

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – 2006/2007

SINDICATO INTERMUNICIPAL DAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO DO PARANÁ – SIVEPAR, pessoa jurídica de direito privado, devidamente inscrito no CNPJ sob nº 78.970.365/0001-36, com endereço na Rua Ana Néri, nº 300, sala 304, 3º andar, CEP 86015-610, Londrina, Pr., e de outro **FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DO PARANÁ – FETIEP**, pessoa jurídica de direito privado, com endereço na Rua Coronel Izaltino Pinho, nº 467, esquina com Rua Maestro Francisco Antonelo, Vila Fanny, CEP 81030-160, inscrito no CNPJ sob nº 76.593.920/0001-22, por seus representantes legais infra assinados, celebram a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, conforme decisão da assembléia geral realizada no centro de lazer da FETIEP em Matinhos, nos termos das cláusulas que seguem:

1) Vigência e abrangência

O presente instrumento é celebrado com vigência de 12 (doze) meses a partir de 01 de março de 2006 e termo final em 28 de fevereiro de 2007.

2) Reajuste salarial

Considerando o exercício do direito constitucional da livre negociação (art. 7º incisos V, VI e XXVI da C.F.), fica estipulado para 01.03.2006 o reajuste salarial coletivo para salários e pisos salariais, pelo índice acumulado do INPC, referente ao período de 01/03/2005 a 28/02/2006, aplicável sobre os salários vigentes em agosto de 2004.

3) Pisos salariais

A partir de 01 de março de 2006, ficam estabelecidos, para o cumprimento da jornada legal, os pisos salariais seguintes: Auxiliar de Costura – R\$370; Costureira – R\$400,00.

4) Compensação de jornada

Fica facultada às partes a adoção de regime de compensação de jornada, desde que atendidas as condições legais e as estabelecidas nesta cláusula.

I – o horário de compensação, compreendendo horário de início, término e intervalo, deverá estar previsto em acordo individual, firmado entre empregado e empresa, ou acordo coletivo, neste caso homologado pelo Sindicato dos Empregados;

II – a compensação deverá ocorrer dentro do mês que tiver sido prorrogada a jornada;

III – a jornada diária, para efeito de compensação, poderá ser acrescida de duas horas no máximo, observada a carga diária normal de 08 horas e semanal de 44 horas;

IV – pela presente convenção coletiva de trabalho, e nos estritos termos legais, fica ainda a empresa autorizada a ajustar, com os seus empregados, o regime de compensação previsto no artigo 6º da Lei 9.601, de 21.01.1998, que deu nova redação ao parágrafo 2º do art. 49, da CLT, inclusive com a redação introduzida por MPs, face as condições especiais de trabalho da categoria econômica e profissional, conforme razões adiante alinhavadas, bem assim, os limites para sua validade:

- a) Condições especiais de trabalho: a categoria econômica enfrente falta de serviços em determinados períodos do ano; as encomendas são solicitadas com prazo de entrega exíguo; a atividade econômica e profissional é sazonal, vale dizer, há encomendas de confecções para as vendas de verão e inverno; no período de efetivo trabalho a categoria econômica dispõe de toda sua estrutura produtiva, necessitando inclusive de labor extraordinário; no período do inverno e verão há drástica diminuição da produção, com lamentável ociosidade da categoria profissional; para a categoria econômica interessa a contratação por prazo determinado; para a categoria profissional interessa o emprego e o salário no curso de todo o ano.
- b) Considerando os fatos elencados na alínea acima, as partes pactuam que as horas em ociosidade serão computadas a débito do empregado, as quais deverão ser laboradas mediante convocação do empregador, bem assim, que as horas excedentes as horas em ociosidade deverão ser compensadas dentro do limite da anualidade.
- c) Na hipótese de adoção do regime previsto nesta cláusula, quando da rescisão, não poderão ser descontados eventuais horas não laboradas, assegurando-se, entretanto, ao empregado, o pagamento de eventuais horas laboradas e não compensadas, com adicional de 50% (cinquenta por cento).
- d) A validade da adoção do presente regime depende de homologação da Federação dos Trabalhadores e do Sindicato patronal, os quais deverão promover a devida homologação mediante apresentação pela empresa interessada, das guias de recolhimento do imposto sindical, patronal e dos trabalhadores, bem assim, da contribuição assistencial patronal e dos trabalhadores e demais recolhimentos sindicais, como definidos em Lei.



5) Base territorial – abrangência

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrange as categorias econômicas e profissionais das indústrias do vestuário nos municípios de: Agudos do Sul, Altamira do Paraná, Alto Piquiri, Altônia, Amaporã, Ângulo, Antonina, Antônio Olinto, Arapoti, Araruna, Barbosa Ferraz, Bituruna, Boa Esperança, Boa Esperança do Iguaçu, Boa Vista da Aparecida, Braganey, Brasilândia do Sul, Cafeara, Cafetal do Sul, Campina da Lagoa, Campo Bonito, Campo do Tenente, Cândido de Abreu, Cândoi, Cantagalo, Capitão Leônidas Marques, Carlópolis, Castro, Chopinzinho, Cidade Gaúcha, Clevelândia, Coronel Vivida, Corumbatai do Sul, Cruz Machado, Cruzeiro do Iguaçu, Cruzeiro do Sul, Curiúva, Diamante do Norte, Diamante do Oeste, Diamante do Sul, Douradina, Doutor Ulisses, Farol, Francisco Alves, General Carneiro, Godoy Moreira, Goioerê, Guairaçá, Guaporema, Guarapuava, Guaraqueçaba, Guaratuba, Honório Serpa, Ibema, Icaraíma, Imbituva, Inácio Martins, Inajá, Indianópolis, Ipiranga, Iporã, Iracema do Oeste, Irati, Iretama, Itaguajé, Itaipulândia, Itapejara D'Oeste, Itaperuçu, Itauna do Sul, Ivaté, Jaguariaíva, Janiópolis, Japurá, Jardim Olinda, Juranda, Laranjal, Loanda, Lobato, Luiziana, Lupionópolis, Mallet, Mamborê, Mangueirinha, Maria Helena, Marilena, Mariluz, Mariópolis, Maripá, Matinhos, Mato Rico, Mercedes, Mirador, Moreira Sales, Morretes, Nossa Senhora das Graças, Nova Aliança do Ivaí, Nova Cantu, Nova Esperança do Sudoeste, Nova Laranjeiras, Nova Londrina, Nova Olímpia, Nova Tebas, Novo Itacolomi, Ortigueira, Ouro Verde do Oeste, Palmas, Palmeira, Palmital, Paraíso do Norte, Paranacity, Paranaguá, Paranaipoema, Paula Freitas, Paulo Frontin, Pérola, Piên, Pinhais, Pinhão, Piraí do Sul, Pitanga, Pitangueiras, Planaltina do Paraná, Ponta Grossa, Porto Amazonas, Porto Rico, Porto Vitória, Prudentópolis, Querência do Norte, Quitandinha, Rancho Alegre do Oeste, Rebouças, Reserva, Rio Azul, Rio Bonito do Iguaçu, Roncador, Rondon, Santa Cruz, do Monte Castelo, Santa Inês, Santa Izabel do Ivaí, Santa Maria D'Oeste, Santa Mônica, Santa Tereza do Oeste, Santo Antônio do Caiuá, Santo Inácio, São Carlos do Ivaí, São João do Caiuá, São João do Triunfo, São Jorge do Patrocínio, São José da Boa Vista, São Manoel, São Mateus do Sul, São Pedro do Iguaçu, São Pedro do Paraná, São Tomé, Saudade do Iguaçu, Sengés, Sulina, Tamboara, Tapira, Teixeira Soares, Telêmaco Borba, Terra Rica, Tibagi, Tijucas do Sul, Tunas do Paraná, Tuneira do Oeste, Turvo, Ubitatã, União da Vitória, Uniflor, Ventania, Vila Alta, Virmond e Xambre.

6) Salário substituição

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, inclusive nas férias, o empregado substituído fará jus ao salário contratual do substituído, ressalvado a hipótese de vacância do cargo (Súmula 159 do TST).

7) Adicional de horas extras

O adicional de horas extras será de 50% (cinquenta por cento), nos termos da C.F.

8) Auxílio Funeral

As empresas pagarão todas as despesas com funeral de empregado falecido no interior das mesmas, bem assim, eventual morte decorrente de acidente de trabalho. Na hipótese da empresa tiver contratado seguro funeral, tais despesas serão arcadas pela seguradora.

9) Vale transporte e Cesta básica

Os benefícios eventualmente concedidos pelas empresas pelo não desconto do valor do vale transporte, da parte que cabe ao empregado, bem assim, o fornecimento de cesta básica, possuem natureza indenizatória, não integrando os salários dos empregados.

Parágrafo único: fica estabelecido que as empresas poderão condicionar o pagamento de tais benefícios a ausência de faltas ao labor, mesmo que justificadas por atestado médico.

10) Férias – Início do gozo

O início do gozo das férias não deverá ocorrer em sábados, domingos e feriados.

11) Férias proporcionais

Assegura-se o pagamento de férias proporcionais aos empregados que tiverem à iniciativa da rescisão do contrato de trabalho, ainda que não tenham 12 (doze) meses de serviço.

12) Abono de faltas

Será abonada a falta de até 01 (um) dia para acompanhamento do cônjuge, companheira, companheiro, filhos e pais quando dependentes, em internação hospitalar que requeira cirurgia, mediante comprovação e também do empregado que preste exame de vestibular, desde que avise o empregador, por escrito, com prazo de antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas, devendo ainda promover a comprovação documental da participação nas provas do vestibular.

13) Fornecimento de EPI, ferramentas e uniforme



Constitui obrigação do empregador o fornecimento dos equipamentos e ferramentas de trabalho. O mesmo deverá ocorrer com o uniforme, quando for exigido o seu uso pela empresa.

14) Revista

A empresa poderá promover revista nos empregados, desde que realizada por pessoa do mesmo sexo e em local reservado, bem assim, de seus pertences pessoais.

15) Pagamento de verbas rescisórias

Decorrido o prazo do art. 477 para pagamento das verbas rescisórias, haverá multa igual a 3% (três por cento) do valor líquido das verbas rescisórias, na hipótese do atraso ser igual a 10 (dez) dias. A cada novo período de 10 (dez) dias, será computado mais 3% (três) por cento, até o limite de 12% (doze) por cento.

16) Preenchimento de formulário para o INSS

As empresas deverão promover o preenchimento da documentação exigida pelo INSS quando solicitada pelo empregado, obedecendo aos seguintes prazos:

- a) para obtenção de auxílio doença = 05 dias úteis;
- b) para fins de aposentadoria – 10 dias úteis;
- c) para fins de aposentadoria especial = 15 dias úteis.

17) Reanotação da CTPS

Na hipótese de perda, extravio, furto ou roubo da CTPS, a empresa deverá promover a reanotação da CTPS do empregado, desde que ainda possua os registros necessários para a devida anotação.

18) Aviso prévio proporcional

Os empregados com mais de 15 (quinze) anos de trabalho na mesma empresa, de forma contínua, terão direito ao aviso prévio de 35 (trinta e cinco) dias.

19) Promoções

A promoção do empregado, a cargo de nível superior ao exercido, importará em aumento salarial e comportará um período experimental não superior a 60 (sessenta) dias. A promoção e o respectivo aumento salarial serão, obrigatoriamente, anotados na carteira profissional.

20) Trabalho por tarefa ou produção

No pagamento de férias, 13º salários e verbas rescisórias de empregado que receba por tarefa ou produção, deverá ser observado a média da tarefa ou produção dos últimos doze meses.

21) Cursos e reuniões

Quando realizados fora do horário de normal de trabalho deverão ser objeto de compensação, nos termos da cláusula 4, ou remuneradas como horas extras.

22) Estabilidade provisória

Os empregados selecionados para prestarem serviço militar obrigatório terão estabilidade desde a convocação até 60 dias após a dispensa pelo órgão das Forças Armadas. As empresas que desejarem, poderão reverter esta estabilidade, antes da incorporação, pela liberação do FGTS, com multa de 40% (quarenta por cento), mais 1 (um) salário, a título de indenização, além do pagamento do aviso prévio. Não estão alcançados pelo disposto na presente cláusula os que tiverem os contratos rescindidos por justa causa, término de contrato de experiência e pedido de demissão. Por fim, se o empregado, voluntariamente, requerer ao órgão das Forças Armadas a permanência no serviço militar, como engajamento ou reengajamento, cessa a estabilidade, contados a partir da data do pedido.

23) Higiene

As empresas manterão a higiene nas instalações sanitárias e no refeitório. Na inexistência de refeitório, as empresas deverão manter local apropriado para a refeição, inclusive para aquecimento dos alimentos.

24) CIPA

As empresas que devem possuir CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - convocarão as eleições, mediante edital a ser fixado no quadro próprio da empresa, as quais deverão ocorrer no prazo de 45 (quarenta e cinco) dias antes do término do mandato.

Deverá ainda ser afixado no quadro de avisos os nomes dos candidatos inscritos, bem assim, dos apelidos se houver, fornecendo-se ainda o comprovante de inscrição.

A empresa terá o prazo máximo de 90 (noventa) dias, após a posse, para a realização de curso de treinamento dos cipeiros eleitos.

O membro da CIPA representante dos empregados deverá participar da investigação dos acidentes ocorridos.



Two handwritten signatures in black ink, one larger and more stylized than the other, positioned at the bottom right of the page.

25) Exames médicos

Os exames admissionais, demissionais e os periódicos são de responsabilidade do empregador.

26) Atendimento de emergência

As empresas deverão promover o atendimento imediato dos empregados que sofrerem acidente de trabalho ou que forem acometidos de mal súbito, mantendo para tanto local apropriado e medicamentos de primeiros socorros.

Em ocorrendo internamento do paciente é obrigatória a comunicação pela empresa, aos familiares do acidentado.

27) Atestados médicos

Na forma do disposto na Portaria nº 3.291, de 20.02.84 (DOU de 21.02.84) os atestados médicos para dispensa de serviço por doença, com incapacidade de até 15 dias, serão fornecidos ao segurado no âmbito dos serviços previdenciários por médicos do SUS, de empresas, instituições públicas ou paraestatais e entidade sindical que mantenha contratos e/ou convênios com a Previdência Social e por odontólogos nos casos específicos e em idênticas situações.

Na hipótese da empresa possuir serviço médico próprio, a validade dos atestados dependerá do visto do referido serviço.

28) Desconto de convênios médicos, seguro, associações e outros

O empregado poderá optar pelo seguro de vida em grupo que for instituído pela empresa, especialmente na hipótese de autorização para desconto de valores.

Além dos descontos obrigatórios em Lei, as empresas deverão obter autorização do empregado para desconto de mensalidade associativa, sindical, convênio com farmácia, supermercados e outros estabelecimentos comerciais conveniados. Na rescisão, em havendo pendência de débitos do empregado, estes serão integralmente satisfeitos, até o limite dos valores devidos ao empregado.

29) Justa causa

Na hipótese de rescisão por justa causa a empresa deverá indicar, obrigatoriamente, por escrito, a falta grave cometida pelo empregado.

30) Assiduidade

As empresas poderão instituir o pagamento de assiduidade ou adicional de assiduidade, condicionado a ausência de falta ao labor, mesmo que mediante atestado médico.

31) Taxa de reversão patronal

As empresas abrangidas por esta Convenção recolherão em favor do Sindicato das Indústrias do Vestuário do Paraná, o valor igual R\$1.140,00, em três parcelas iguais de R\$380,00, sendo a primeira em até 30 de junho de 2006, a segunda em 30 de outubro de 2006 e 30 de fevereiro de 2007. As empresas não associadas pagarão os valores acima e nas condições nesta pactuadas, com acréscimo de 50% (cinquenta) por cento.

I - Faculta-se aos empregadores o pagamento em parcela única.

II - Deverá o empregador promover o depósito na conta-corrente nº 6775-X, agência 3142-9, do Banco do Brasil S/A.

III - O não pagamento da Contribuição Assistencial patronal importará, dentre outras conseqüências, no ajuizamento de ação de cobrança, despesas processuais e honorários advocatícios, além do não fornecimento de certidão de regularidade sindical.

32) Contribuição assistencial dos Trabalhadores

As empresas descontarão de seus empregados nos meses de Maio/2006 e Outubro/2006 o percentual de 3,5% (três vírgula cinco por cento) de seu salário, limitado ao teto de R\$ 40,00 (quarenta reais) cada parcela por trabalhador e repassarão aos cofres da Federação até o dia 10 de Junho de 2006 a primeira parcela e até 10 de Novembro de 2006, a segunda parcela, em guia própria enviada pela entidade.

Na falta das guias os valores deverão ser depositadas em conta especial no Banco do Brasil S/A, agência 2926-2, conta 5489-5 - Curitiba - Paraná.

Será obrigatório o desconto da Contribuição aos empregados novos admitidos na empresa após março e até a próxima data base.

33) Penalidades



A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke.

Na hipótese de descumprimento de parte ou de todo instrumento, será devido multa igual a 10% do valor do piso da costureira, em favor da parte prejudicada, de forma não cumulativa.

34) Foro

Para as partes signatárias do presente instrumento, fica eleito o foro da comarca de Londrina para dirimir quaisquer dúvidas na aplicação do presente instrumento. Para os beneficiários do presente instrumento, o foro da comarca da prestação de serviços.

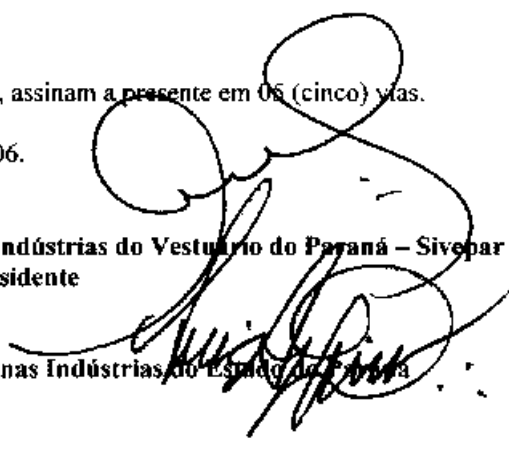
35) Assinaturas

Por estarem justos e contratados, assinam a presente em 06 (seis) vias.

Londrina, 14 de fevereiro de 2006.

Sindicato Intermunicipal das Indústrias do Vestuário do Paraná – Sivepar
Marcos Tadeu Koslovski - Presidente
CPF/MF nº 598.539.907-20

Federação dos Trabalhadores nas Indústrias do Estado do Paraná
Luiz Ary Gin - Presidente
CPF nº 247.288.299-87



Ministério do Trabalho

46212 003936/2006-00

Delegacia Regional do Trabalho de Curitiba nos termos do art. 614 da C.L.T. o presente Instrumento Coletivo de Trabalho foi recebido para fins exclusivamente administrativos, não tendo sido apreciado o mérito.
Curitiba, 20 de Março de 2006

Vera Lucia Ferreira de Souza
Seção de Releição do Trabalho/DRT/PR
Mat. 1103786