

CLÁUSULA 1ª	VIGÊNCIA
CLÁUSULA 2ª	ABRANGÊNCIA
CLÁUSULA 3ª	PRORROGAÇÃO
CLÁUSULA 4ª	SALÁRIO NORMATIVO
CLÁUSULA 5ª	CONDIÇÕES E REAJUSTES SALARIAIS
CLÁUSULA 6ª	ABONO ASSIDUIDADE
CLÁUSULA 7ª	ACERVO PARA FINS DE APOSENTADORIA
CLÁUSULA 8ª	ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO
CLÁUSULA 9ª	AMAMENTAÇÃO - PERÍODO
CLÁUSULA 10	APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL
CLÁUSULA 11	ATENDIMENTO DE EMERGÊNCIA
CLÁUSULA 12	ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS
CLÁUSULA 13	AUSÊNCIAS LEGAIS
CLÁUSULA 14	INDENIZAÇÃO FUNERAL
CLÁUSULA 15	AVISO PRÉVIO
CLÁUSULA 16	BANCO DE HORAS
CLÁUSULA 17	COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA INTERSINDICAL
CLÁUSULA 18	COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO DOENÇA
CLÁUSULA 19	COMPROVANTE DE PAGAMENTO
CLÁUSULA 20	COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO
CLÁUSULA 21	CONTRATO DE EXPERIÊNCIA
CLÁUSULA 22	CONTROLE DE EFIC. E DE PROD (SISTEMA "PONTINHO")
CLÁUSULA 23	CONTROLE INTERNO POR CÂMERAS DE FILMAGENS
CLÁUSULA 24	CONTROLE SINDICAL E INCENTIVO AO ESTUDO
CLÁUSULA 25	CTPS - CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL - RETENÇÃO PELO EMPREGADOR
CLÁUSULA 26	DEFICIENTES FÍSICOS
CLÁUSULA 27	DEMONSTRATIVO DE CÁLCULOS PARA RESCISÃO CONTRATUAL
CLÁUSULA 28	DESCONTO ASSISTENCIAL DOS REPRESENTADOS PELO SINDICATO LABORAL
CLÁUSULA 29	DESCONTOS
CLÁUSULA 30	DUPLA FUNÇÃO/ <u>EMPREGADO SUBSTITUIÇÃO</u>
CLÁUSULA 31	ELEIÇÃO DAS CIPAS
CLÁUSULA 32	ERGONOMIA
CLÁUSULA 33	ERRO NO PAGAMENTO OU ADIANTAMENTO
CLÁUSULA 34	ESTABILIDADE E DISPENSA DE DIRIGENTES SINDICAIS
CLÁUSULA 35	ESTÁGIO PROFISSIONAL
CLÁUSULA 36	EXAMES MÉDICOS

CLÁUSULA 37	FESTEJOS DO DIA DA COSTUREIRA
CLÁUSULA 38	FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA
CLÁUSULA 39	FORNECIMENTO DE REFEIÇÃO
CLÁUSULA 40	GARANTIA DE EMPREGO AO ACIDENTADO E A GESTANTE
CLÁUSULA 41	GARANTIA DE EMPREGO AO RESERVISTA
CLÁUSULA 42	GARANTIAS GERAIS
CLÁUSULA 43	GESTANTE – PERÍODO PARA DESCANSO
CLÁUSULA 44	GESTANTES E LACTANTES
CLÁUSULA 45	GINÁSTICA LABORAL
CLÁUSULA 46	HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO
CLÁUSULA 47	HORÁRIO NOTURNO
CLÁUSULA 48	HORÁRIOS ESPECIAIS E COMPENSAÇÃO
CLÁUSULA 49	HORAS EXTRAS
CLÁUSULA 50	INICIO DAS FÉRIAS E DURAÇÃO DAS FÉRIAS
CLÁUSULA 51	INOVAÇÕES TECNOLÓGICAS
CLÁUSULA 52	INTERVALO PARA REFEIÇÃO
CLÁUSULA 53	LIMPEZA AMBIENTAL
CLÁUSULA 54	LIVRE ACESSO
CLÁUSULA 55	MARCAÇÃO DE PONTO
CLÁUSULA 56	MENSALIDADES DOS EMPREGADOS SINDICALIZADOS
CLÁUSULA 57	MULTA PELO ATRASO NO PAGAMENTO DE SALÁRIOS
CLÁUSULA 58	NECESSIDADES HIGIÊNICAS E ÁGUA POTÁVEL
CLÁUSULA 59	PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS
CLAUSULA 60	PAGAMENTO DO SALÁRIO
CLÁUSULA 61	PARTICIPAÇÃO DAS EMPRESAS EM PROJETOS DO SINDICATO OBREIRO
CLÁUSULA 62	PARTICIPAÇÃO DOS SINDICATOS EM ACORDOS COLETIVOS
CLÁUSULA 63	PENALIDADES
CLÁUSULA 64	PRÊMIO AO APOSENTADO
CLÁUSULA 65	PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS E TREINAMENTO
CLÁUSULA 66	PROMOÇÕES
CLÁUSULA 67	PRORROGAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO ALÉM DO LIMITE DE OITO HORAS DIÁRIAS EM ATIVIDADES INSALUBRES
CLÁUSULA 68	QUADRO DE AVISOS
CLÁUSULA 69	RECRUTAMENTO INTERNO

CLÁUSULA 70	REEMBOLSO-CRECHE
CLÁUSULA 71	REPRESENTAÇÃO NO LOCAL DE TRABALHO
CLÁUSULA 72	REUNIÃO PARA APRESENTAÇÃO DE PARCERIAS E CONVÊNIOS DO SINDICATO
CLÁUSULA 73	REVISTA
CLÁUSULA 74	SALVAGUARDAS
CLÁUSULA 75	SEGURO DESEMPREGO
CLÁUSULA 76	SINDICALIZAÇÃO
CLÁUSULA 77	SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DE CONTRATO DE TRABALHO
CLÁUSULA 78	TAXA ASSISTENCIAL / REVERSÃO PATRONAL
CLÁUSULA 79	TERCEIRIZAÇÃO
CLÁUSULA 80	TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL
CLÁUSULA 81	TESTES E PREENCHIMENTOS DE VAGAS
CLÁUSULA 82	TOLERÂNCIA DE HORÁRIO
CLÁUSULA 83	TRABALHADOR AUTÔNOMO
CLÁUSULA 84	TRABALHADORE(A)S FAZENDO CURSO SUPERIOR
CLÁUSULA 85	TRABALHADORE(A)S FAZENDO CURSO TÉCNICO
CLÁUSULA 86	TRABALHO EM FINAIS DE SEMANAS E FERIADOS CIVIS OU RELIGIOSOS
CLÁUSULA 87	CONCESSÃO PAUSA
CLÁUSULA 88	UNIFORMES E EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL
CLÁUSULA 89	VITAMINA C E/OU ANTIGRIPAL
CLÁUSULA 90	FORO

Instrumento particular de **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, que entre si fazem, representando os Empregado(a)s, o **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE CONFECÇÃO, BORDADOS, PREPARAÇÃO E ACABAMENTOS DE ROUPAS, OFICIAIS ALFAIATES E COSTUREIRAS 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 918, 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 os municípios de: Alto Paraíso, Altônia, Alto Piquiri, Araruna, Brasilândia do Sul, Cafezal do Sul, Cianorte, Cidade Gaúcha, Cruzeiro do Oeste, Douradina, Esperança Nova, Francisco Alves, Guaporema, Icaraima, Indianópolis, Iporã, Ivaté, Japurá, Jussara, Maria Helena, 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 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 Avenida Goiás 431, Edifício Comercial, Sala 4, centro no Município de Cianorte, Estado do Paraná, seu presidente Sr. Alberto Nabhan, brasileiro, casado, inscrito no CPF/MF sob nº 424.759.619-53, representando os municípios de: Alto Paraíso, Alto Piquiri, Altônia, Araruna, Boa Esperança, Brasilândia do Sul, Cafesal do Sul, Campina da Lagoa, Cianorte, Cidade Gaúcha, Cruzeiro do oeste, Douradina, Esperança Nova, Farol, Francisco Alves, Goioerê, Icaraíma, Indianópolis, Iporã, Ivaté, Janiópolis, Japurá, Juranda, Jussara, Mamborê, Maria Helena, Mariluz, Moreira Sales, Nova Olímpia, Pérola, Quarto Centenário, Rancho Alegre D'Oeste, Rondon, São Carlos do Ivaí, São Jorge do Patrocínio, São Manoel do Paraná, São Tomé, Tapejara, Tapira, Terra Boa, Tuneiras do Oeste, Ubiratã, Umuarama, e Xambrê, 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 2.022 a 31 de agosto 2.023, garantindo-se a vigências das cláusulas aqui descritas até a formalização de nova convenção coletiva de trabalho.

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 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 Confecções 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 TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE CONFECÇÃO, BORDADOS, PREPARAÇÃO E ACABAMENTOS DE ROUPAS, OFICIAIS ALFAIATES E COSTUREIRAS DE CIANORTE E REGIÃO, compreendendo os Municípios e Distritos de Cianorte, Alto Paraíso, Altônia, Alto Piquiri, Araruna, Brasilândia do Sul, Cafesal do Sul, Cidade Gaúcha, Cruzeiro do Oeste, Douradina, Esperança Nova, Francisco Alves, Guaporema, Icaraíma, Indianópolis, Iporã, Ivaté, Japurá, Jussara, Maria Helena, Nova Olímpia, Perobal, Pérola, Rondon, São Carlos do Ivaí, São Jorge do Patrocínio, São Manoel do Paraná, São Tomé, Santa Cruz do Monte Castelo, 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, sessenta (60) dias antes do término deste, garantindo-se a vigências das cláusulas aqui descritas até a formalização de nova convenção coletiva de trabalho.

CLÁUSULA 4ª - SALÁRIO NORMATIVO

A partir do mês de setembro/2022, será garantido aos integrantes da categoria profissional o salário normativo mensal de ingresso na categoria profissional, de Zeladora, Office Boy e Operador de Máquina de pregar entretela, Passador, Auxiliares de Costura (Arrematadeira, Revisadeira, e Embalador), Operadores de Máquinas (Costura Reta, Overloque, Interloque, Galoneira, Caseadeira, Travete, Botoneira, outros Operadores de Máquinas, Auxiliar de Corte e Carimbador), Auxiliar de Bordadeira Automática Junior, Operador de Bordadeira Automática Sênior, Operador de Bordadeira Automática Máster, Lixado, pincelado, puído, grampeado, prensado, esponjado e plissado receberam reajuste de 10% (dez por cento), conforme disposto no quadro abaixo:

Funções		Salário de setembro/2022
A	Zeladora, Office Boy e Operador de Máquina de pregar entretela.	1.415,57
B	Passador	1.444,59
C	Auxiliares de Costura (Arrematadeira, Revisadeira, e Embalador)	1.415,57
D	Operadores de Máquinas (Costura Reta, Overloque, Interloque, Galoneira, Caseadeira, Travete, Botoneira, outros Operadores de Máquinas, Auxiliar de Corte e Carimbador)	1.690,17
E	Costureira Pilotista	2.162,29
F	Cortadores	1.792,27
G	Encarregado de Acabamento	2.026,26
H	Encarregado de Costura e Corte	2.368,87
I	Modelista	2.806,14
J	Auxiliar de Bordadeira Automática Junior	1.415,57
K	Operador de Bordadeira Automática Sênior	1.690,17
L	Operador de Bordadeira Automática Máster	1.881,02
M	Lixado, pincelado, puído, grampeado, prensado, esponjado e plissado	1.415,57

Parágrafo **primeiro**: Tendo em vista que a Convenção Coletiva de Trabalho foi acordada em 29 de setembro de 2022, a empresa que não conseguir efetuar o pagamento do reajuste salarial na folha de pagamento de setembro/2022, deverá fazê-los no mês de outubro/2022, ficando obrigada a pagar a diferença relativa ao mês de setembro de forma destacada no holerite de pagamento.



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

Parágrafo terceiro: A definição das funções constantes nos itens "J, K e L", 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 "J" - 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 "k" - 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.

Item "L" - 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 5ª - CONDIÇÕES E REAJUSTES SALARIAIS

A partir do mês de setembro/2022, aos salários não contidos na tabela da cláusula 4ª serão reajustados em 9% (nove por cento).

CLÁUSULA 6ª - ABONO ASSIDUIDADE

Será concedido mensalmente e pago juntamente com o salário, um abono assiduidade do valor de R\$ 100,00 (Cem reais) a título de ajuda alimentação, cujo benefício terá natureza indenizatória e não salarial, não incorporando/integrando de qualquer forma o salário do empregado nos termos da legislação vigente observado o abaixo disposto:

- Falta: Se no decorrer do mês, for acumulado até 7 (sete) horas de atrasos ou faltas, haverá o pagamento do abono assiduidade.

ou

- Falta justificada: Se no decorrer do mês houver falta justificada de um dia, desde que acobertada pela lei e/ou por esta CCT, haverá o pagamento do abono assiduidade.

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.

CLÁUSULA 7ª – 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.

CLÁUSULA 8ª – ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

O empregado(a), que mantém vínculo empregatício por um ano ou mais, receberá mensalmente, em seu holerite de pagamento, em verba destacada, valor a título de adicional por tempo de serviço, como estipulado na tabela abaixo:

1% (um por cento) sobre o salário nominal do empregado que tenha mais de 1 (um) ano na empresa;



2% (dois por cento) sobre o salário nominal do empregado que tenha mais de 4 (quatro) anos na empresa;
3% (três por cento) sobre o salário nominal do empregado que tenha mais de 9 (nove) anos na empresa;
4% (quatro por cento) sobre o salário nominal do empregado que tenha mais de 14 (quatorze) anos na empresa;
5% (cinco por cento) sobre o salário nominal do empregado que tenha mais de 19 (dezenove) anos na empresa;

Parágrafo primeiro: A referida cláusula foi concessuada em 01 de setembro de 2008, como sendo a data de início para todos os empregado(a)s, no entanto, até o ano de 2013, os períodos de aquisição descritos na tabela acima constavam com um ano a mais, passando a vigor a tabela acima em setembro/2014.

Parágrafo segundo: As empresas que já oferecem benefícios aos empregados(as) 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.

CLÁUSULA 9ª – AMAMENTAÇÃO - PERÍODO

A mãe com filho(a) até 6 (seis) meses de idade, terá direito a 45 (quarenta e cinco) minutos de intervalo a cada período de trabalho para amamentar seu filho(a).

CLÁUSULA 10 – 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.

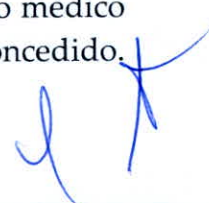
CLÁUSULA 11 - ATENDIMENTO DE EMERGÊNCIA

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 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 12 - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

As faltas por motivo de doença poderão ser justificadas por meio de atestado médico e odontológico.

Parágrafo primeiro: A empresa que possui médico e/ou dentista próprio para avaliação de ausência no trabalho, só poderá fazer a recusa de atestado concedido por outro médico/dentista, por escrito, no verso do atestado recusado citando o motivo da discordância, ou em outro papel, desde que mencione o nome do médico e/ou dentista de quem discordou e a data em que o referido atestado foi concedido.



Parágrafo segundo: O atestado de comparecimento médico e/ou odontológico quando não contiver período de afastamento só terão validade para justificar a ausência do trabalho por meio período, ou seja, para o período matutino ou vespertino.

Parágrafo terceiro. As ausências acima quando justificadas por atestados médico e/ou odontológico, por até quinze dias não ensejará prejuízo do salário e seus reflexos e, quando superior a quinze dias a empresa deverá comunicar a Previdência Social para as providências legais.

CLÁUSULA 13 - 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, terá direito a faltar cinco (05) dias uteis;
- b) 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;
- c) 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 200 (duzentos) quilômetros ou mais de sua residência;
- d) Nascimento de filho (a), por até cinco (05) dias úteis;
- e) Para acompanhar o(a) cônjuge, companheiro(a), filhos com idade até 16 (dezesesseis) 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.
- f) Para doação de sangue, mediante comprovação ao empregador, por até 3 (três) dias no ano.
- g) 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.
- h) AO PAI OU MÃE – Um dia por mês quando tiver que acompanhar filho(a) ao médico com idade até 16 (dezesesseis) anos.

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

CLÁUSULA 14 – INDENIZAÇÃO 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".

CLÁUSULA 15 - 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.

Parágrafo Único: No caso de despedida por justa causa, a empresa comunicará por escrito o motivo da rescisão, sob pena de não poder alegar a falta em juízo.

CLÁUSULA 16 – 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 assembleia 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 §2º 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.

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.

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.



Também serão lançadas no BANCO DE HORAS as ausências previamente acordadas entre empresa e funcionário.

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.

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.

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 efetuará o pagamento das mesmas como hora extraordinárias e, se o saldo for NEGATIVO, a empresa não poderá cobrar posteriormente, zerando-se, portanto, débito e crédito do banco de horas ao final do semestre.

CLÁUSULA 17 – 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 das empresas representadas pela entidade sindical laboral.

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.

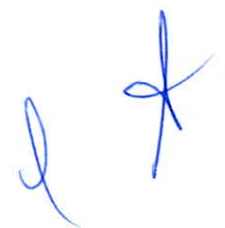
2 - COMPOSIÇÃO

2.1 - A Comissão de Conciliação Prévia será de natureza paritária, composta por um representante indicado pela empresa e outro representante indicado pela Diretoria do Sindicato Profissional, com seus respectivos suplentes, mediante livre escolha de cada empresa por pessoa indicada formalmente ao Sindicato Profissional.

3 – DOS CONCILIADORES

3.1 – Os representantes indicados para compor a Comissão de Conciliação Prévia serão denominados CONCILIADORES.

4 – LOCAL DE FUNCIONAMENTO DA COMISSÃO



4.1 - A Comissão de Conciliação Prévia será instalada em local eleito pelo Sindicato Profissional 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 - O sindicato laboral 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.

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.

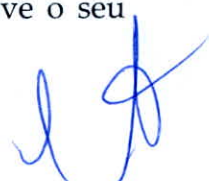
6.2 – O Sindicato Profissional quando solicitado, disponibilizará assessoria jurídica ao empregado, para orientar e/ou elaborar o pedido.

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.

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 consequências 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

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\$ 150,00 (Cem e cinquenta reais).

17.2 – A taxa de manutenção será paga ao Sindicato laboral, 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 18 – 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 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.

CLÁUSULA 19 - 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.

Parágrafo único: O comprovante de pagamento de salário (holerite) será sempre emitido pela empresa em papel com impressão permanente, mesmo quando esse comprovante for também emitido pelo banco ao qual a empresa tenha convênio para a efetivação do pagamento de salários.



CLÁUSULA 20 – COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO

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

CLÁUSULA 21 - 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.

Parágrafo único: Contrato de experiência para quem já tem registro em CTPS de no mínimo 12 meses na função contratada será no máximo de 60 (sessenta) dias, incluindo a prorrogação. Ultrapassado este prazo, sem que o empregado tenha sido demitido, o contrato vigorará por prazo indeterminado. Cópias dos mesmos deverão ser enviadas para a entidade profissional.

CLÁUSULA 22 – CONTROLE DE EFICIÊNCIA E DE PRODUÇÃO (SISTEMA “PONTINHO”)

A empresa que optar pela utilização do mencionado sistema, utilizando-o como referencial para pagamento de prêmio de eficiência ou de produção, têm o compromisso de explicitar – com clareza – à totalidade dos trabalhadores que emprega, como se dá a forma de conferência da eficiência, bem como, o controle da real produção de cada unidade, célula ou posto de fabrico e, para tanto, podem fazer uso de quadros informativos, tabelas, editais, fichas e outras maneiras que possam garantir a plena compreensão dos controles aludidos, bem como, fornecer cópia ao empregado quando por esse solicitado.

CLÁUSULA 23 – CONTROLE INTERNO POR CÂMERAS DE FILMAGENS

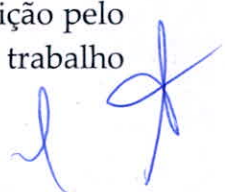
A empresa que utilizar de mecanismo de filmagem interna deve identificar com dizeres a localização das câmeras, entretanto não poderá gravar áudio.

CLÁUSULA 24 – 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 por meio da apresentação de cópia do CAGED 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 25 – CTPS – CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL – RETENÇÃO PELO EMPREGADOR

Quando o empregador solicitar a Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) para anotações, fica garantido sua devolução no prazo de 96 (noventa e seis) horas ao trabalhador, excedido o prazo assinalado ensejará ao empregado direito a indenização correspondente a 01 (um) dia de salário, por dia de atraso na entrega do referido documento.

CLÁUSULA 26 – DEFICIENTES FÍSICOS

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

CLÁUSULA 27 - 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 compõem 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 28 – DESCONTO ASSISTENCIAL DOS REPRESENTADOS PELO SINDICATO LABORAL.

Mediante assembleia geral, nos termos do estatuto, se obtida mediante convocação de toda a categoria representada especificamente para esse fim, independentemente de associação e sindicalização é lícito ao empregador promover o desconto das contribuições sindical e assistencial em folha de pagamento do empregado mediante autorização coletiva prévia e expressa.

De conformidade com a Assembleia Geral Extraordinária da Categoria Trabalhadora, em observância aos preceitos legais (arts. 462 e 513, “e” da CLT) e constitucionais, é lícito ao empregador promover o desconto das contribuições sindical e assistencial em folha de pagamento do empregado mediante autorização assemblear, ou seja, coletiva prévia e expressa, independentemente de associação e/ou sindicalização, em razão da presente Convenção Coletiva de Trabalho e dos benefícios a todos aproveitados em função da representatividade sindical, da seguinte forma:



Será cobrado a título de reversão salarial, o percentual de 2,0% (dois por cento), em uma única parcela, sobre o salário/remuneração, correspondente ao mês de novembro/2022 já com o reajuste previsto nesta CCT, que deverá ser recolhido, junto ao sindicato, até o dia 10 de dezembro de 2022.

Será cobrado a título de desconto assistencial de todos os trabalhadores representados, o percentual de 1,5% (um vírgula cinco por cento), nos meses de setembro, outubro e dezembro de 2022 e janeiro, fevereiro, março, abril, maio, junho, julho e agosto de 2023, 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, pelo próprio trabalhador, à entidade obreira no prazo máximo de 10 dias a contar do recebimento do salário com o reajuste da presente CCT e, será considerado ato e conduta antissindical a distribuição e coleta pelo empregador de carta de seus empregados objetivando a escolha deste sobre pagamento ou não das contribuições decididas por assembleia sindical por violar os princípios da liberdade e da autonomia sindical.

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 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 29 – 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, Ultrassonografia, farmácias e outros estabelecimentos e ou profissionais e, que possuírem 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.

Parágrafo quarto: A empresa fornecerá à Entidade Sindical dos Trabalhadores, por meio eletrônico ou, outro (mediante protocolo), até o 15º (décimo quinto) dia de cada mês, relação contendo os nomes e valores descontados dos empregados em prol do sindicato.

CLÁUSULA 30 - DUPLA FUNÇÃO/ EMPREGADO SUBSTITUIÇÃO

A empresa que utilizar empregado no cumprimento de tarefas diversas da função para a qual foi contratado, entendendo-se por alteração função àquela em que o nível salarial for superior ao que o empregado percebe, se obrigará ao pagamento de salário igual ao da função desempenhada toda vez que esta utilização for superior à 10 (dez) dias úteis, no período de 30 (trinta) dias corridos, pagos na folha do mês subsequente.

CLÁUSULA 31 - 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 Convenientes.

CLÁUSULA 32 – ERGONOMIA

A empresa é obrigada a fornecer ao trabalhador(a) assento ergonomicamente correto de forma a não propiciar postura inadequada em prejuízo da saúde e que possa ocasionar acidente de trabalho.

CLÁUSULA 33 – 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 34 - ESTABILIDADE E DISPENSA DE DIRIGENTES SINDICAIS

As empresas liberarão os dirigentes sindicais eleitos até 14 (quatorze) dias no ano, com o limite de 01 (um) por empresa, para participar de cursos ou eventos de interesse sindical, devidamente comprovado.

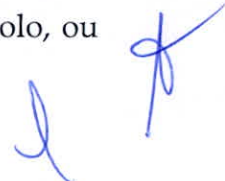
É garantida a estabilidade de emprego, desde o registro da candidatura até um ano após o final do mandato, de acordo com o artigo 543 da Consolidação das Leis do Trabalho e artigo 8º, VIII da Constituição Federal, a todos os integrantes do Sindicato (Diretoria Efetiva e seus Suplentes, Conselho Fiscal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

CLÁUSULA 35 - 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.

CLÁUSULA 36 - EXAMES MÉDICOS

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

CLÁUSULA 37 - 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 38 - 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 39 - 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 40 - 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 CF/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 41 - 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 42 – 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 43 – GESTANTE – PERÍODO PARA DESCANSO

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 44 - GESTANTES E LACTANTES

Fica terminantemente proibido o trabalho da mulher grávida ou lactante em ambiente insalubre.

CLÁUSULA 45 – GINÁSTICA LABORAL

As empresas com mais de 25 (vinte e cinco) empregados, 3 (três) vezes por semana, pelo período de 15 (quinze) minutos diários, promoverão ginástica laboral com seus empregados com o objetivo de evitar doenças do trabalho.

CLÁUSULA 46 - 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 47 - 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 48 – 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.

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 49 - HORAS EXTRAS

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

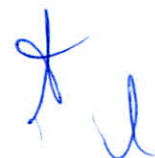
CLÁUSULA 50 - INICIO DAS FÉRIAS E DURAÇÃO DAS FÉRIAS

O início 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 início nas vésperas dos dias de natal, ano novo e feriados.

Parágrafo primeiro: O empregador pagará ao empregado da categoria, que se demitir, o benefício das férias proporcionais, ainda que não tenha 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 51 – 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.

CLÁUSULA 52 - INTERVALO PARA REFEIÇÃO

Será garantido no mínimo uma e no máximo duas horas de intervalo para refeição por estar diretamente ligada às tutelas da saúde, higiene e segurança do trabalho como estabelecidas pelos arts. 7º, XIII, XIV E XXII, 196 e 225 da constituição federal, pelos arts. 3º, letras "b" e "e", 5º da Convenção Internacional 155 da Organização Internacional do Trabalho, pelo art. 7º, II, b e d, do pidesc (ONU), pelo art. 7º, e, g e h, do protocolo de San salvador (OEA) e pelo art. 58 da CLT, que limita a jornada a oito horas diárias, sendo, assim, insuscetíveis de flexibilização por acordo coletivo individual entre empresa e empregado.

CLÁUSULA 53 – LIMPEZA AMBIENTAL.

A empresa se obriga, a cada 3 (três) meses, promover ampla limpeza ambiental em suas unidades industriais (paredes, janelas, móveis 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.

Parágrafo único: A empresa se obriga a manter os banheiros em perfeita condição de higiene e com produtos de higiene pessoal como sabonete e papel higiênico.

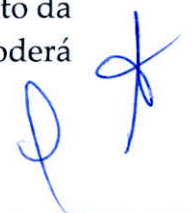
CLÁUSULA 54 – LIVRE ACESSO

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

Parágrafo único: Da mesma forma terão acesso livre às dependências da empresa quando da realização das suas funções junto à categoria, mediante comunicação verbal à direção da empresa, a qual poderá designar acompanhante.

CLÁUSULA 55 – 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 56 - 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 57 – MULTA PELO ATRASO NO PAGAMENTO DE SALÁRIOS

O atraso no pagamento de salário que ultrapasse o quinto dia útil do mês posterior ao trabalhado implicará no pagamento, em favor do empregado prejudicado, de multa no valor de 0,5% (zero vírgula cinco por cento) entre o 6º (sexto) e 9º (nono) dia útil e, após, 2% (dois por cento) sobre o salário nominal do mesmo, a ser paga juntamente com o salário do mês seguinte, devendo constar do holerite do mesmo e até o efetivo cumprimento da obrigação, além dos encargos previstos no artigo 39, da Lei nº 8.177/91.

CLÁUSULA 58 – 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, 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 59 - 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 ou quando o aviso prévio tiver sido cumprido em serviço e, até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento.



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:

O termo de rescisão de contrato de trabalho em 5 (cinco) vias;

A Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS, com as anotações devidamente atualizadas inclusive a(s) funções exercida(s) pelo empregado(a) observando a CBO (Classificação Brasileira de Ocupações) excetuando desta obrigação o disposto na cláusula 33ª;

O regime de empregado, em livro, ficha ou cópias dos dados obrigatórios do registro de empregados, quando informatizados;

O comprovante do aviso prévio se tiver sido dado, ou do pedido de demissão, quando for o caso;

As seis últimas guias de recolhimento – GR – do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS, ou extrato semestral atualizado da conta vinculada;

Seis últimos comprovantes de pagamento do INSS descontados em folha de pagamento do trabalhador;

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;

O requerimento do Seguro Desemprego, para fins de habilitação, na hipótese da rescisão do trabalho sem justa causa, por iniciativa do empregador;

Exame médico demissional.



CLÁUSULA 60 - 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 61 - 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 62 - 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 63 - PENALIDADES

Será aplicada penalidade pela inobservância da presente convenção, por infração e por empregado, no valor de dez por cento (10%) do salário normativo da costureira de R\$ 1.690,17 que se reverterá em favor da parte prejudicada.

CLÁUSULA 64 - PRÊMIO AO APOSENTADO

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 65 - 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 66 - 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 67 - PRORROGAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO ALÉM DO LIMITE DE OITO HORAS DIÁRIAS EM ATIVIDADES INSALUBRES

Salvo para adoção de escalas 12x36, para a prorrogação da jornada insalubre será necessária licença prévia da autoridade competente em matéria de higiene e segurança do trabalho.

CLÁUSULA 68 - QUADRO DE AVISOS

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

Parágrafo único: Havendo afixação de comunicados pelo Sindicato e posterior remoção pela empresa antes de expiração de prazo, no caso de assembleias e outras convocações, o sindicato comunicará a empresa para que em no máximo 2 (duas) horas faça sua reposição, sob pena de não o fazendo, inserir em penalidade de 50% do piso de efetivação da costureira em prol da entidade sindical.

CLÁUSULA 69 - RECRUTAMENTO INTERNO

Na ocorrência de vagas no seu quadro de empregados, a empresa se compromete a divulgar internamente o(s) cargo(s) a serem preenchidos e os requisitos necessários ao mesmo, tendo como objetivo priorizar o recrutamento interno, dando preferência de aproveitamento aos seus empregados cuja capacidade profissional e demais requisitos do cargo superem ou se equiparem àqueles recrutados externamente.

Parágrafo único: A empresa afixará comunicados em seus quadros de avisos, informando os empregados sobre o recrutamento interno e esclarecendo quais são os requisitos dos cargos com vaga em aberto.

CLÁUSULA 70 - REEMBOLSO-CRECHE

Em substituição a exigência contida nos §§ 1º e 2º do artigo 389 da CLT as empresas ficam obrigadas a pagar o valor de R\$ 200,00 (duzentos reais) mensalmente a empregada-mãe durante o período de retorno da licença-maternidade até a criança completar 7 (sete) meses de idade, o qual será denominado de AUXÍLIO CRECHE.

CLÁUSULA 71 - REPRESENTAÇÃO NO LOCAL DE TRABALHO

Nas empresas com mais de 150 trabalhadores é assegurada a eleição de três representantes destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o



entendimento direto com os empregadores respeitando a forma e a composição abaixo descrita:

- I - Nas empresas com mais de 150 e até 500 empregados, 3 membros;
- II - Nas empresas com mais de 501 e até 1000 empregados, 6 membros;
- III - Nas empresas com mais de 1001 até 9 membros.

A eleição dos representantes dos trabalhadores obedecerá aos seguintes critérios:

Divulgação pelo Sindicato e empresa com o prazo de 30 dias da antecedência do pleito a abertura de prazo para inscrição de candidatos.

Todo empregado da empresa poderá concorrer ao pleito eleitoral a exceção dos que possuem cargos de chefia e representação da empresa e os que possuam contrato com prazo determinado.

Os empregados com o apoio do sindicato e acompanhamento da empresa, elegerão uma Comissão Eleitoral que ficará encarregada de todo o processo eleitoral.

A Comissão Eleitoral será composta por trabalhadores da empresa e terá 3 trabalhadores efetivos e 3 suplentes que não são candidatos e será eleita em reunião geral dos trabalhadores da empresa com até 15 dias de antecedência do pleito.

Caberá a Comissão Eleitoral acolher o nome de todos os interessados em concorrer ao cargo com até 7 dias de antecedência do pleito.

A todo candidato será garantida a exposição de uma propaganda de sua candidatura de no máximo uma folha sulfite de formato "A4" que será afixada ao lado da máquina de Registro de entrada e saída dos empregados.

Os candidatos deverão obrigatoriamente serem associados ao Sindicato

Todos os empregados da empresa participaram do processo de votação assinalando em cédula única por meio de um X a frente do nome de seus escolhidos.

Aos representantes eleitos será facilitada a forma de trabalho de modo a possibilitar-lhes o cumprimento rápido e eficiente de suas funções.

A concessão dessas facilidades não deve entravar o funcionamento eficiente da empresa interessada e sua atividade não pode concorrer com as prerrogativas exclusivas do sindicato.



Quando uma empresa contar ao mesmo tempo com representantes sindicais e representantes eleitos, medidas adequadas deverão ser tomadas, cada vez que for necessário, para garantir que a presença de representantes eleitos não venha a ser utilizada para o enfraquecimento da situação dos sindicatos interessados ou de seus representantes e para incentivar a cooperação, relativa a todas as questões pertinentes, entre os representantes eleitos, por uma Parte, e os sindicatos interessados e seus representantes, por outra Parte.

Não havendo representante sindical na empresa e sendo criada a comissão de representantes dos empregados, a empresa reconhecerá a estabilidade provisória de emprego da mesma quantidade de trabalhadores componente desta comissão à representação sindical que será eleita por processo conduzido pelo sindicato com trabalhadores da referida empresa e a ele associados/filiados que representarão o sindicato como delegados sindicais, devendo os mesmos ser eleitos observadas as formalidade dispostas no estatuto da Entidade Sindical Laboral e não haverá prejuízo da coexistência entre a Comissão dos Trabalhadores e a Comissão de Representações Sindicais na empresa.

CLÁUSULA 72 – 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 73 - REVISTA

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 74 – 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 da 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 75 – 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 76 - SINDICALIZAÇÃO

A empresa se compromete a colaborar com a Entidade Sindical Profissional na sindicalização de seus empregados, pelos meios ao seu alcance, especialmente na admissão, apresentando ao trabalhador(a) a respectiva ficha de associação/filiação.

CLÁUSULA 77 - 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 78 - 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 2022, que deverão ser recolhidos até o dia 10 (dez) de novembro de 2022; mais 2% (dois por cento) do valor total da folha de pagamento referente ao mês de março do ano 2023, 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 Assembleia Geral Extraordinária.

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 79 - TERCEIRIZAÇÃO

As empresas que terceirizarem seus serviços serão obrigadas exigirem das empresas terceirizadas o cumprimento na íntegra das cláusulas aqui convencionadas, inclusive, exigirem a comprovação de pagamento dos pisos salariais aqui esculpidos, 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 80 - TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL

As empresas e empregados, na vigência contrato de trabalho, nos termos da lei 13.467/2017, entendendo pela quitação anual de obrigações trabalhistas perante o sindicato dos empregados da categoria obedecerão as regras abaixo descritas:

A - Apresentação de todos os cartões de registro de horário laborados pelo empregado;

B - Apresentação de todos os holerites do empregado relativo ao período em que se pretende a homologação do acordo;

C - Comprovação dos depósitos em conta vinculada do FGTS relativo ao período em que se pretende a homologação do acordo;

D - Comprovação dos recolhimentos da contribuições previdenciárias em relação ao período em que se pretende a homologação do acordo;

E - Agendamento de reunião entre o sindicato e o empregado sem a presença do empregador;

G - Havendo valor a ser pago ao empregado, esse será efetuado perante o sindicato no momento da homologação do acordo.

Parágrafo único: O não cumprimento de todos os quesitos acima elencados ocasionará a recusa do Sindicato na homologação do acordo e, sendo o mesmo conduzido à Justiça do Trabalho sem a apresentação da documentação aqui delineada, ocasionará ao empregador o descumprimento da presente cláusula, ensejando multa no valor de três remunerações do empregado a qual será recolhida ao sindicato profissional no prazo máximo de 10 dias da homologação judicial, sendo que o não pagamento ensejará em permissão para a cobrança judicial, sendo competente a Justiça do Trabalho para tal mister.

CLÁUSULA 81 - TESTES E PREENCHIMENTOS DE VAGAS

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

CLÁUSULA 82 - 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 83 – TRABALHADOR AUTÔNOMO

Ao trabalhador autônomo exclusivo e contínuo será reconhecida a relação e vínculo de emprego, de forma que a norma do artigo 442-B da CLT não impede o reconhecimento desta relação quando presentes os pressupostos dos artigos 2º e 3º da CLT, o não reconhecimento configurará desvirtuamento do trabalho autônomo e fraude à relação de emprego, à luz do art. 9º da CLT.

Parágrafo Único: Não será permitida a contratação de trabalhador constituído sob a forma de pessoa jurídica, de microempreendedor individual (MEI) e de empresa individual de responsabilidade limitada (EIRELI), entre outras, quando presentes os pressupostos para o reconhecimento da relação de emprego (arts. 2º e 3º da CLT).

CLÁUSULA 84 – 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 (dezessete) horas, podendo ser negociado diretamente entre empresa e empregado(a) a compensação deste tempo em outro horário ou no período das férias escolar do empregado, incluindo estágio curricular, desde que não ultrapasse a 4 (quatro) horas semanais, devendo ser comprovado a necessidade do estágio e a compensação se dará hora de estágio por hora de trabalho.

CLÁUSULA 85 – 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 (dezessete) horas, podendo ser negociado diretamente com a empresa a compensação deste tempo em outro horário ou em período de férias do empregado(a), incluindo estágio curricular, desde que não ultrapasse a 4 (quatro) horas semanais, devendo ser comprovado a necessidade do estágio e a compensação se dará hora de estágio por hora de trabalho.

CLÁUSULA 86 – TRABALHO EM FINAIS DE SEMANA

Fica garantido a todos os trabalhadores que realizarem trabalho em domingos ou feriados civis e religiosos o acréscimo de 100% sobre as horas realizadas.

CLÁUSULA 87 – CONCESSÃO DE PAUSA

A empresa se obriga a conceder a(o) trabalhador(a) 15 (quinze) minutos por dia como intervalo para café, podendo optar ainda pela concessão desses minutos no final expediente dispensando o(a) empregado(a) 15 (quinze) minutos antes do termino normal da jornada de trabalho.



Parágrafo primeiro: Os 15 (quinze) minutos contidos no caput não poderão ser acrescidos na jornada de trabalho, ou seja, dever ser contado como se trabalhado fosse.

Parágrafo segundo: A empresa que promove ginástica laboral em tempo igual ou superior a contido no caput estão isentas do cumprimento desta cláusula.

CLÁUSULA 88 - UNIFORMES E EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

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 89 – VITAMINA C E/OU ANTIGRIPIAL

A empresa com mais de 50 (cinquenta) empregado(a)s, oferecerá aos mesmos, no mês de Fevereiro/Março de 2023, 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: Os benefícios desta cláusula não caracterizam “SALÁRIO IN NATURA”, para qualquer efeito.

Parágrafo quarto: É recomendado às empresas com menos de 50 (cinquenta) empregado (a)s no mês de fevereiro/março de 2023, 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 custo para os mesmos, esclarecendo desde já que os benefícios não caracterizam “salário in natura” para qualquer efeito.



CLÁUSULA 90 - FORO

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 convenientes. 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 03 (tres) 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., 28 de setembro de 2022.


**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE
CONFECÇÃO, BORDADOS, PREP. E ACAB. DE ROUPAS, OFIC. ALF.,
COSTUREIRAS DE CIANORTE E REGIÃO**

ELIZABETE ALVES DE MATOS - CPF- 570.148.769-53

PRESIDENTE


SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO DE CIANORTE E REGIÃO,

CNPJ/MF sob nº 80.616.311/0001-19

Alberto Nabhan

CPF/MF - 424.759.619-53

PRESIDENTE