

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2010/2011

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR004561/2010
DATA DE REGISTRO NO MTE: 17/12/2010
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR056825/2010
NÚMERO DO PROCESSO: 46212.018090/2010-81
DATA DO PROTOCOLO: 16/12/2010

Confira a autenticidade no endereço <http://www.mte.gov.br/mediador>.

FEDERACAO DOS TRAS NAS INDUSTRIAS DO ESTADO DO PARANA, CNPJ n. 76.593.920/0001-22, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). LUIZ ARY GIN;

E

FEDERACAO DAS INDUSTRIAS DO ESTADO DO PARANA, CNPJ n. 76.709.898/0001-33, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). AMILTON STIVAL;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:



CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de março de 2010 a 28 de fevereiro de 2011 e a data-base da categoria em 1º de fevereiro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **das empresas e os trabalhadores na indústria do vestuário**, com abrangência territorial em **Bela Vista da Caroba/PR, Boa Esperança do Iguaçu/PR, Bom Jesus do Sul/PR, Bom Sucesso do Sul/PR, Coronel Domingos Soares/PR, Cruzeiro do Iguaçu/PR, Flor da Serra do Sul/PR, Honório Serpa/PR, Manfrinópolis/PR, Nova Esperança do Sudoeste/PR, Palmas/PR, Pinhal de São Bento/PR, Porto Barreiro/PR, Reserva do Iguaçu/PR, Rio Bonito do Iguaçu/PR e Saudade do Iguaçu/PR.**

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

- Os pisos salariais vigentes sofrerão o reajuste acordado em 12% (doze por cento), integrais em 1º de maio/2010, observando-se estes valores dos novos pisos para aplicação dos reajustes e aumento real a serem negociados na data-base março/2011. Quanto aos salários de março/2010 e abril/10, reportando-se à justificativa do parágrafo único do art. 4º, anterior, terão a aplicação de 06% (seis por cento) sobre os salários vigentes;

PARÁGRAFO PRIMEIRO: PISOS SALARIAIS A PARTIR DE 1º DE MARÇO/2010:
NÍVEL I – SALÁRIO INICIAL SEM EXPERIÊNCIA E MENORES APRENDIZES NA FORMA DA LEI: salário-mínimo federal como piso mínimo à categoria.

NÍVEL II - AUXILIARES E DEMAIS FUNÇÕES: R\$ R\$ 510,00 (quinhentos e dez reais);
NÍVEL III – PASSADOR: R\$ 535,30 (quinhentos e trinta cinco reais e trinta centavos);
NÍVEL IV – COSTUREIROS e CORTADORES: R\$ 545,90 (quinhentos e quarenta e cinco reais e noventa centavos).

PARÁGRAFO SEGUNDO: PISOS SALARIAIS A PARTIR DE 1º DE MAIO/2010:

NÍVEL I – SALÁRIO INICIAL SEM EXPERIÊNCIA E MENORES APRENDIZES NA FORMA DA LEI: salário-mínimo federal como piso mínimo à categoria.

NÍVEL II - AUXILIARES E DEMAIS FUNÇÕES: R\$ 532,00 (quinhentos e trinta e dois reais);

NÍVEL III – PASSADOR: R\$ 565,60 (quinhentos e sessenta e cinco reais e seis centavos);

NÍVEL IV – COSTUREIROS e CORTADORES: R\$ 576,80 (quinhentos e setenta e seis reais e oitenta centavos).

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários dos integrantes da categoria profissional terão seus salários reajustados em 08% (oito por cento) para os empregados que percebem vencimentos acima do piso salarial determinado na cláusula seguinte.

PARÁGRAFO ÚNICO: Considerando-se que a presente Convenção somente fora firmada em 29 de abril, para não sobrecarregar a folha de pagamento das empresas quanto às diferenças entre salários pagos e reajustados quanto aos meses de março/10 e abril/10, aplicar-se-á o percentual de 06% (seis por cento) de reajuste para pagamento das diferenças de março e abril/10; a partir de 1º de maio/2010, os integrais 08%(oito por cento) de reajuste sobre os salários vigentes ano 2009, ou seja, mais 02% além dos 06% já aplicados em março/2010;

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - ADIANTAMENTO SALARIAL

As empresas concederão aos seus empregados que assim optarem, adiantamento de salário, nas seguintes condições:

O adiantamento será de no mínimo 25% (vinte e cinco por cento), do salário normal mensal, desde que o empregado tenha trabalhado na quinzena do período correspondente.

O pagamento deverá ser efetuado no décimo quinto dia que anteceder o pagamento normal.

Ficam garantidas as condições mais favoráveis já existentes.

CLÁUSULA SEXTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

Serão fornecidos obrigatoriamente, pelas empresas, comprovante de pagamento, mensal, que contenha identificação da empresa, discriminação das verbas pagas, e descontos efetuados, bem como o valor recolhido ao FGTS.

SALÁRIO PRODUÇÃO OU TAREFA

CLÁUSULA SÉTIMA - TRABALHO POR TAREFA OU PRODUÇÃO

Os empregados que trabalharem por tarefa ou produção, para efeitos da cláusula de 13º salário, férias ou rescisão de contrato de trabalho, o cálculo para pagamentos dos itens acima será a média de produção (peças, tarefas, ou serviços) dos últimos 12 (doze) meses, multiplicados pelo valor atual.

Qualquer hipótese, fica garantido o salário da categoria, independente da comissão ou produção. As empresas que usam tabela para o pagamento de comissões ou produção deverão corrigir os demais salários na mesma produção.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E

CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

CLÁUSULA OITAVA - TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS

É devida a remuneração em dobro da hora normal, para trabalhos em domingos e feriados.

CLÁUSULA NONA - SALARIO DE ADMISSÃO

Admitindo o empregado para a função de outro dispensado sem justa causa, será garantido salário igual ao empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.

CLÁUSULA DÉCIMA - SALARIO SUBSTITUIÇÃO

Enquanto perdurar a substituição e não tenha caráter meramente eventual o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - HORAS EXTRAS

As horas extras serão pagas em 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal.

PARÁGRAFO ÚNICO: Somente serão consideradas quitadas as horas extras constantes na folha de pagamento.

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL NOTURNO

O trabalho noturno como conceituado em lei será pago com adicional de 20% (vinte por cento) sobre o salário hora diurno.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - VALE TRANSPORTES

As empresas concederão vale transporte a seus funcionários que utilizarem, o mesmo conforme lei n.º 7.619, de 30/09/1992.

PARÁGRAFO ÚNICO - Das Horas "In Itinere:" Considerando os benefícios sociais e econômicos proporcionados aos trabalhadores pela viabilização de transporte até o local de trabalho, fornecido pelo Empregador, o qual não tem caráter obrigatório: acorda-se que o tempo despendido nestes deslocamentos não será considerado, para todos os efeitos, como horas "in itinere".

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXILIO FUNERAL

Em caso de falecimento do empregado a empresa pagará ao conjunto de seus dependentes reconhecidos pela Previdência Social a título de auxílio funeral o valor referente a 01(um) salário normativo.

Em caso de morte causada por acidente de trabalho, a empresa custeará, integralmente, as despesas com o funeral. A empresa que mantenha seguro de vida estipulado em grupo, ou planos de benefícios

complementares, por ela inteiramente custeados, está isenta desta cláusula. No caso do seguro de vida, estipular indenização inferior ao garantido por esta cláusula, as Empresas cobrirão a diferença.



CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - CONTRATO DE EXPERIENCIA

Os contratos de experiência não ultrapassarão 90 (noventa) dias. No caso de readmissão desses empregados para exercer a mesma função não será celebrado contrato de experiência.

PARÁGRAFO ÚNICO: Os contratos de experiência dos menores só terão validade se celebrado na presença de um responsável legal.

Fica convencionado que as empresas entregarão obrigatoriamente ao empregado, cópia do referido contrato.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - RESCISÃO CONTRATUAL

Toda rescisão contratual a partir de 06 (seis) meses de serviço será homologada na entidade profissional.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - MULTA QUE ANTECEDE A DATA-BASE

É devida a indenização adicional equivalente a 01 (um) salário mensal, prevista no artigo 9º da Lei 7238/84, para o empregado dispensado sem justa causa somente quando o aviso prévio trabalho ou a projeção do aviso prévio indenizado terminar nos 30 (trinta) dias que antecederem a data-base desta categoria que é dia 1º (primeiro) de março de cada ano.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Considera-se término da projeção do aviso prévio a data em que terminaria o aviso, caso houvesse o seu cumprimento.

PARÁGRAFO SEGUNDO - O prazo de 30 (trinta) dias correspondente ao aviso prévio, que deverá ser formalizado por escrito, conta-se a partir do dia seguinte ao da comunicação independente deste dia ser considerado dia útil.

PARÁGRAFO TERCEIRO - O período do dia 30/31 (ano normal ou bisexto) de janeiro até o dia 28/29 (ano bisexto ou não) de fevereiro, corresponde ao trintídio anterior a data-base, consoante mencionado no "caput".

PARÁGRAFO QUARTO - Os empregados que forem dispensados a partir do dia 01 (hum) de janeiro até o dia 30 (trinta) de janeiro de cada ano, seja com aviso prévio trabalhado (à partir desta data) ou indenizado, terão direito à indenização mencionada no caput.

PARÁGRAFO QUINTO - Os empregados que forem dispensados a partir do dia 31 de janeiro de cada ano, seja com aviso prévio trabalhado ou indenizado, não terão direito à indenização mencionada no "caput", pois o término ou a projeção, respectivamente, ocorrerão depois do dia 28/29 (conforme o caso, ano bisexto ou não) de fevereiro, somente devendo ser realizada rescisão complementar após a negociação salarial, sem a multa.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DECLARAÇÃO DE JUSTA CAUSA

Ao empregado despedido por justa causa, o empregador deverá entregar declaração do motivo determinante e comunicar por escrito, contra recibo as razões da justa causa sob pena de anulação da mesma, bem como futuramente não poder alegar em Juízo.



AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AVISO PREVIO PROPORCIONAL

O aviso prévio devido pelo empregador ao empregado com até 5 (cinco) anos de serviço na mesma empresa será de 30 (trinta) dias, acima será de 45 (quarenta e cinco) dias.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - CUMPRIMENTO DO AVISO PREVIO

O empregado que não tiver interesse no cumprimento do aviso prévio dado pelo empregador, poderá liberar-se de cumpri-lo, sem obrigação do pagamento de indenização do mesmo ao empregador do referido período. É vedado ao empregador determinar ao empregado para que cumpra o referido aviso em casa.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES

ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE A GESTANTE

Por esta cláusula fica garantida a estabilidade provisória nas seguintes situações:

GESTANTE: Terá estabilidade provisória a partir do início da gestação até 60 (sessenta) dias após o término do licenciamento previdenciário, na qual, poderá ser concedido férias após o período da licença-gestante, dentro da estabilidade de 60 dias, com a concordância do empregado, observando-se demais itens da redação.

ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - SERVIÇO MILITAR

Aos empregados selecionados pela prestação de serviço militar, terão estabilidade, no emprego desde o alistamento militar até 30 (trinta) dias após a dispensa pelo órgão das forças armadas.

As empresas que desejarem poderão reverter esta estabilidade, antes da incorporação, pela liberação do FGTS, mais 01 (um) salário percebido, a título de indenização, além do aviso prévio.

Não se aplica esta cláusula para os casos de: rescisão de contrato por justa causa e pedido de demissão.

ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ACIDENTE OU DOENÇA PROFISSIONAL

Garantia de emprego a partir do momento do acidente ou constatação da doença profissional até 12 (doze) meses após o seu retorno ao trabalho, não podendo neste período ser concedido aviso prévio. No caso de alta médica e existindo recursos administrativos contra tal decisão, fica garantido além dos 12 (doze) meses ao empregado até decisão final do Instituto Previdenciário, ressalvando-se que o pagamento de salário está condicionado a prestação de serviço.

Garantia de emprego ao acidentado reabilitando em função compatível com sua nova situação, assegurando o salário integral quando do seu retorno ao trabalho.

ACIDENTADO NO TRABALHO: o segurado que sofre acidente de trabalho tem garantia, pelo prazo de (doze) meses na manutenção de seu contrato de trabalho empresa, após a cessação do auxílio doença acidentário, independente da percepção de auxílio-acidente, tudo conforme consta na lei n.º8.213/91 art. 118 caput.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA

Aos empregados em condições de se aposentarem por tempo de serviço, com mais de 05 (cinco) anos de trabalho contínuo na mesma empresa, será assegurada a garantia de emprego e salário no último ano que antecede o tempo necessário para a percepção da aposentadoria. Os mesmos critérios serão adotados para a aposentadoria por idade.

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CONVENIO MÉDICO E SEGURO

Fica assegurado ao empregado o direito de optar ou não, pela sua inclusão em convênio médico ou seguro de vida em grupo, sempre que tiver que participar dos custos dos mesmos.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ANOTAÇÕES NA CTP'S

As empresas anotarão nas carteiras de Trabalho e Previdência Social dos empregados os cargos ou funções por eles exercidas, atribuindo-lhes a denominação do cargo ou função que lhes seja compatíveis, observando rigorosamente o previsto no art. 29, da C.L.T., que determina ao empregador, o prazo de 48 (quarenta e oito) horas para proceder ao registro ou anotações necessárias na CTPS do empregado.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - COMPENSAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO

Para as empresas e empregados que optarem pelo regime de compensação de jornada de trabalho, o horário de trabalho será o seguinte:

A - Extinção completa aos sábados que serão compensados no decorrer da semana, de segunda a sexta-feira, com acréscimo de até no máximo, 02 (duas) horas diárias, de maneira que nesses dias se completem as 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

B - Competirá a cada empresa, de comum acordo por escrito com seus empregados fixar jornada de trabalho para efeito de compensação, objetivando a extinção completa dos sábados, dentro das normas aqui estabelecidas.

C - O eventual trabalho aos sábados será remunerado como hora extra não descaracterizando o acordo de compensação.

As empresas poderão firmar com seus empregados, em sua totalidade ou setores específicos, relativamente a horários especiais de trabalho, tendo em vista manter processo de produção, evitando assim interrupção nas áreas em que, por motivos de ordem técnica, não seja possível a parada de máquinas, com comunicação prévia ao sindicato profissional.

PARÁGRAFO ÚNICO: Com relação aos feriados civis ou religiosos que coincidirem com sábados compensados, as empresas de comum acordo com seus empregados, poderão alternativamente:

Feriado de 2ª a 6ª feira: distribuir o período que seria trabalhado no feriado (48 minutos) nos quatro dias da semana (12 minutos diários). Feriado no Sábado: reduzir a jornada diária (2ª a 6ª feira) para 8 horas. Considerar como 8 horas e 48 minutos o feriado que recai de 2ª a 6ª feira e em contra partida, quando o feriado recair em sábado, os empregados cumprem a jornada semanal normal (8h48 diários de 2ª a 6ª feira).

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - BANCO DE HORAS

Fica autorizado às empresas que se enquadrarem nos termos da Lei de criação do Banco de Horas, a procederem a implantação do mesmo com o acompanhamento do Sindicato Obreiro e Patronal.

FALTAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ABONO DE FALTAS - MÃE

As mulheres terão abonadas, por meio dia ao mês, as faltas para consulta com atestado médico e dois dias ao mês para internamento e acompanhamento de seus filhos menores, comprovado por atestado médico. Podendo ser ampliado conforme gravidade.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - SAQUE DO PIS

As empresas liberarão seus empregados, para saque no PIS sendo no mínimo de quatro horas, durante o expediente bancário. Em caso do saque do PIS ser em outra cidade o empregado terá 01(um) dia.

TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - TURNOS ININTERRUPTOS

Nos locais ou setores de estabelecimentos que funcionem turnos ininterruptos será respeitada a jornada máxima de 06 (seis) horas diárias para todos os trabalhadores envolvidos em tais locais ou setores.

JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ESTUDANTES

Fica vedada a prorrogação da jornada de trabalho aos empregados estudantes que comprovem a situação de regularidade escolar, e manifestarem desinteresse pela citada prorrogação.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ABONO DE PONTO AO ESTUDANTE

Os empregados estudantes vestibulandos terão licença remunerada nos dias de prova, desde que avisado ao empregador com antecedência de 72 (setenta e duas) horas, com posterior comprovação, desde que coincida com o horário de trabalho.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CURSOS E REUNIÕES

Os cursos e reuniões quando obrigatório o comparecimento dos empregados, deverão ser realizados durante a jornada normal de trabalho ou, se for fora do horário de trabalho mediante pagamento ou compensação de hora normal.

FÉRIAS E LICENÇAS

DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - FERIAS PROPORCIONAIS

No caso de pedido de rescisão do contrato de trabalho o empregado com menos de 12 (doze) meses de

serviço, terá direito a férias proporcionais na base de 1/12 por mês no efetivo serviço, ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - INICIO DAS FÉRIAS

Concessão de férias coletivas ou individuais não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados, dia de compensação ou repouso semanal.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - COMUNICADO DE FÉRIAS

A concessão de férias será comunicada por escrito ao empregado com antecedência mínima de 30 (trinta) dias cabendo a este assinar a respectiva comunicação.

SEGURANÇA E PROTEÇÃO

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - LANCHES

Os empregados que em regime de trabalho extraordinário, superior a 02 (duas) horas diárias, farão jus a refeição oferecida pelo empregador, gratuitamente.

EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - MATERIAL DE SEGURANÇA

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

UNIFORME

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - UNIFORMES

As empresas ficam obrigadas a fornecer gratuitamente os uniformes quando seu uso for exigido, ficando o empregado obrigado a devolver por ocasião da rescisão de contrato. Quando o uniforme exigido pela empresa for camiseta, esta deverá fornecer no mínimo 02 (duas) camisetas para cada funcionário.

CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - NORMAS RELATIVAS A SEGURANÇA DO TRABALHO: CIPA

Ao empregado despedido por justa causa, o empregador deverá entregar declaração do motivo determinante e comunicar por escrito, contra recibo as razões da justa causa sob pena de anulação da mesma, bem como futuramente não poder alegar em Juízo.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ELEIÇÕES E GARANTIAS

As empresas que por definição legal tenham que manter CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – convocarão as eleições para preenchimento de seus cargos, por escrito com antecedência

de 45 (quarenta e cinco) dias, fixando data e local para a realização, considerando-se todos os trabalhadores candidatos autorais:

Os cursos de treinamento serão obrigatórios para todos os membros da CIPA, e deverão ser ministrados antes da posse dos mesmos, salvo se a empresa comprovar a impossibilidade da realização do mencionado curso, por motivos alheios a sua vontade, ficando a mesma obrigada a realizá-lo no prazo máximo de 60 (sessenta) dias após a posse dos cipeiros. O cipeiro representante dos empregados deverá participar da investigação dos acidentes ocorridos.

TREINAMENTO PARA PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS DO TRABALHO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - TREINAMENTO

Nos ambientes onde haja perigo ou risco de acidente, o primeiro dia de trabalho do empregado será destinado, parcial ou integralmente, para 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.

OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ATENDIMENTO DE EMERGENCIA

As empresas quer seja no período diurno ou noturno, em caso de acidentes ou mal estar súbito do empregado, manterão condições de pronto atendimento, e terão local apropriado, caixa ou armário equipado com material de primeiros socorros.

Em caso de acidente de trabalho, as receitas médicas cuja destinação é para tratamento do acidentado, se não forem providenciados, por quem tem direito, (medicamentos e curativos) serão de responsabilidades e custeio dos empregadores.

RELAÇÕES SINDICAIS

LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - DISPENSA DE DIRIGENTES SINDICAL

As empresas concederão até 09 (nove) dias de licença remunerada, na vigência desta convenção, aos dirigentes sindicais a apenas 03 (três) dias, por empresa para participarem de cursos de capacitação sindical, congressos e conferências. Com notificação prévia de 04 (quatro) dias de antecedência.

GARANTIAS A DIRETORES SINDICAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - DIRIGENTES SINDICAIS POR EMPRESA

Estabelecem que fica limitado ao número máximo de 05 (cinco) dirigentes por empresa na direção da entidade obreira.

ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DIVULGAÇÃO E AFIXAÇÃO

Conforme determina o parágrafo 2º, do art. 614, da C.L.T., as empresas afixarão no quadro de avisos, pelo prazo mínimo de 90 (noventa) dias, cópia da presente Convenção Coletiva do Trabalho, bem como permitirão a colocação de informações de interesse dos empregados, que forem emitidas pela Entidade Profissional.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DO SINDICATO DOS TRABALHADORES E DO SINDICATO DOS EMPREGADORES

SINDICATO DOS EMPREGADOS NAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO E CONFECÇÕES EM GERAL DE FRANCISCO BELTRÃO.

As empresas descontarão de seus empregados, a título de Contribuição Assistencial, 5,0% (cinco por cento) dos salários, de todos integrantes da categoria no mês de maio de 2010, que deverá ser recolhido aos Sindicatos Obreiros até o dia 10 de junho de 2010, e no mês de setembro de 2010, no valor de 5,0% (cinco por cento) do salário dos empregados, que deverá ser recolhido até dia 10 de outubro de 2010. Serão oportunamente enviadas as guias pelo Sindicato Obreiro.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O não cumprimento por parte da empresa desta cláusula, obriga esta, ao recolhimento das importâncias devidas sem ônus para o empregado;

PARÁGRAFO SEGUNDO: O reconhecimento fora do prazo capitulado acima sujeitará a empresa ao recolhimento acrescido de multa de 20% (vinte por cento) do valor a ser recolhido.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Todos os empregados terão direito, a oporem-se ao desconto dede que façam de forma pessoal e individual na entidade obreira, no prazo de 10 dias do registro da CCT no DRT.

SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO DO SUDOESTE DO PARANÁ (SINVEPAR)

As empresas pertencentes a categoria econômica representada por este sindicato contribuirão conforme o que segue:

1) Empresas **associadas** ao SINVEPAR:

Estarão isentas de pagamento de contribuição acordada na CCT e contribuirão conforme tabela aprovada em AGE do sindicato e de forma anual;

2) Empresas **não associadas**:

Contribuirão com anuidade, divididas em duas parcelas com vencimento 05 (cinco) de maio e 05 (cinco) de junho do presente ano, através de boleto bancário emitido pelo Sinvespar, conforme enquadramento abaixo:

- Faixa 1 - Empresas com até 20 funcionários - R\$ 695,25
- Faixa 2 - Empresas com 21 até 50 funcionários - R\$ 973,35
- Faixa 3 - Empresas com 51 até 80 funcionários - R\$ 1.411,36
- Faixa 4 - Empresas com 81 até 100 funcionários - R\$ 2.117,04
- Faixa 5 - Empresas com 101 a 150 funcionários - R\$ 3.281,54
- Faixa 6 - Empresas com 151 a 180 funcionários - R\$ 5.250,46
- Faixa 7 - Empresas com 181 a 200 funcionários - R\$ 8.663,27
- Faixa 8 - Empresas de 201 funcionários acima - R\$ 14.727,55

Parágrafo único - Considerar-se-á associadas as empresas que realizarem a adesão ao quadro associativo desta entidade, por ficha de adesão exclusiva, e que no exercício fiscal anterior a esta CCT tenham pago, no mínimo, 02 (duas) trimestralidades;

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - MENSALIDADE SINDICAL

As empresas efetuarão os descontos, de 01,5% (hum e meio por cento) do salário base, em folha de pagamento, das mensalidades dos funcionários associados ao sindicato obreiro, mediante autorização expressa desses (funcionários), repassando ao sindicato este valor.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - REQUISITO À HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES PELO SINDICATO OBREIRO

Firmam ambos sindicatos como requisito à homologação das rescisões junto ao sindicato obreiro, a obrigatoriedade da apresentação da negativa atualizada de existência de débitos de taxas e contribuições sindicais, legais e convencionais (CCTs/ACTs), de ambos sindicatos, sem a qual, por determinação expressa neste acordo, não poderá homologar os referidos TRCTs.

DISPOSIÇÕES GERAIS

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - PENALIDADES

Em conformidade com o disposto no Item VIII, do art. 613, da CLT, fica estabelecida a penalidade em valor equivalente a 10% (dez por cento) do valor normativo da efetivação por empregado, pela inobservância da presente convenção que reverterá em favor da parte prejudicada, não aplicável nas cláusulas que tenham multa específica.

RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - PRORROGAÇÃO E REVISÃO

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total do presente ficará subordinado as normas estabelecidas pelo art. 615, da CLT.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - FORO

Fica estabelecido o foro da comarca de Francisco Beltrão – Pr, para dirimirem sobre quaisquer litígios decorrentes de direitos sindicais referentes a esta convenção coletiva de trabalho, renunciando a qualquer outro por mais privilegiado que seja.

**LUIZ ARY GIN
PRESIDENTE
FEDERACAO DOS TRAS NAS INDUSTRIAS DO ESTADO DO PARANA**

**AMILTON STIVAL
PROCURADOR
FEDERACAO DAS INDUSTRIAS DO ESTADO DO PARANA**



