

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - 2010/2011

<b>CLÁUSULAS</b>	<b>TÓPICOS ABRANGIDOS</b>
01 <sup>a</sup>	Vigência
02 <sup>a</sup>	Abrangência
03 <sup>a</sup>	Prorrogação
04 <sup>a</sup>	Condições e Reajustes Salariais
05 <sup>a</sup>	Salário Normativo
06 <sup>a</sup>	Abono Assiduidade
07 <sup>a</sup>	Abono de Falta
08 <sup>a</sup>	Acervo para Fins de Aposentadoria
09 <sup>a</sup>	Adicional por Tempo de Serviço – Cláusula Compromissória.
10 <sup>a</sup>	Aperfeiçoamento Profissional
11 <sup>a</sup>	Atendimento de Emergência
12 <sup>a</sup>	Atestados Médicos
13 <sup>a</sup>	Ausências Legais
14 <sup>a</sup>	Auxílio Funeral
15 <sup>a</sup>	Aviso Prévio
16 <sup>a</sup>	Banco de Horas
17 <sup>a</sup>	Comissão de Conciliação Prévia Intersindical
18 <sup>a</sup>	Complementação de Auxílio Doença
19 <sup>a</sup>	Comprovante de Pagamento
20 <sup>a</sup>	Comunicação de Acidente de Trabalho
21 <sup>a</sup>	Contrato de Experiência
22 <sup>a</sup>	Controle Sindical e Incentivo ao Estudo
23 <sup>a</sup>	Deficientes Físicos
24 <sup>a</sup>	Demonstrativo de Cálculos para Rescisão Contratual
25 <sup>a</sup>	Desconto Assistencial dos Rep. pelo Sindicato Laboral
26 <sup>a</sup>	Descontos
27 <sup>a</sup>	Eleição das Cipas
28 <sup>a</sup>	Erro no Pagamento ou Adiantamento
29 <sup>a</sup>	Estabilidade e Dispensa de Dirigentes Sindicais
30 <sup>a</sup>	Estágio Profissional
31 <sup>a</sup>	Exames Médicos
32 <sup>a</sup>	Festejos do Dia da Costureira
33 <sup>a</sup>	Formulários para a Previdência
34 <sup>a</sup>	Fornecimento de Refeição
35 <sup>a</sup>	Garantia de Emprego ao Acidentado e a Gestante
36 <sup>a</sup>	Garantia de Emprego ao Reservista
37 <sup>a</sup>	Garantias Gerais
38 <sup>a</sup>	Gestante – Período para Descanso
39 <sup>a</sup>	Ginástica Laboral
40 <sup>a</sup>	Homologação da Rescisão do Contrato de Trabalho
41 <sup>a</sup>	Horário Noturno
42 <sup>a</sup>	Horários Especiais e Compensação
43 <sup>a</sup>	Horas Extras
44 <sup>a</sup>	Início das Férias
45 <sup>a</sup>	Inovações Tecnológicas
46 <sup>a</sup>	Limpeza Ambiental
47 <sup>a</sup>	Livre Acesso
48 <sup>a</sup>	Marcação de Ponto
49 <sup>a</sup>	Mensalidades dos Empregados Sindicalizados
50 <sup>a</sup>	Multa pelo Atraso no Pagamento de Salário
51 <sup>a</sup>	Necessidades Higiênicas e Água Potável
52 <sup>a</sup>	Pagamento das Verbas Rescisórias
53 <sup>a</sup>	Pagamento do Salário
54 <sup>a</sup>	Participação das Empresas em Projetos do Sindicato Obreiro

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - 2010/2011

<b>55<sup>a</sup></b>	<b>Participação dos Sindicatos em Acordos Coletivos</b>
<b>56<sup>a</sup></b>	<b>Penalidades</b>
<b>57<sup>a</sup></b>	<b>Prêmio ao Aposentado</b>
<b>58<sup>a</sup></b>	<b>Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais e Treinamento</b>
<b>59<sup>a</sup></b>	<b>Promoções</b>
<b>60<sup>a</sup></b>	<b>Quadro de Avisos</b>
<b>61<sup>a</sup></b>	<b>Reembolso-Creche</b>
<b>62<sup>a</sup></b>	<b>Reunião p/ Apresentação de Parcerias e Convênios do Sindicato</b>
<b>63<sup>a</sup></b>	<b>Revista</b>
<b>64<sup>a</sup></b>	<b>Salvaguardas</b>
<b>65<sup>a</sup></b>	<b>Seguro Desemprego</b>
<b>66<sup>a</sup></b>	<b>Suspensão Temporária de Contrato de Trabalho</b>
<b>67<sup>a</sup></b>	<b>Taxa Assistencial / Reversão Patronal</b>
<b>68<sup>a</sup></b>	<b>Tercerização</b>
<b>69<sup>a</sup></b>	<b>Testes e Preenchimentos de Vagas</b>
<b>70<sup>a</sup></b>	<b>Tolerância de horário</b>
<b>71<sup>a</sup></b>	<b>Trabalhadores(as) fazendo Curso Superior</b>
<b>72<sup>a</sup></b>	<b>Trabalhadores(as) fazendo Curso Técnico</b>
<b>73<sup>a</sup></b>	<b>Uniformes e Equipamentos de Proteção Individual</b>
<b>74<sup>a</sup></b>	<b>Vitamina C E/Ou Antigripal</b>
<b>75<sup>a</sup></b>	<b>Participação nos Lucros e Resultados</b>
<b>76<sup>a</sup></b>	<b>Foro</b>

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - 2010/2011

Instrumento particular de **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, que entre si fazem, representando os Empregado(a)s, o **SINDICATO DOS OFICIAIS ALFAIATES, COSTUREIRAS E TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE CONFECÇÕES DE ROUPAS DE CIANORTE E REGIÃO**, entidade sindical de 1º Grau, inscrita no CNPJ/MF sob nº 79.264.115/0001-43, com sede na Rua Humaitá, nº 262, centro, no Município de Cianorte, Estado do Paraná por sua presidente **Sra. ELIZABETE ALVES DE MATOS**, brasileira, casada, portadora da Cédula de Identidade RG nº 4.223.624-1-PR e inscrita no CPF/MF sob nº 570.148.769-53, ao final assinado representando as cidades de: Altônia, Alto Piquiri, Araruna, Brasilândia do Sul, Cafezal do Sul, Cidade Gaúcha, Cruzeiro do Oeste, Douradina, Esperança Nova, Francisco Alves, Guaporema, Icaraima, Indianópolis, Iporã, Ivaté, Japurá, Jussara, Maria Helena, Mariluz, Nova Olímpia, Perobal, Pérola, Rondon, São Carlos do Ivaí, São Jorge do Patrocínio, São Manoel do Paraná, São Tomé, Tapejara, Tapira, Terra Boa, Tuneiras do Oeste, Umuarama, Vila Alta e Xambê, e, representando os Empregadores, o **“SINVESTE” - SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO DE CIANORTE E REGIÃO**, entidade sindical de 1º Grau, inscrita no CNPJ/MF sob nº 80.616.311/0001-19, com sede na Rua Quatro nº 101, Parque Industrial no Município de Cianorte, Estado do Paraná, seu presidente **Sr. WILSON BECKER**, brasileiro, casado, portador da Cédula de Identidade RG nº 470.000-PR., e inscrito no CPF/MF sob nº 005.571.109-04, representando as cidades de: Cianorte, Cruzeiro do Oeste, Araruna, Cidade Gaúcha, Douradina, Guaporema, Indianópolis, Japurá, Jussara, Maria Helena, Nova Olímpia, Rondon, São Tomé, Tapejara, Tapira, Terra Boa, Tuneiras do Oeste. **SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO DE MARINGÁ**, entidade sindical de 1º Grau, inscrita no CNPJ/MF sob nº 80.898.257/0001-41, com sede na Av. Rebouças, nº 140, no Município de Maringá, Estado do Paraná, representado pelo procurador **Sr. WILSON BECKER**, brasileiro, casado, portador da Cédula de Identidade RG nº 470.000-PR., e inscrito no CPF/MF sob nº 005.571.109-04, representando as cidades de: Umuarama e a **FIEP – FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO PARANÁ**, entidade sindical de 2º Grau, inscrita no CNPJ/MF sob nº 76.709.898/0001-33, com sede na Av. Candido de Abreu, nº 200, Centro Cívico, no Município de Curitiba, Estado do Paraná, representado pelo procurador **Sr. AMILTON STIVAL**, brasileiro, casado, inscrito no CPF/MF sob nº 009.870.349-87, representando as cidades de: Alto Piquiri, Altônia, Brasilândia do Sul, Cafezal do Sul, Esperança Nova, Francisco Alves, Icaraima, Iporã, Ivaté, Mariluz, Perobal, Pérola, São Carlos do Ivaí, São Jorge do Patrocínio, São Manoel do Paraná, e Xambê, todos ao final assinados, que se destina a estabelecer condições normativas a serem aplicadas aos empregado(a)s das Indústrias de Confecções e do Vestuário que estejam prestando serviços na base territorial do Sindicato Profissional, mediante as seguintes cláusulas e condições:

### **CLÁUSULA 1ª - VIGÊNCIA**

A vigência da presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** é de 01 (um) ano, contando-se a partir de 1º de setembro de 2010 a 31 de agosto 2011.

### **CLÁUSULA 2ª - ABRANGÊNCIA**

A presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** abrange as categorias econômicas e profissionais constantes do 2º grupo a que se refere o art. 577 da Consolidação das Leis do Trabalho, a saber: Trabalhadores nas Indústrias de: a) Calçados, Palmilhas, Solados, Tamancos, Saltos, Formas de Pau, Luvas e Bolsas e Peles de

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - 2010/2011

resguardo, Chapéus, Chapéus para Senhora, Guarda-chuvas e Bengalas, Pentes, Botões e Similares, Material de Segurança e Proteção ao Trabalho; b) Trabalhadores nas Indústrias de Confeccões de Roupas para Homens e Mulheres, incluindo Uniformes Profissionais, Escolares e Esportivos, Bolas de Material Costurável, Bonés, Toucas e Alfaiataria que atuarem na base e extensão territorial do SINDICATO DOS OFICIAIS ALFAIATES, COSTUREIRAS E TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE CONFECÇÕES DE ROUPAS DE CIANORTE, compreendendo os Município e distritos de Cianorte, Alto Paraíso, Altônia, Alto Piquiri, Araruna, Brasilândia do Sul, Cafezal do Sul, Cidade Gaúcha, Cruzeiro do Oeste, Douradina, Esperança Nova, Francisco Alves, Guaporema, Icaraima, Indianópolis, Iporã, Ivaté, Japurá, Jussara, Maria Helena, Mariluz, Nova Olímpia, Perobal, Pérola, Rondon, São Carlos do Ivaí, São Jorge do Patrocínio, São Manoel do Paraná, São Tomé, Tapejara, Tapira, Terra Boa, Tuneiras do Oeste, Umuarama e Xambrê no Estado do Paraná.

### **CLÁUSULA 3ª - PRORROGAÇÃO**

Os entendimentos com vistas a renovação do presente instrumento normativo deverão ser iniciados, trinta (30) dias antes do término deste.

### **CLÁUSULA 4ª - CONDIÇÕES E REAJUSTES SALARIAIS**

A partir do mês de setembro/2010, aos salários não inclusos na tabela da cláusula 5ª – salário normativo, fica assegurado o reajuste salarial de 10% (dez por cento) para os trabalhadores que ganha até R\$ 1.500,00 (Um mil e quinhentos reais) e, aos que ganham acima deste valor, reajuste de 8% (oito por cento).

### **CLÁUSULA 5ª - SALÁRIO NORMATIVO**

A partir do mês de setembro de 2.010, será garantido aos integrantes da categoria profissional o salário normativo mensal de ingresso na categoria profissional conforme o disposto no quadro abaixo:

	<b>Funções</b>	<b>Salário de setembro/2010</b>
<b>A</b>	<b>Zeladora Office Boy e Operador de Máquina de pregar entretela.</b>	<b>607,20</b>
<b>B</b>	<b>Passador</b>	<b>620,00</b>
<b>C</b>	<b>Auxiliares de Costura (Arrematadeira, Revisadeira, e Embalador),</b>	<b>607,20</b>
<b>D</b>	<b>Operadores de Máquinas (Costura Reta, Overloque, Interloque, Galoneira, Caseadeira, Travete, Botoneira, outros Operadores de Máquinas e Auxiliar de Corte)</b>	<b>660,00</b> <b>e</b> <b>700,00 a partir de março/2011</b>
<b>E</b>	<b>Costureira Pilotista</b>	<b>932,54</b>
<b>F</b>	<b>Cortadores</b>	<b>772,95</b>
<b>G</b>	<b>Encarregado de Acabamento</b>	<b>725,32</b>
<b>H</b>	<b>Encarregado de Costura e Corte</b>	<b>1.021,64</b>

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - 2010/2011

<b>I</b>	<b>Modelista</b>	<b>1.210,22</b>
<b>J</b>	<b>Auxiliar de Bordadeira Automática Junior</b>	<b>607,20</b>
<b>K</b>	<b>Operador de Bordadeira Automática Sênior</b>	<b>627,93</b> <b>e</b> <b>700,00 a partir de</b> <b>março/2011</b>
<b>L</b>	<b>Operador de Bordadeira Automática Máster</b>	<b>811,24</b>
<b>M</b>	<b>Lixado, pincelado, puído, grampeado e prensado, esponjado</b>	<b>607,20</b>

Parágrafo primeiro. Fica assegurado aos pisos salariais um diferencial superior ao salário mínimo nacional de 5% (cinco por cento).

Parágrafo segundo. A definição das funções constantes nos itens “I, J e K”, da tabela acima (**Auxiliar de Bordadeira Automática Junior, Operador de Bordadeira Automática Sênior e Operador de Bordadeira Automática Máster**), serão compreendidos como seguem relacionadas:

### **Item “I” - Auxiliar de Bordadeira Automática Junior:**

**Função - Auxiliar o Bordador**, executando serviços como:

- Selecionar e inserir linhas que serão utilizadas na confecção do bordado;
- Inserir peças nos bastidores e posicioná-las na máquina;
- Auxiliar o operador quanto da troca de linhas (como linhas superiores e inferiores) que se quebram durante a execução do processo;
- Organizar o local de trabalho, como limpeza, arrumação dos bastidores, painel ou prateleiras de linhas, peças e acessórios e outros serviços em geral;
- Retirar entretelas, arrematar e ordenar as peças.

### **Item “J” - Operador de Bordadeira Automática Sênior**

**Função - Operar Bordadeira automática**, executando serviços como:

- Preparar o posicionamento das peças nos bastidores, utilizando a tábua de marcação de acordo com o “ploter” e a peça piloto;
- Inserir peças nos bastidores e posicioná-las na máquina;
- Programar painel de controle da máquina, centralizando o posicionamento dos bastidores, programação de cores por agulha;
- Executar troca rápida;
- Retirar entretelas e arrematar
- Fazer regulagem e calibração da tensão das linhas (superiores e inferiores), necessárias em cada tipo de material ou trabalho em execução;
- Realizar manutenção preventiva, como lubrificação das lançadeiras, caixas de bobinas, barras de agulhas, engrenagem de gremalheira e excêntrico.

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - 2010/2011

### **Item “K” - Operador de Bordadeira Automática Máster**

**Função - Operar bordadeira automática** executando serviços como:

- Realizar manutenção básica, como ajuste, regulagem ou substituição de lançadeira, drive, facas de corte, cabeças, pantógrafo;
- Lubrificação e limpeza total da máquina;
- Realizar ajustes na estrutura do bordado (através do manuseio do software de edição específico), bem como acrescentar pontos de amarração, retirar ou acrescentar cortes de linhas, troca de cores, troca de cores em excesso;
- Realizar programação e ajustes em bordados sem bastidores (através do manuseio do software de edição específico);
- Além das funções descritas para bordador Sênior.

### **CLÁUSULA 06ª - ABONO ASSIDUIDADE**

Para os empregados que não apresentem atrasos ou faltas ao trabalho, será concedido abono de 02 (dois) dias de descanso por trimestre, a ser usufruído quando da concessão das férias anuais ou pagos em dinheiro, ou ainda, a qualquer tempo a critério da empresa, esclarecendo, desde já, que o benefício não caracteriza “salário in natura” para qualquer efeito.

Considera-se para efeito desta cláusula, o início de contagem no dia 01 de setembro de 2010. Para os funcionários que ingressarem nas empresas no decorrer de qualquer trimestre já iniciado, esta cláusula passará a valer à partir do próximo trimestre.

**Parágrafo Primeiro:** Ressalva-se, para todos os efeitos, a manutenção de condições mais vantajosas já praticadas pela empresa.

**Parágrafo segundo:** A empresa que possui abono assiduidade diferente da presente cláusula não poderão deixar de pagá-lo por falta de até 4 (quatro) horas no mês.

### **CLÁUSULA 07ª - ABONO DE FALTA.**

**AO ESTUDANTE** - Será abonada a falta do empregado estudante, no horário de prestação de exame vestibular para ingresso em curso superior, cabendo, ao empregado, para fins de comprovação a apresentação ao empregador da ficha de inscrição.

**AO PAI OU MÃE** – Um dia por mês quando tiver que acompanhar filho(a) ao médico com idade inferior à 14 (quatorze) anos.

### **CLÁUSULA 08ª – ACERVO PARA FINS DE APOSENTADORIA**

É garantido o vínculo de emprego com todas as garantias inerentes ao empregado, enquanto este não receber cópia autêntica e atualizada do Perfil Profissiográfico Previdenciário, conforme previsão legal.

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - 2010/2011

### **CLÁUSULA 09ª – ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO.**

Em razão do convencionado como cláusula compromissória nas CCTs. 2007/2008 e 2008/2009, a empresa iniciará, a partir de setembro/2010, o pagamento ao seu empregado(a), que mantém vínculo empregatício por dois anos ou mais, em verba destacada como adicional por tempo de serviço, de 1% (um por cento) do seu salário nominal.

Fica mantido o compromisso pactuado para as demais incidências dos percentuais seguintes à partir dos prazos concensados, na forma do parágrafo único, conforme prazos e percentuais e abaixo estipulados:

- 1% (um por cento) sobre o salário nominal do empregado que tenha mais de 2 (dois) anos na empresa;
- 2% (dois por cento) sobre o salário nominal do empregado que tenha mais de 5 (cinco) anos na empresa;
- 3% (três por cento) sobre o salário nominal do empregado que tenha mais de 10 (dez) anos na empresa;
- 4% (quatro por cento) sobre o salário nominal do empregado que tenha mais de 15 (quinze) anos na empresa;
- 5% (cinco por cento) sobre o salário nominal do empregado que tenha mais de 20 (vinte) anos na empresa;

Parágrafo primeiro. Considera-se para a contagem dos prazos acima descritos a data de 01 de setembro de 2008, como sendo a data de início para todos os empregado(a)s, salvo aquelas empresas que já iniciaram a contagem por acordos coletivos específicos ou liberalidade própria.

Parágrafo segundo. As empresas que já oferecem benefícios aos empregado(a)s de previdência privada e plano de participação nos lucros e resultados em patamares iguais ou superiores aos percentuais acima expostos, ficam isentas do pagamento do adicional por tempo de serviço.

Parágrafo terceiro. Por tratar-se de “cláusula compromissória”, visto sua incidência só ter vigência a partir de 01.09.2010, não poderá ser excluída das CCTs ou sofrer alterações para diminuição do aqui avençado.

### **CLÁUSULA 10ª – APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL**

As empresas, em conjunto ou separadamente, na medida do possível se comprometem a promover no mínimo dois cursos gratuitos por ano de aperfeiçoamento profissional para os empregados, sendo que, os empregados que deles participarem, deverão receber o respectivo certificado de participação.

### **CLÁUSULA 11ª - ATENDIMENTO DE EMERGÊNCIA**

A empresa quer seja no período diurno ou noturno, em caso de acidente ou mal súbito, manterá pessoal capacitado indicado pela empresa, condições de pronto

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - 2010/2011

atendimento, e manterá em local apropriado caixa ou armário equipado com material de primeiros socorros e, sendo o caso, a devida remoção para o atendimento médico.

### **CLÁUSULA 12ª - ATESTADOS MÉDICOS**

As faltas por motivo de doença poderão ser justificadas por atestados médicos.

Parágrafo único: a empresa que possui médico próprio para avaliação de ausência no trabalho, só poderá fazer a recusa de atestado concedido por outro médico, por escrito, no verso do atestado recusado citado o motivo da discórdia, ou em outro papel, desde que cite o nome do médico de quem discordou e a data em que o referido atestado foi concedido.

### **CLÁUSULA 13ª - AUSÊNCIAS LEGAIS**

As empresas considerarão como faltas justificadas ao serviço, para todos os efeitos legais, as que ocorrerem pelos seguintes motivos:

- a) O empregado que contrair núpcias ou tiver falecido o cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa declarada em sua CTPS como sua dependente econômica, terá direito a faltar até três (03) dias;
- b) O empregado que tiver falecido o sogro ou sogra, terá direito a faltar até dois (02) dias e, por até três (03) dias, quando o funeral for realizado em local distante até 200 (duzentos) quilômetros de sua residência;
- c) Nascimento de filho (a), por até cinco (05) dias;
- d) Para acompanhar o(a) cônjuge, companheiro(a), filhos com idade até 14 (quatorze) anos ou pais, quando dependentes, em caso de internação hospitalar, mediante comprovação, por até (05) cinco dias corridos, ressalvando-se que a ausência será para somente um empregado(a) por família.
- e) Para doação de sangue, mediante comprovação ao empregador, por até 3 (três) dias no ano.

Parágrafo único. Em todas as ausências acima, não haverá prejuízo do salário e seus reflexos.

### **CLÁUSULA 14ª - AUXÍLIO FUNERAL**

No caso de morte natural ou por acidente de trabalho, as empresas pagarão, a título de auxílio funeral, aos dependentes e ou legais sucessores, juntamente com o saldo salarial e demais verbas devidas, um valor de 1 (um) salário mensal da função do “*de cujus*”.

# CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - 2010/2011

## **CLÁUSULA 15ª - AVISO PRÉVIO**

O aviso prévio será obrigatoriamente comunicado por escrito, contra recibo, com detalhamento da obrigatoriedade ou não de trabalhar ou indenizá-lo no respectivo prazo.

## **CLÁUSULA 16ª – BANCO DE HORAS**

As empresas que pretenderem adotar o sistema de banco de horas deverão fazer Acordo Coletivo com o sindicato Profissional.

O sindicato Profissional deverá ser comunicado com antecedência de 5 (cinco) dias úteis, para Negociação Coletiva observando os dispositivos de Lei.

O Banco de Horas só será criado após a realização de assembléia extraordinária com os empregados e se houver aprovação por meio de votação secreta e será regrado conforme se estabelece abaixo:

### **I – BANCO DE HORA:**

Com base no artigo 59 §2 da Consolidação das Leis do Trabalho, a empresa instituirá o sistema de compensação de horas nos moldes das cláusulas que seguem:

**Item 1** – A vigência do presente acordo será pelo prazo da presente CCT, sendo rediscutido, na data base.

**Item 2** – Os acréscimos ou redução da jornada de trabalho serão contabilizados em um BANCO DE HORAS individualmente em nome de cada empregado.

- a) As horas trabalhadas em dias normais para reposição do banco de horas, serão acrescidas sempre de 60% (sessenta por cento) do número, para a compensação.
- b) As horas trabalhadas em domingos e feriados civis e religiosos, não serão utilizadas para efeitos de compensação no banco de horas devendo ser pagas com o acréscimo legal e sempre será registrado em cartão ponto, ficando a empresa obrigada a liberar o sistema, sob pena de proibição de lançamento das horas no BANCO DE HORAS, com o correspondente pagamento nas folhas do mês corrente e as penalidades previstas em lei.
- c) Também serão lançadas no BANCO DE HORAS as ausências previamente acordadas entre empresa e funcionário.
- d) O acordo será feito através de fichas específicas que serão entregues juntamente com os holerites de pagamento, indicando o saldo do número de horas trabalhadas em excesso, denominadas CRÉDITO e o número de horas compensadas, sendo denominadas DÉBITO.

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - 2010/2011

- e) Quando solicitada, por escrito, pelo Sindicato, a EMPRESA fornecerá em até 05 (cinco) dias, demonstrativos da situação de seus EMPREGADOS perante o BANCO DE HORAS.

**Item 3** – O adicional noturno não entrará no BANCO DE HORAS, o mesmo será pago junto com o salário de cada mês.

- As horas laboradas em período noturno poderão ser lançadas no BANCO DE HORAS para compensação, todavia o adicional noturno obedecerá ao caput desta cláusula.

**Item 04** – A contagem das extrapolações de jornadas, deverão ser feitas minuto a minuto, com base no art. 4º da CLT. Onde prevê que qualquer tempo à disposição do empregador é considerado de serviço efetivo.

**Item 5** – A empresa fará mensalmente o controle individual do Banco de Horas, e, toda vez que o funcionário solicitar, a empresa lhe fornecerá cópia da sua planilha a fim de que seja dirimida possível dúvida.

**Item 6** – ao final de cada seis meses e ao final da vigência deste acordo, o saldo positivo de horas em favor do empregado serão pagas como extras, acrescidas do respectivo adicional e sendo o saldo negativo, não poderá a empresa cobrar do empregado as horas não compensadas ou deduzir em seus vencimentos.

**Item 7** – quando houver extrapolação da décima hora diária, haverá nulidade parcial do acordo, devendo todas as horas da semana, excedentes da oitava diária, serem pagas como extras, acrescidas dos adicionais devidos, ou seja, 60% para as duas primeiras horas e 100% para as excedentes, da décima hora diária, sendo que a nulidade parcial não prejudicará a parte válida do acordo.

**Item 8** – Quando houver contínua extrapolação da oitava hora diária, como por exemplo, às jornadas de trabalho de 12 x 36 ou 24 X 48, para esses trabalhadores todo o acordo será inválido. Entrementes, considerando que, ao final de seis meses nenhuma hora deixou de ser compensada, aplicar-se-á sobre todo o período a orientação da Sumula 85 do TST, a fim de evitar bis in idem.

**Item 9** – com o intuito de não prejudicar os trabalhadores em seus vencimentos de férias, 13º salário, aviso prévio e/ou outras verbas que são acrescidas com os reflexos das horas extras fica ajustado que todas as horas excedentes da oitava hora diária ou da quadragésima hora semanal, servirão para efeitos de reflexos. Excetua-se, na oitava hora diária, apenas o acréscimo de 48 (quarenta e oito) minutos do horário do sábado compensado nos demais dias da semana.

**Item 10** – No ato da rescisão do contrato do trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, aplicar-se-á nesta hipótese o § 3º do art. 59 da CLT de sua íntegra.

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - 2010/2011

**Item 11** – A cada seis meses, haverá a quitação do saldo do BANCO DE HORAS de cada trabalhador dos meses anteriores. Se houver o saldo positivo, ou seja, CRÉDITO, a Empresa.

### **CLÁUSULA 17ª – COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA INTERSINDICAL**

#### **1 – ATRIBUIÇÕES DA COMISSÃO**

1.1 – A Comissão de Conciliação Prévia tem exclusivamente por atribuição, a tentativa de conciliação dos conflitos individuais do trabalho relacionados com os trabalhadores e as empresas representadas pelas entidades sindicais convenientes.

1.2 – A Comissão não poderá adotar qualquer juízo de valor ou julgamento das questões debatidas entre as partes envolvidas.

1.3 – A Comissão não tem poderes de arbitragem, limitando-se unicamente às suas atribuições conciliatórias.

#### **2 - COMPOSIÇÃO**

2.1 - A Comissão de Conciliação Prévia será de natureza paritária, composta por um representante indicado pela Diretoria do Sindicato Patronal e por um representante indicado pela Diretoria do Sindicato Profissional, com seus respectivos suplentes, mediante livre escolha de cada entidade sindical.

#### **3 – DOS CONCILIADORES**

3.1 – Os representantes indicados para compor a Comissão de Conciliação Prévia serão denominados CONCILIADORES e serão remunerados pelas Entidades Sindicais representadas, mediante deliberação de suas respectivas Diretorias.

#### **4 – LOCAL DE FUNCIONAMENTO DA COMISSÃO**

4.1 - A Comissão de Conciliação Prévia será instalada em local eleito pelas partes e que permita o funcionamento adequado.

4.2 - A Comissão poderá realizar sessões em outros locais, inclusive em qualquer Município da base territorial dos Sindicatos convenientes.

4.3 - Os sindicatos convenientes expedirão edital comunicando aos seus representados e às Autoridades competentes, a constituição, finalidade, composição, local e horário de funcionamento da Comissão de Conciliação Prévia.

#### **5 – SESSÕES DA COMISSÃO**

5.1 – As sessões da comissão serão realizadas em dia e hora ajustados pelos seus componentes, dando-se ampla divulgação aos trabalhadores e empresas interessadas.

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - 2010/2011

5.2 - A sessão de conciliação somente poderá ser realizada com a presença paritária dos conciliadores.

5.3 – No caso da ausência do conciliador a sessão será adiada, devendo ser designada nova data, no prazo máximo de 10 (dez) dias e as partes interessadas comunicadas da nova data designada.

### 6 – APRESENTAÇÃO DA DEMANDA

6.1 – A demanda poderá ser formulada por escrito ou reduzida a termo pela Comissão de Conciliação por solicitação do empregado interessado, que ficará com a cópia da mesma.

6.2 – O Sindicato Profissional quando solicitado, disponibilizará assessoria jurídica ao empregado, para orientar e/ou elaborar o pedido.

6.3 – O empregador, por si ou seu representante legal, poderá apresentar demanda, aplicando-se, no que couber, os procedimentos previstos neste instrumento.

6.4 – A demanda receberá número de ordem e de ano, sendo registrada em arquivo específico, com o nome e endereço das partes.

### 7 – REMESSA DA DEMANDA

7.1 – A demanda será remetida pela Comissão à empresa com o aviso de recebimento postal, ou entregue diretamente mediante protocolo, através de notificação específica, ou ainda, por qualquer outro meio que comprove o seu recebimento.

7.2 – Caso a empresa não venha a ser localizada, não poderá ser notificada por edital, expedindo-se a Certidão Negativa para os fins previstos na Lei 9.958/2000.

### 8 – PRAZO PARA A REALIZAÇÃO DA SESSÃO DE CONCILIAÇÃO

8.1 - A sessão de conciliação será designada no prazo máximo de 10 (dez) dias, contados a partir do primeiro dia útil após a apresentação da demanda à Comissão. No caso do último dia recair em domingo e feriado, haverá prorrogação automática do prazo referido para o primeiro dia útil seguinte.

### 9 – REALIZAÇÃO DA SESSÃO DE CONCILIAÇÃO

9.1 – É obrigatória a presença de ambos os membros da Comissão para a realização da sessão de conciliação, à qual deverão estar presentes o trabalhador interessado e o empregador ou seu representante legal.

9.2 – No caso de solicitação de adiamento por parte do trabalhador ou do empregador, a Comissão poderá adiar a sessão, desde que a parte presente concorde expressamente.

9.3 – No caso da ausência de ambas as partes, o pedido será arquivado.

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - 2010/2011

9.4 – Ocorrendo motivo de força maior, poderá a Comissão adiar a sessão independente de consulta à parte presente.

### 10 – APRESENTAÇÃO DE DOCUMENTOS

10.1 – As partes poderão apresentar documentos para exame da Comissão, como subsídios ao procedimento conciliatório, ficando os mesmos à disposição das partes interessadas.

10.2 – A procuração, carta de preposto ou qualquer documento de representação serão arquivados pela Comissão juntamente com a demanda e o Termo da sessão. A Comissão, caso julgue necessário, poderá arquivar qualquer documento apresentado pelas partes.

### 11 – TESTEMUNHAS

11.1 - Fica vedada a oitiva de testemunhas perante a Comissão, vez que não condizente com seu exclusivo juízo conciliatório.

### 12 – CONCILIAÇÃO

12.1 – A Comissão terá ampla liberdade de conduzir os trabalhos de conciliação entre as partes envolvidas, durante o prazo necessário ao bom desempenho de suas atribuições.

12.2 – No caso de êxito da conciliação, será lavrado Termo constando as condições de acordo, inclusive eventuais ressalvas. O Termo será assinado pelos membros da Comissão, empregado, empregador ou seu representante legal. Cópia desse Termo será entregue às partes.

12.3 – No termo de acordo poderão ser consignadas multas e cláusulas penais para o caso de seu descumprimento.

### 13 – IMPOSSIBILIDADE DE CONCILIAÇÃO

13.1 - Não sendo possível a conciliação, será lavrado Termo, registrando a presença das partes, ou a ausência de uma ou ambas, assim como outras observações que a Comissão julgar pertinente, servindo o aludido Termo como Declaração de Tentativa Conciliatória Frustrada, que será entregue às partes presentes.

### 14 – CUMPRIMENTO DE ACORDO

14.1 - Poderão ser estabelecidas condições vincendas a serem cumpridas perante a Comissão, ficando fixadas as conseqüências pelo descumprimento da obrigação assumida.

### 15 – ARQUIVAMENTO

15.1 - Encerrado o procedimento da Conciliação, o Termo e demais documentos serão arquivados pela Comissão.

### 16 – PRESENÇA DE PREPOSTO

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - 2010/2011

16.1 - O empregador poderá ser representado por preposto indicado em Carta de Preposição, com poderes expressos para realizar acordos e assumir demais obrigações perante a Comissão.

### 17 – TAXA DE MANUTENÇÃO

17.1 – Para manutenção da Comissão, a empresa participante pagará por demanda, com ou sem acordo, o valor de R\$ 100,00 (Cem reais).

17.2 – A taxa de manutenção será paga a COMPREVE, antes do término da sessão de tentativa de conciliação, mediante recibo.

17.3 – A Comissão de Conciliação só protocolará demandas trabalhista e promoverá audiência às empresas que aderirem individualmente à ela o que se dará mediante a assinatura de termo de adesão.

### 18 – FUNCIONAMENTO E MANUTENÇÃO DA COMISSÃO

18.1 – A Comissão terá seu funcionamento garantido pelas entidades signatárias, através de normas fixadas neste instrumento.

18.2 – No caso dos valores recolhidos em favor da Comissão não serem suficientes para sua manutenção, as Entidades Sindicais envolvidas, serão responsáveis em partes iguais para a cobertura das despesas ocorridas.

### 19 – RESCISÕES DOS CONTRATOS DE TRABALHO

19.1 - A Comissão não tem poderes para rescindir contratos de trabalho, nem oferecer assistência ao ato rescisório, privativo da Entidade Sindical Profissional.

### 20 – ARQUIVO E CADASTRO

20.1 – A Comissão manterá arquivo dos Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho do setor econômico/profissional dos últimos 05 (cinco) anos.

20.2 – A Comissão manterá cadastro com a relação e endereços das empresas abrangidas.

### 21 – ALTERAÇÕES

21.1 - As alterações neste regulamento interno poderão ser efetivadas a qualquer tempo por consenso entre as entidades signatárias, decorrentes de questões relativas ao funcionamento da Comissão de Conciliação Prévia.

### **CLÁUSULA 18ª – COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO DOENÇA**

As empresas complementarão o valor do salário líquido no período de afastamento por doença, a partir do 16º até o 30º dia, em valor equivalente à diferença

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - 2010/2011

entre o efetivamente percebido pela Previdência Social e o salário líquido, respeitando sempre para efeito de complementação, o limite máximo da contribuição previdenciária.

**Parágrafo Único:** Excluem-se os empregados afastados durante a vigência do contrato de experiência.

### **CLAUSULA 19ª - COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

Serão fornecidos, obrigatoriamente, pelas empresas, comprovantes de pagamento mensal, com as identificações sua e do empregado, onde constará discriminação das verbas pagas e descontos efetuados.

### **CLÁUSULA 20ª – COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO**

As empresas enviarão ao Sindicato dos Empregados, cópias das comunicações de Acidente de Trabalho enviados ao INSS para fins estatísticos e de acompanhamento do mesmo.

### **CLÁUSULA 21ª - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

Fica vedada a utilização do Contrato de Trabalho a título de experiência, para empregados readmitidos, na mesma empresa e função, durante o período de seis (06) meses, a contar do último desligamento.

### **CLÁUSULA 22ª – CONTROLE SINDICAL E INCENTIVO AO ESTUDO**

No prazo máximo de 90 (noventa) dias, após a homologação da presente convenção coletiva de trabalho junto ao órgão competente do Ministério do Trabalho, as empresas, entregarão no Sindicato obreiro, sob protocolo, lista com o nome de todos os seus funcionários com as respectivas funções, indicando ainda a escolaridade de cada um e se o mesmo se encontra ou não estudando.

Parágrafo primeiro: As empresas se obrigam, no final de cada mês, se houver alteração no quadro de funcionários (admissão ou demissão), a comunicar ao sindicato, por escrito e sob protocolo, observado os requisitos do caput.

Parágrafo segundo: O descumprimento dessa cláusula implicará na rejeição pelo Sindicato obreiro de proceder a homologação de rescisão de contrato de trabalho até que ocorra o efetivo cumprimento da determinação do caput, arcando o infrator com as penalidades legais.

Parágrafo Terceiro: As comunicações previstas nesta cláusula e seus parágrafos poderão ser feitos por meio de correio eletrônico (e-mail), sendo que será validado mediante resposta do Sindicato confirmando o recebimento.

### **CLÁUSULA 23ª – DEFICIENTES FÍSICOS**

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - 2010/2011

As empresas na medida de suas possibilidades promoverão a admissão de deficientes físicos.

### **CLÁUSULA 24ª - DEMONSTRATIVO DE CÁLCULOS PARA RESCISÃO CONTRATUAL**

Será parte integrante do termo de rescisão do contrato de trabalho, um demonstrativo dos cálculos das médias variáveis que compõe os cálculos rescisórios (hora extra, adicional noturno, insalubridade, periculosidade, gratificação por tempo de serviço, comissões, etc.), a fim que possa determinar com exatidão os valores constantes do TRCT. O demonstrativo poderá ser em relatório à parte ou constante no verso do TRCT.

### **CLÁUSULA 25ª – DESCONTO ASSISTENCIAL DOS REPRESENTADOS PELO SINDICATO LABORAL.**

De conformidade com a Assembléia Geral Extraordinária da Categoria Trabalhadora, em observância aos preceitos legais (arts. 462 e 513, “e” da CLT) e constitucionais, será procedido o desconto no salário de cada trabalhador, associado ou não pela presente Convenção Coletiva de Trabalho e pelos benefícios a todos aproveitados em razão da representatividade, da seguinte forma:

Será cobrado a título de reversão salarial, o percentual de 4% (quatro por cento), em uma única parcela, sobre o salário/remuneração, correspondente ao mês de novembro/2010, que deverá ser recolhido, junto ao sindicato, até o dia 10 de dezembro do corrente ano.

Será cobrado a título de desconto assistencial de todos os trabalhadores representados, o percentual de 1% (um por cento), nos meses de janeiro, fevereiro, abril, maio, junho, julho, agosto, setembro, outubro e dezembro de cada ano, a serem recolhidos ao Sindicato Profissional até o 10º (décimo) dia do mês subsequente ao desconto em folha de pagamento dos trabalhadores.

Os descontos deverão ser recolhidos em guias próprias ou através de ordem de pagamento na conta especial nº 514-1, Caixa Econômica Federal, agência nº 0569, de Cianorte – PR, em nome do Sindicato Profissional.

O direito a oposição poderá ser exercido mediante correspondência de próprio punho entregue, sob protocolo, à entidade obreira no prazo máximo de 10 dias a contar do recebimento do salário com o reajuste da presente CCT.

O não recolhimento, nas datas aprazadas, dos descontos previstos nas alíneas desta cláusula, ensejará em responsabilidade do empregador, que assumirá para si, em caso de cobrança judicial, o ônus do pagamento, bem como, honorários advocatícios na ordem de 20% (vinte por cento) e despesas judiciais oriundas desta providência.

Os descontos não repassados à Entidade Sindical no prazo estipulados no “caput” desta cláusula serão acrescidos, multa de 2% (Dois por cento), de atualização monetária, com

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - 2010/2011

base nos critérios de correção dos débitos trabalhistas, a partir do primeiro dia de atraso e de juros de mora de 1% (um por cento), ao mês a partir do trigésimo dia de atraso.

### **CLÁUSULA 26ª – DESCONTOS**

É facultado às empresas participantes da categoria econômica, mediante prévia autorização do empregado, efetuar descontos que corresponder à sua participação no custeio mensal dos benefícios, para os quais as empresas ou sindicato fazem a intermediação na contratação de convênios com médicos, hospitais, laboratórios, clínicas de Raios-X, Ultra-sonografia, farmácias e outros estabelecimentos e ou profissionais. O desconto devido será processado e descontado por ocasião do pagamento mensal de salários.

**Parágrafo Primeiro:** Os convênios mantidos pelo Sindicato em relação a médicos, hospitais, laboratórios, clínicas de Raios-X, Ultra-sonografia, farmácias e outros estabelecimentos e ou profissionais e, que possuem autorização do empregado para desconto em folha de pagamento, deverão ser repassados ao Sindicato até 5 (cinco) dias após a sua efetivação, ou ainda, depositado em conta bancária especial e indicada pela Entidade Sindical, devendo ser acompanhado de relação contendo os nomes dos empregados contribuintes e valores dos descontos.

**Parágrafo Segundo:** A não efetivação do repasse no prazo estipulado no parágrafo anterior, importará na cobrança de multa de 2% (dois por cento), acrescido de correção monetária com o índice do IGPM/FGV e juros de mora de 1% ao mês.

**Parágrafo Terceiro:** Não ocorrendo, no prazo de 30 (trinta) dias, o repasse de que trata o parágrafo primeiro, além das sanções contidas no parágrafo segundo, ainda poderá o Sindicato promover ação judicial de cobrança, ficando a empresa devedora responsável pelos honorários advocatícios à razão de 20% (vinte por cento) e despesas judiciais.

### **CLÁUSULA 27ª - ELEIÇÃO DAS CIPAS**

As eleições das CIPAS serão de ampla divulgação interna, pelas empresas e convocadas com antecedência mínima de sessenta (60) dias, e comunicado ao Sindicato dos Empregados, para fins de acompanhamento e fiscalização, por meio de observador, da inscrição de candidatos e do processo eleitoral. Após a eleição, o seu resultado, com a respectiva ata de posse dos eleitos, será remetida aos Sindicatos Convenentes.

### **CLÁUSULA 28ª – ERRO NO PAGAMENTO OU ADIANTAMENTO**

Na ocorrência de erro na folha de pagamento e/ou adiantamento de salário, as empresas se obrigam a efetuar o pagamento da diferença, no prazo máximo de 03 (três) dias, na forma de diferença salarial, que será incluído em folha posterior.

### **CLÁUSULA 29ª – ESTABILIDADE E DISPENSA DE DIRIGENTES SINDICAIS**

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - 2010/2011

As empresas liberarão os dirigentes sindicais eleitos até 05 (cinco) dias no ano, com o limite de 01 (um) por empresa, para participar de cursos ou eventos de interesse sindical, devidamente comprovados.

É garantida a estabilidade de emprego, desde o registro da candidatura até o um ano após o final do mandato, de acordo com o artigo 543 da Consolidação das Leis do Trabalho e artigo 8º, VIII da Constituição Federal, a todos os integrantes do Sindicato (Diretoria Efetiva e seus Suplentes, Conselho Fiscal e seus Suplentes, Delegados Representantes do Sindicato junto a Federação e seus Suplentes), até o limite de 24 (vinte e quatro pessoas).

### **CLÁUSULA 30ª - ESTÁGIO PROFISSIONAL**

As partes estabelecem o estágio profissional por um período máximo de 90 (noventa) dias, observado o que segue:

Justificação: O estágio profissional destina-se a oportunizar a contratação de trabalhador sem experiência profissional, bem como para proporcionar crescimento profissional dentro da empresa em referência às promoções de funções.

1) Pelo prazo estabelecido no caput, é permitida a contratação, em piso imediatamente inferior ao da função a ser desempenhada, ao trabalhador iniciante na função, ou seja, sem registro em CTPS da função a ser exercida;

2) Pelo prazo estabelecido no caput é permitido ao empregador, mediante termo de acordo confeccionado em 2 (duas) vias, assinado por empregador e empregado, ficando cada um com uma via, manter o trabalhador em função superior, com salário da função anterior, para estágio profissional com o objetivo de verificar se o trabalhador se adapta a nova função, período após o qual, será efetivado na nova função ou retornará função anterior detendo estabilidade de emprego por 30 (trinta) dias.

3) Se ocorrer demissão do empregado em estágio profissional previsto no item dois, o empregador pagará ao trabalhador, por todo o período do estágio, a diferença verificada entre o salário da função desempenhada e o salário efetivamente pago, inclusive seus reflexos legais, os quais deverão constar do termo de rescisão do contrato de trabalho.

4) A utilização do estágio profissional de que trata a presente cláusula só será permitido à empresa que comunicar ao sindicato por escrito e sob protocolo, ou ainda, por meio de correio eletrônico (e-mail), sendo que este último será validado mediante resposta do Sindicato confirmando o recebimento.

5) A presente cláusula terá efeito retroativo, porém as empresas terão até o dia 30/10/2006 para comunicar o sindicato obreiro que estão utilizando deste benefício, de tal forma que se existirem trabalhadores que já cumpriram o prazo de estágio profissional de que tratam os itens 1 e 2, a empresa, imediatamente promoverá a alteração da função em CTPS, bem como efetivará o pagamento da função desempenhada ou, ainda, se já iniciado o estágio o mesmo só poderá ser complementado em relação ao período que faltar para atingir os 90 (noventa) dias previsto no caput.

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - 2010/2011

### **CLÁUSULA 31ª - EXAMES MÉDICOS**

As empresas se obrigam a fazer realizar exames médicos nos seus empregados, quando da admissão e demissão.

### **CLÁUSULA 32ª – FESTEJOS DO DIA DA COSTUREIRA**

As empresas colaborarão com brindes para com os festejos do dia Oficial da Costureira que é dia 25 de maio de cada ano.

### **CLÁUSULA 33ª – FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA**

As empresas deverão preencher a documentação exigida pela Previdência Social, quando solicitada por escrito pelo empregado e fornecê-la em no máximo dez (10) dias.

### **CLÁUSULA 34ª – FORNECIMENTO DE REFEIÇÃO**

Em caso de prorrogação da jornada de trabalho por mais de uma hora, as empresas fornecerão gratuitamente uma refeição, preferencialmente, ou lanche a todos os empregados em tal situação.

### **CLÁUSULA 35ª – GARANTIA DE EMPREGO AO ACIDENTADO E A GESTANTE.**

Fica assegurado garantia de emprego, de igual período ao do afastamento, para funcionários acidentados com menos de 15 (quinze) dias.

A Estabilidade provisória da gestante (ou seja, a garantia de emprego da gestante) prevista no art. 10, inciso II, alínea “b” do ATO DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS DA CEF/1988, será acrescida de 60 (sessenta) dias, ressalvado à empregada a possibilidade de declinar deste direito, através de carta de próprio punho dirigida à empresa e previamente protocolada no sindicato obreiro, quando, então, poderá haver demissão sem justa causa pelo empregador.

### **CLÁUSULA 36ª – GARANTIA DE EMPREGO AO RESERVISTA**

Ao empregado em idade de prestar o serviço militar obrigatório e, diante da comprovação do efetivo engajamento, será garantido o emprego até a data do seu desligamento do serviço militar.

### **CLÁUSULA 37ª – GARANTIAS GERAIS**

As cláusulas dos contratos individuais de trabalho, mais benéficas, prevalecerão sobre as da presente convenção, e na interpretação desta ou da legislação vigente, havendo dúvidas, a decisão a ser adotada será a que for mais benéfica ao trabalhador.

### **CLÁUSULA 38ª – GESTANTE – PERÍODO PARA DESCANSO**

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - 2010/2011

A empresa concederá à gestante, a partir do quarto mês de gestação, um intervalo de 15 (quinze) minutos, além do praticado com os demais empregados da empresa, sem acrescê-lo na jornada diária de trabalho.

### **CLÁUSULA 39ª – GINÁSTICA LABORAL**

As empresas com mais de 60 (sessenta) empregados, 3 (três) vezes por semana, pelo período de 15 (quinze) minutos diários, promoveram ginástica laboral com seus empregados com o objetivo de evitar doenças do trabalho.

### **CLÁUSULA 40ª - HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

A homologação de Rescisão de Contrato de Trabalho, será de competência exclusiva do Sindicato Profissional, nos termos da Instrução Normativa nº 01, de 17 de junho de 1.999. (SRT).

**Parágrafo Primeiro** - No caso de rescisão de contrato de trabalho por justa causa, as empresas deverão comunicar ao empregado, indicando por escrito a falta cometida e, enviando cópia, com protocolo, no prazo de 24 (vinte e quatro) horas ao Sindicato Profissional.

**Parágrafo Segundo** – Todas as rescisões de contrato de trabalho, com tempo de serviço excedente a 06 (seis) meses de contrato, serão obrigatoriamente homologadas no Sindicato Profissional.

### **CLÁUSULA 41ª - HORÁRIO NOTURNO**

O trabalho normal noturno, realizado das 22:00 às 05:00 horas, além dos 20% (vinte por cento), referente ao adicional noturno, receberá ainda o trabalhador mais 10% (dez por cento), do salário normal, salvo Acordo Coletivo de Trabalho firmado entre empresa e Sindicato Profissional.

### **CLÁUSULA 42ª – HORÁRIOS ESPECIAIS E COMPENSAÇÃO**

As empresas que celebrarem acordo com seus empregados, em totalidade ou em grupos setoriais específicos, relativamente a horários especiais de trabalho, tendo em vista manter o processo de produção, evitando atrasos e a interrupção nas áreas em que por motivo de ordem técnica, não seja possível a parada das máquinas e ou equipamentos, deverá convocar o Sindicato Profissional para a participação da negociação e para anuência.

**Parágrafo Primeiro:** As horas correspondentes à redução do trabalho aos sábados, serão compensadas no decurso da semana, pela prorrogação da jornada de trabalho de segunda a sexta-feira. A eventualidade do trabalho aos sábados não invalidará o acordo de compensação de horas de que trata este instrumento normativo, mesmo porque, este será remunerado como horas extraordinárias, não podendo, em hipótese alguma, serem compensados em outros dias da semana.

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - 2010/2011

**Parágrafo Segundo:** Compensações Excepcionais da Jornada de Trabalho em feriados ponte. Desde que aprovado por 2/3 (dois terços) dos seus empregado(a)s, poderá a empresa liberar o trabalho em dia útil intercalo com feriado e fim de semana, através da correspondente compensação anterior ou posterior daqueles respectivos dia, com a homologação perante ao sindicato laboral.

**Parágrafo Terceiro:** ACORDOS DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO, só serão válidos com a intervenção e anuência do Sindicato Profissional.

### **CLÁUSULA 43ª - HORAS EXTRAS**

As horas extras, quando prestadas na vigência desta convenção, terão adicional de sessenta por cento (60%) em relação à hora normal.

### **CLÁUSULA 44ª - INICIO DAS FÉRIAS E DURAÇÃO DAS FÉRIAS**

O inicio das férias regulamentares anuais ou coletivas dos empregados da categoria, sempre se dará em dia imediatamente posterior ao feriado, descanso semanal remunerado ou dias compensados, de forma que não poderão ter inicio nas vésperas dos dias de natal, ano novo e feriados.

**Parágrafo primeiro** - Os empregadores pagarão aos empregados da categoria, que se demitirem, o benefício das férias proporcionais, ainda que não tenham completado 12 (doze) meses de serviço.

**Parágrafo segundo** – As férias, quando coletivas, não poderão ser inferiores à 20 (vinte dias), podendo o empregado em comum acordo com o empregador, vender os 10 (dez) dias restantes.

**Parágrafo terceiro** – O prazo estipulado no parágrafo segundo só poderá ser mudado mediante acordo coletivo entre empresa e sindicato.

**Parágrafo Quarto** - É assegurado ao empregado, estabilidade de emprego por 30 (trinta) dias quando do retorno das férias.

**Parágrafo Quinto** - Excetua-se do caput, o retorno das férias coletivas, quando a estabilidade não prevalecerá.

### **CLÁUSULA 45ª – INOVAÇÕES TECNOLÓGICAS**

A implantação de novas tecnologias que tragam alterações será precedida de apresentação à Entidade dos Trabalhadores, devendo a Empresa promover quando necessário a realocação dos empregados envolvidos, promovendo também o treinamento para as novas funções e, quando a nova tecnologia implicar e diminuição de quadro de empregados, antes de novas contratações, será oportunizado aos funcionários, por um período de 90 (noventa) dias a adequação à nova função.

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - 2010/2011

### **CLÁUSULA 46ª – LIMPEZA AMBIENTAL.**

As empresa se obrigam, a cada 3 (três) meses, promover ampla limpeza ambiental em suas unidades industriais (paredes, janelas, moveis e demais equipamentos) e, uma vez ao ano, em relação à tetos e forros, com o objetivo de eliminar toda poeira, objetivando diminuir as doenças alérgicas e respiratórias de seus empregados.

### **CLÁUSULA 47ª – LIVRE ACESSO**

Os representantes do Sindicato dos Empregados terão livre acesso ao Departamento Pessoal, para fiscalizar o cumprimento do presente acordo coletivo de trabalho.

### **CLÁUSULA 48ª – MARCAÇÃO DE PONTO**

Quando não houver necessidade do empregado, a seu critério, deixar o recinto da empresa no horário estabelecido para descanso ou refeições à empresa poderá dispensar o registro de ponto no início e término do referido intervalo, de conformidade com a Portaria nº 3.032, de 11 de abril de 1.984.

**Parágrafo Primeiro:** os empregadores poderão dispensar os empregados que exercem cargos de encarregados e ou chefia da anotação do horário de trabalho, sem que isso implique na imposição de qualquer penalidade de ordem administrativa ou judicial, desde que não esteja este, subordinado a determinação de jornada por superior hierárquico na empresa.

**Parágrafo Segundo:** é vedada a anotação de horário de entrada e saída, no cartão de ponto, por outra pessoa, que não o próprio empregado.

### **CLÁUSULA 49ª - MENSALIDADES DOS EMPREGADOS SINDICALIZADOS**

As empresas se comprometem a descontar os valores fixados pelo Sindicato dos Empregados a título de mensalidade sindical, das folhas de pagamento e a depositar até o dia 10 (dez) do mês subsequente, os totais descontados, em conta especial indicada pelo mesmo.

### **CLÁUSULA 50ª – MULTA PELO ATRASO NO PAGAMENTO DE SALÁRIOS.**

O atraso no pagamento de salário que ultrapasse o décimo quinto dia do mês posterior ao trabalhado implicará no pagamento, em favor do empregado prejudicado, de multa no valor de 2% (dois por cento) sobre o salário nominal do mesmo e deverá ser paga juntamente com o salário do mês seguinte, devendo constar do holerite do mesmo.

### **CLÁUSULA 51ª – NECESSIDADES HIGIÊNICAS E ÁGUA POTÁVEL**

Nas enfermarias das empresas ou caixas de primeiros socorros deverão existir absorventes higiênicos, para as ocorrências do dia a dia. As empresas concederão,

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - 2010/2011

gratuitamente produtos adequados à higiene pessoal de seus empregados, quando em serviço, de acordo com as condições específicas do trabalho realizado.

**Parágrafo Único:** as empresas instalarão bebedouros de água potável, lavatórios, sanitários e cadeiras ou bancos, em número compatível ao atendimento dos seus empregados.

### **CLÁUSULA 52ª - PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS**

As empresas abrangidas por esta Convenção se comprometem a formalizar a rescisão assistida, até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato, quando o aviso prévio tiver sido cumprido em serviço e, no caso de ausência do aviso prévio, indenização deste ou dispensa do seu cumprimento, até o décimo dia subsequente à data da comunicação da demissão.

Na rescisão contratual, fica a empresa obrigada a comunicar por escrito e sob protocolo ao empregado o dia e horário determinado para que seja efetivada a homologação da rescisão do seu contrato de trabalho e, nesse dia e hora, proceder ao pagamento das verbas salariais e indenizatórias constantes do Termo Rescisório em moeda corrente nacional, em cheque visado ou, desde que autorizado por escrito pelo empregado(a), por depósito em dinheiro na conta corrente do mesmo, devidamente comprovado no momento da homologação, dar baixa na CTPS do empregado. Caso o pagamento não possa ser feito em razão da ausência do empregado o Sindicato fornecerá declaração de ausência para dispensar a empresa da multa legal.

Se a empresa inobservar a disposição da presente cláusula, independente do pagamento das multas fixadas em lei, deverá ainda pagar como dias trabalhados o período compreendido entre o desligamento até o efetivo pagamento das verbas rescisórias em favor do empregado.

Para realização da homologação da rescisão contratual a empresa deverá apresentar os seguintes documentos:

- a) O termo de rescisão de contrato de trabalho em 5 (cinco) vias;
- b) A Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS, com as anotações devidamente atualizadas;
- c) O regime de empregado, em livro, ficha ou cópias dos dados obrigatórios do registro de empregados, quando informatizados;
- d) O comprovante do aviso prévio se tiver sido dado, ou do pedido de demissão, quando for o caso;
- e) As seis últimas guias de recolhimento – GR – do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS, ou extrato semestral atualizado da conta vinculada;

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - 2010/2011

- f) Seis últimos comprovantes de pagamento do INSS descontados em folha de pagamento do trabalhador;
- g) Comprovante de pagamento da multa do FGTS em favor do trabalhador, quando da rescisão do contrato de trabalho sem justa causa por iniciativa do empregador;
- h) O requerimento do Seguro Desemprego, para fins de habilitação, na hipótese da rescisão do trabalho sem justa causa, por iniciativa do empregador;
- i) Exame médico demissional (ASO).

### **CLAUSULA 53ª - PAGAMENTO DO SALÁRIO**

Os salários serão pagos no último dia anterior ao do vencimento, quando o dia do pagamento coincidir com sábados compensados, domingos e feriados.

### **CLÁUSULA 54ª – PARTICIPAÇÃO DAS EMPRESAS EM PROJETOS DO SINDICATO OBREIRO.**

As empresas se obrigam pelo presente instrumento a participarem da discussão de projetos que vierem a ser elaborados pelo Sindicato e que tragam benefícios para a categoria dos trabalhadores da categoria profissional, podendo ainda ser representado por órgão representativo da categoria patronal.

### **CLÁUSULA 55ª - PARTICIPAÇÃO DOS SINDICATOS EM ACORDOS COLETIVOS**

Os Sindicatos subscritos convencionam que só aceitarão participar de celebração de acordos individuais em relação à compensação de jornada de trabalho/banco de horas ou, qualquer outra disposição da Convenção Coletiva de Trabalho, com as empresas e trabalhadores que estiverem quites com a tesouraria de suas respectivas entidades sindicais.

### **CLÁUSULA 56ª - PENALIDADES**

Será aplicada penalidade pela inobservância da presente convenção, por infração e por empregado, no valor de dez por cento (10%) do salário mínimo, que se reverterá em favor da parte prejudicada.

### **CLÁUSULA 57ª - PRÊMIO AO APOSENTADO**

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - 2010/2011

As empresas concederão aos empregados que se aposentem na empresa por tempo de serviço, por ocasião da extinção do vínculo empregatício, prêmio no valor correspondente 1,5 salários nominais.

### **CLÁUSULA 58ª - PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS E TREINAMENTO**

As empresas se obrigam a cientificar previamente os trabalhadores contratados ou transferidos internamente para áreas insalubres e perigosas, sobre os riscos à saúde dos eventuais agentes agressivos de seu posto de trabalho, orientando-os adequadamente sobre as precauções que devam ser tomadas.

Nos ambientes onde haja perigo ou risco de acidentes, o primeiro dia de trabalho do empregado será destinado, parcial ou integralmente, ao treinamento com material de proteção individual e conhecimento daquelas áreas, bem como da atividade a ser exercida, e os programas de prevenção desenvolvidos na própria empresa.

### **CLÁUSULA 59ª – PROMOÇÕES**

Quando o empregado for promovido funcionalmente, deverá ser imediatamente anotado em sua CTPS o novo cargo e função, bem como, o aumento de salário correspondente.

### **CLÁUSULA 60ª - QUADRO DE AVISOS**

As empresas se obrigam a manter um quadro de avisos onde o Sindicato dos Empregados poderá afixar documentos, divulgação de matéria político-partidária desde que não ofensiva a quem quer que seja, com prévio conhecimento da empresa.

### **CLÁUSULA 61ª - REEMBOLSO-CRECHE**

Ficam as empresas autorizadas a adotar o sistema de reembolso-creche, em substituição à exigência contida no § 1º, do art. 389, da CLT, que deverá cobrir, integralmente, as despesas efetuadas com o pagamento da creche de livre escolha da empregada-mãe, até os seis anos de idade da criança.

### **CLÁUSULA 62ª – REUNIÃO PARA APRESENTAÇÃO DE PARCERIAS E CONVÊNIOS DO SINDICATO**

Desde que agendado com 5 (cinco) dias de antecedência, todas as empresas abrirão espaço em seus turnos de trabalho para que o Sindicato obreiro possa reunir-se com os funcionários para apresentação da parcerias e convênios em relação a plano de benefícios a saúde do trabalhador.

### **CLÁUSULA 63ª - REVISTA**

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - 2010/2011

Em caso de necessidade de revista nos empregados, a mesma será realizada em local adequado e por pessoas do mesmo sexo, evitando-se assim maiores constrangimentos.

### **CLÁUSULA 64ª – SALVAGUARDAS**

Na ocorrência de medidas econômicas que impliquem em mudanças no mercado ou na atual política de liberdade de preços e salários, os sindicatos convenientes, imediatamente iniciarão negociações a fim de estabelecerem novas regras salariais, independentemente da data base categoria.

**Parágrafo Único:** os benefícios sociais originários desta convenção, assim como produtos ou serviços, os quais são concedidos por gratuidade e ou por subvenção total ou parcial das empresas, bem como por redução no próprio preço aos empregados e ou seus familiares, não possuem natureza salarial, portanto, não serão incorporados em hipótese alguma às remunerações dos mesmos.

### **CLÁUSULA 65ª – 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. 3º da Lei nº 7.998/1990, os empregadores serão responsáveis pelo pagamento das quotas de seguro desemprego a que faria jus o empregado. No caso de não existência de registro em CTPS, o empregado fará jus ao recebimento das quotas do Seguro Desemprego, que serão pagas pela empresa no ato do pagamento das verbas rescisórias.

### **CLÁUSULA 66ª – SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DE CONTRATO DE TRABALHO**

As empresas que pretenderem a suspensão temporária do Contrato de Trabalho, de seus empregados para participação em cursos ou programas de qualificação profissional, conforme MP 1.726 de 04 de novembro de 1.998, deverão fazê-lo com a participação do Sindicato Profissional, observando as exigências legais.

### **CLÁUSULA 67ª – TAXA ASSISTENCIAL / REVERSÃO PATRONAL**

As Empresas, abrangidas por esta convenção, recolherão a Taxa Assistencial/Reversão Patronal em favor do “**SINVESTE**” - **SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO DE CIANORTE**, independentemente de ser ou não associados, nos seguintes valores e prazos: 2% (dois por cento) do valor total da folha de pagamento referente ao mês de outubro de 2.010, que deverão ser recolhidos até o dia 10 (dez) de novembro do corrente ano; mais 2% (dois por cento) do valor total da folha de pagamento referente ao mês de março do ano 2.009, que deverão ser recolhidos até o dia 10 (dez) de abril do mesmo ano, em conta especial sobre o nº 0569.003.00000670-9, na Caixa Econômica Federal, agência de Cianorte - PR, ou junto ao SICOOB agência 4340 (Cianorte) Conta corrente nº 52.260-0, através de guias especiais ou ordem de pagamento, como deliberado pela Assembléia Geral Extraordinária.

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - 2010/2011

Os descontos não repassados à Entidade Sindical no prazo estipulados nesta cláusula serão acrescidos de atualização monetária, com base nos critérios de correção dos débitos trabalhistas, a partir do primeiro dia de atraso e de juros de mora de 1% (um por cento), ao mês a partir do trigésimo dia de atraso.

### **CLÁUSULA 68ª – TERCEIRIZAÇÃO**

As empresas que terceirizarem seus serviços serão obrigadas exigirem da empresas terceirizadas o cumprimento na íntegra das cláusulas aqui convencionadas, inclusive, exigirem a comprovação de pagamento dos pisos salariais aqui esculpados, bem como, da comprovação do recolhimento de todas contribuições sociais relativos aos empregados, inclusive dos recolhimentos dos depósitos fundiários, sob pena de responder pelos débitos que forem verificados em relação a inobservância da presente cláusula.

### **CLÁUSULA 69ª - TESTES E PREENCHIMENTOS DE VAGAS**

Os testes admissionais práticos operacionais não poderão ultrapassar, com um mesmo candidato, a três (03) dias, e serão remunerados de acordo com o salário da respectiva função.

**Parágrafo Único:** as empresas darão preferência ao remanejamento interno de seus empregados em atividades, para preenchimento de vagas de nível superior.

### **CLÁUSULA 70ª – TOLERÂNCIA DE HORÁRIO.**

Fica instituído que haverá tolerância de 10 (dez) minutos no dia e de até 1 (uma) hora no mês, tanto para entrada como para saída da empresa não sendo este tempo considerado hora extraordinária ou falta no serviço, não podendo também incidir sobre desconto em prêmio de assiduidade.

### **CLÁUSULA 71ª – TRABALHADORE(A)S FAZENDO CURSO SUPERIOR.**

Fica garantido a(o) empregado(a) que estiver cursando nível superior, o direito de sair do serviço às 17:00 (dezesete) horas, podendo ser negociado diretamente entre empresa e empregado(a) a compensação deste tempo e outro horário ou no período das férias escolar ou do empregado.

### **CLÁUSULA 72ª – TRABALHADORE(A)S FAZENDO CURSO TÉCNICO**

Será garantido ao empregado(a) que estiverem devidamente matriculado(a) e estudando em curso técnico (mediante comprovante mensal) vinculado à área de interesse da indústria de confecção o direito de sair do serviço às 17:00 (dezesete) horas, podendo ser negociado diretamente com a empresa a compensação deste tempo em outro horário ou em período de férias do empregado(a).

### **CLÁUSULA 73ª - UNIFORMES E EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - 2010/2011

Quando exigidos pelas empresas, os uniformes serão fornecidos gratuitamente, o mesmo ocorrendo com os equipamentos individuais destinados a proteção e segurança dos trabalhadores.

**Parágrafo Único:** as empresas instruirão os empregados no tocante ao uso adequado dos EPI'S e darão treinamento quanto ao correto manuseio e operação de máquinas e equipamentos, esclarecendo aos empregados que trabalharão em atividade de risco sobre os cuidados que deverão ter para a manutenção de sua saúde e integridade física.

### **CLÁUSULA 74ª – VITAMINA C E/OU ANTIGRIPIAL**

A empresa com mais de 100 (cem) empregado(a)s, oferecerá aos mesmos, no mês de Fevereiro/Março de 2010, no próprio ambiente de trabalho ou em farmácia conveniada, onde estiver localizada a empresa, a vacinação antigripal de todos os seus empregados abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho.

Parágrafo primeiro. A empresa arcará com o custo de 50% (cinquenta por cento) do valor da vacina e o(a) empregado(a) que optar por tomá-la, arcará com o restante.

Parágrafo segundo. O(a) empregado(a) que optar pela vacina deverá assinar documento para a empresa no qual se obrigará ao pagamento de sua quota parte e, caso desista ou não venha tomar a vacina após a empresa tê-la encomendado, arcará com a totalidade dos custos da mesma.

Parágrafo terceiro. O benefício desta cláusula não caracterizam “SALÁRIO IN NATURA”, para qualquer efeito

Parágrafo quarto. É recomendado às empresas com menos de 100 (cem) empregado(a)s no mês de fevereiro/março de 2010, no próprio ambiente de trabalho ou em farmácias conveniadas, na localidade onde estiver localizada a empresa, a vacinação antigripal de todos os seus empregado(a)s que assim optarem, abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho, sem quaisquer custos para os mesmos, esclarecendo desde já que os benefícios não caracterizam “salário in natura” para qualquer efeito.

### **CLÁUSULA 75ª – PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS**

Fica assegurado à empresa que tenha ou implementar Programa de Participação nos Lucros e Resultados, a possibilidade de estabelecer negociação com o Sindicato Obreiro, no sentido de estabelecer piso salarial para a(o) costureira(o) menor que o aqui convencionado, entretanto, garante-se, desde já, o ganho mínimo para a(o) costureira(o) de R\$ 700,00 (Setecentos reais) mensais.

### **CLÁUSULA 76ª - FORO**

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - 2010/2011

O Foro competente para apreciar qualquer reclamação Trabalhista oriunda da presente Convenção será o do local onde ocorrer o evento, dentro da base territorial dos Sindicatos convenentes. Para dirimirem questões oriundas da presente Convenção será competente o Foro da Vara do Trabalho de Cianorte, Estado do Paraná.

Por assim haverem convencionado, assinam a presente em 05 (cinco) vias, de igual teor e forma, para os mesmos efeitos, se comprometendo a depositar 01 (uma) via, para fins de registro e arquivo da DELEGACIA REGIONAL DO TRABALHO DO ESTADO DO PARANÁ, nos termos do art. 614, da Consolidação das Leis do Trabalho e, do seu conteúdo dar divulgação aos interessados.

Cianorte – PR., 01 de setembro de 2.010.

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

---

**ELIZABETE ALVES DE MATOS**

**PRESIDENTE**

CPF- 570.148.769-53

### **SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO DE CIANORTE**

---

**WILSON BECKER**

**PRESIDENTE**

CPF- 005.571.109-04

### **SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO DE MARINGÁ**

---

**P/P WILSON BECKER**

CPF- 005.571.109-04

### **FIEP – FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO PARANÁ**

---

**AMILTON STIVAL**

**Diretor**

CPF - 009.870.349-87