora, para corrigir o descumprimento das normas aqui pactuadas.

§ Único: Decorridos cinco dias do aviso, a Entidade Profissional tomará automaticamente as providências judicialmente para o cumprimento das normas convencionadas.

50ª. QUADRO DE AVISOS:

As empresas reservarão local apropriado para afixação de quadros de avisos, editais e notícias da entidade profissional, além de outros de interesse geral, mediante visto e autorização da direção da empresa, bem como cópia da presente convenção para fins de divulgação.

51ª. NOVAS NEGOCIAÇÕES - NO TRANSCURSO DA CONVENÇÃO:

As partes, Sindicato Profissional e Econômico, voltarão a rever, estudar e alterar as cláusulas econômicas, em caso de alteração da política salarial por parte do governo federal, imediatamente.

52ª. DESCONTOS DE ENCARGOS SINDICAIS:

Ficam as empresas autorizadas a efetuarem descontos de encargos sindicais (Contribuição Sindical, Contribuição de Solidariedade Sindical e Taxa de Reversão Salarial), nos recibos salariais dos empregados, desde que esses descontos sejam autorizados por Assembléia Geral devidamente convocada por Edital de Convocação, publicado em jornal de circulação regional e que respeitem o correto enquadramento sindical.

53ª. REVERSÃO SALARIAL - ASSISTENCIAL: - AO SINDICATO PROFISSIONAL:

Conforme aprovado em Assembléia Geral realizada no dia 23/07/2008 e 27/10/2008, para assegurar a unicidade jurídica do presente instrumento, retribuir o empenho e trabalho para a realização do mesmo, manter as atividades sindicais e cumprir determinação da assembléia geral, e ainda conforme o disposto no inciso IV do art. 8.º, inciso XXVI e art. 7.º, da Constituição Federal, as empresas descontarão dos salários de seus empregados sindicalizados, o percentual de 4% (quatro por cento) sobre o salário já reajustado no mês de Novembro/08, à título de Reversão Salarial, que deverá ser recolhido diretamente na Caixa Econômica Federal - Agência 0379, na conta n.º 003 - 1365-6, em qualquer cidade, até o dia 10/12/2008, sendo que a entidade obreira se compromete a fornecer guias próprias.

§ 1.º - Fica assegurado a todos os empregados, mediante manifestação pessoal e por escrito, junto ao sindicato obreiro, o direito de oposição ao desconto da reversão salarial/assistencial, na sede deste, até 10 (dez) dias após a assinatura da presente convenção, vedada a manifestação coletiva apresentada por empresa perante o sindicato por caracterizar intromissão na administração obreira.

54ª. CONTRIBUIÇÃO DE SOLIDARIEDADE SINDICAL:

Conforme aprovado em Assembléia Geral realizada no dia 23/07/2008 e 27/10/2008, as empresas descontarão mensalmente de seus empregados sindicalizados, o valor equivalente a 2% (dois por cento) sobre o salário mínimo, recolhidas diretamente na Caixa Econômica Federal - Agência 0379, na conta n.º 003-1365-6, em qualquer cidade, conforme guias próprias fornecidas pela Entidade Obreira, até o dia 07 de cada mês.

§ 1.º - Cabe à entidade profissional, a responsabilidade de repasse dos valores devidos em favor da Federação dos Trabalhadores nas Indústrias do Estado do Paraná – FETIEPR e à Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria - C.N.T.I., no que couber.

§ 2.º - Fica assegurado a todos os empregados, mediante manifestação pessoal e por escrito, junto ao sindicato obreiro, o direito de oposição à contribuição de solidariedade sindical, na sede deste, até 10 (dez) dias após a assinatura da presente convenção, vedada a manifestação coletiva apresentada por empresa perante o sindicato por caracterizar intromissão na administração obreira.

§ 3.º - Quando do desconto de outras contribuições sindicais, tais como reversão ou contribuição sindical, para se evitar duplicidade de descontos, não haverá desconto desta verba, nos respectivos meses.

55ª. REVERSÃO ASSISTENCIAL - AO SINDICATO PATRONAL:

A Reversão Assistencial da categoria econômica será quitada pelas empresas em duas parcelas, sendo:

— 1ª parcela - 4% (quatro por cento) sobre a folha de pagamento do mês de Novembro/08, que deverá ser repassada até o dia 10/12/2008;

— 2ª parcela - 4% (quatro por cento) sobre a folha de pagamento do mês de abril/2008, que deverá ser repassada à entidade até o dia 11/05/2009;

Parágrafo Único: EMPRESAS ESPECIAIS:

Para as empresas que a folha de pagamento não atingir a R\$ 2.000,00 (dois mil reais) o valor mínimo será de R\$ 50,00 (cinquenta reais) em cada parcela, prevista no parágrafo anterior.

56ª. CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA - Patronal:

As empresas recolherão aos cofres da entidade patronal o valor equivalente a 4% (quatro por cento) conforme a tabela enviada pela FIEP de Contribuição Confederativa, cujos valores são repassados até a data de 31.01.2009.

Parágrafo Único: A Entidade Patronal ficará encarregada de transferir o percentual devido à FIEP e CNI, se for o caso, até o último dia útil do mês de fevereiro de 2009.

57ª. GARANTIAS GERAIS:

Ficam asseguradas as condições mais favoráveis já existentes em cada empresa decorrentes de convenção ou acordo coletivo, com relação a qualquer das cláusulas aqui pactuadas.

58ª. PENALIDADE:

Estipula-se multa de 20% (vinte por cento) sobre o piso da categoria percebido pelo empregado, a ser aplicado pelo descumprimento de quaisquer das cláusulas desta Convenção Coletiva de Trabalho, por cláusula e por convenção, que reverterá em favor da parte prejudicada.

59ª. SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL:

É assegurada ao Sindicato Profissional, legitimidade para substituir os seus representados (associados ou não) em ações individuais ou coletivas de interesse da classe profissional.

60ª. SINDICALIZAÇÃO OBREIRA:

Por ocasião da admissão será entregue ao empregado o pedido de inscrição no quadro associativo do Sindicato Obreiro, o qual deverá entregar uma via, pessoalmente, ao mesmo para a efetivação de seu registro, quando então se manifestará sobre o ingresso ou não na agremiação trabalhista. Havendo a negativa, o Sindicato Obreiro avisará a empresa para não executar o desconto, sem obrigação da empresa.

61ª. **CONSTITUIÇÃO DE GRUPO DE TRABALHO:**

As partes comprometem-se a formar grupo de trabalho paritário, com vista a estudos que atendam aos interesses recíprocos relativamente à produção, proteção do trabalho, criação de cooperativas de trabalho, melhoria das condições do trabalho nas empresas, propondo medidas de ensino profissional, e outros que se propuserem em benefício das categorias envolvidas.

62ª. **DIVULGAÇÃO DO PRESENTE INSTRUMENTO NORMATIVO:**

As partes que firmam o presente instrumento comprometem-se a divulgar os termos do mesmo aos seus representados.

SEXTA PARTE - CLÁUSULAS EDUCACIONAIS:

63ª. **ESTAGIÁRIOS:**

As empresas mantenedoras de convênios com entidades específicas ou instituições de ensino para realização de estágio, em havendo vagas disponíveis poderão contratar os estagiários ao final do respectivo período de estágio.

64ª. **COMBATE AO ANALFABETISMO:**

Havendo nos quadros de trabalhadores da empresa pessoas não alfabetizadas, a empresa poderá, para contribuir com o desenvolvimento da Cidadania, proporcionar aulas de alfabetização no local de trabalho para as pessoas interessadas.

§ ÚNICO: Para a alfabetização a empresa poderá utilizar-se de seus próprios funcionários ou ainda estabelecer convênio com a entidades educacionais do Município, em período não superior a uma hora diária, ou ainda, utilizar-se de Programa Telecurso ou assemelhado.

65ª. **AUXILIO EDUCAÇÃO:**

Recomenda-se às empresas utilizarem-se de convênio ME. SALÁRIO EDUCAÇÃO para a concessão de bolsas de estudos de 1.º grau em escola particular aos filhos de funcionários.

66ª. **SEGURO DE VIDA:**

Recomenda-se às empresas que façam um seguro de vida para acidente de trabalho, à favor de seus empregados, podendo este ser feito dentro do convênio que o sindicato profissional tem à disposição dos integrantes da categoria.

SÉTIMA PARTE - CLÁUSULAS FINAIS:

67ª. **FORO:**

O Foro competente para apreciar o cumprimento oriundo do presente texto coletivo, será a Vara do Trabalho de Apucarana, as Reclamações Trabalhistas obedecerão o Foro da jurisdição de cada Vara do Trabalho na base territorial.

68ª. **DISPOSIÇÕES GERAIS:**

As cláusulas aqui pactuadas, são retroativas a 01/setembro/2008, ante o fato desta convenção estar sendo firmada nesta data.

§ ÚNICO: As empresas que não concederam o reajuste aos salários no mês de Set/08, na forma estabelecida neste instrumento, deverão providenciar o pagamento das diferenças de forma destacada, junto dos salários do mês de Nov/08.

E, Assim, por estarem as partes entre si acordadas, assinam a presente Convenção Coletiva de Trabalho, contendo 68 (sessenta e oito) cláusulas, impressas em 05 (cinco) vias de igual teor e forma, para que sejam produzidos os jurídicos e legais efeitos, comprometendo-se as partes a depositar, para fins de registro e arquivo, uma via junto à Delegacia Regional do Trabalho no Estado do Paraná, nos termos do art. 614, da C.L.T.

Apucarana, 04 de Novembro de 2008

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS
INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO DE APUCARANA E
REGIÃO - CNPJ n.º 80.922.057/0001-87
Maria Leonora Batista - Presidente - RG: 1.398.685

Itacir Joaquim da Silva
Assessor Jurídico – OAB/PR n.º 15208

SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO DE
APUCARANA E VALE DO IVAÍ - CNPJ n.º
78.957.461/0001-44 - Jaime Leonel - Presidente
RG: 413.937

Wladimir Ortigoza
Assessor Jurídico- OAB/PR n.º 6.410