CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2018/2019

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO DE LONDRINA E REGIÃO – SINTVEST (Código Sindical nº 101.561.03756-5), pessoa jurídica de direito privado, inscrito no CNPJ sob nº 80.921.802/0001-73, com endereço na Rua Rio Grande do Norte, 809, Londrina – Pr., representado pelo seu Presidente José Ricardo Leite - CPF 624.534.409-34-, Assembleia realizada em 17/03//2017, e o **SINDICATO INTERMUNICIPAL DAS IND DO VESTUÁRIO DO ESTADO DO PARANÁ – SIVEPAR** (Código Sindical nº 001.154.02883-3), 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 303, 3º andar, CEP 86015-610, Londrina/ Pr representado pelo Presidente Alexandre Graciano De Oliveira portador CID/RG 3.222.756-2., SSP-PR e CPF; 548.045.909-00; assembleia realizada dia 26/03/2018, por seus presidentes abaixo assinados, a celebrarem a **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, nos termos das cláusulas abaixo, conforme segue:

Pelo presente instrumento firmado entre o SINDICATO INTERMUNICIPAL DAS IND DO VESTUÁRIO DO ESTADO DO PARANÁ – SIVEPAR - e o SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO DE LONDRINA E REGIÃO – SINTVEST–, aplica-se no âmbito das relações de trabalho a todos os empregados, as seguintes cláusulas:

1) VIGÊNCIA E APLICAÇÃO

O Presente instrumento é celebrado com vigência de doze meses, do período de 01 de março de 2018 a 28 de Fevereiro de 2019, comprometendo-se sindicato laboral encaminhar "Rol de Reivindicação" Patronal 15/12/2018.

2) REAJUSTE SALARIAL

Os integrantes da categoria abrangida pela Convenção Coletiva de Trabalho terão em seus salários reajustes, a partir de 01/03/2018, mediante aplicação de 5,25% (Cinco vírgula vinte e cinco por cento) para os que recebem até R$ 3.250,00 (Três Mil Duzentos e Cinquenta Reais) e 1,81% (Um vírgula oitenta e um por cento) aos que recebem acima de R$ 3.250,01 (Três mil, duzentos e cinquenta reais e um centavo).

3) PISO SALARIAL MÍNIMO DE INGRESSO

Fica assegurado aos integrantes da categoria a partir de 01 de março de 2018, o PISO SALARIAL mínimo de ingresso conforme segue:

I – para os empregados que trabalham como AUXILIAR DE PRODUÇÃO EM GERAL, o PISO SALARIAL é de R$ 1.078,66 (Um mil e setenta e oito reais e sessenta e seis centavos);

II – para os empregados que trabalham como COSTUREIROS(AS) ou OPERADORES(AS) de máquina em geral, o piso salarial é de R$ 1.264,31 (Um mil e duzentos e sessenta e quatro reais e trinta e um centavos).

III – Para os empregados que trabalham na PASSADORIA como PASSADOR ou PRENSISTA, o PISO SALARIAL é de R$ 1.114,01 (Um mil cento e quatorze reais e um centavo).

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 nessa cláusula.

A compensação de jornada poderá ser firmada entre as empresas e os trabalhadores, devendo ser homologada no SINTVEST, previamente a sua implantação.

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 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.

III- O Banco de Horas Não fara parte da convenção coletiva.

5) ENQUADRAMENTO FUNCIONAL

AUXILIAR DE PRODUÇÃO: Todo trabalhador que, não possuindo qualquer qualificação profissional, executa toda e qualquer atividade de auxílio à Costureira Industrial e a Auxílio a Chefia de Produção. Nesta categoria estão incluídas as funções de: arrematador, enfestador, auxiliar de corte, auxiliar de mecânico de máquina de costura, embalador, zeladora, cronometrista, recepcionista, auxiliar de lavanderia, auxiliar de lavador, auxiliar de expedição, auxiliar de escritório e office-boy.

PASSADORIA: Passador e prensista.

COSTUREIRA INDUSTRIAL: Todo trabalhador que, tendo amplos e especializados conhecimentos de seus ofícios, têm capacidade profissional para realizá-los com produtividade e eficácia. Nesta categoria

são incluídas as diferentes funções desenvolvidas, como: costureira, bordador, overloquista, e demais profissionais que desempenham funções em outros modelos de máquinas especiais de costura, riscador, estampador, prespontador, mecânico de máquina de tecer, subchefe, comissionista vendedor ou vendedora, vigia noturno ou diurno, cortador, cronoanalista, filigrama, lavador.
ENCARREGADO E/OU CHEFIA DE PRODUÇÃO: Todo profissional responsável pelo setor de produção.
ESTILISTA: Todo profissional responsável pelo desenvolvimento de coleção.
MODELISTA: Todo profissional responsável pela Elaboração Modelagem.

6) BASE TERRITORIAL – ABRANGÊNCIA
O presente instrumento abrangerá as empresas e os trabalhadores da categoria profissional dos municípios de Londrina, Abatia, Alvorada do Sul, Andirá, Assaí, Bandeirantes, Barra do Jacaré, Bela Vista do Paraíso, Cambará, Cambé, Centenário do Sul, Conselheiro Mairink, Congonhinhas, Cornélio Procópio, Figueira, Florestópolis, Guapirama, Ibaiti, Ibiporã, Itambaracá, Jaboti, Jacarezinho, Jaguapitã, Japira, Jataizinho, Joaquim Távora, Jundiaí do Sul, Leópolis, Miraselva, Nova Améica da Colina, Nova Fátima, Nova Santa Barbará, Pinhalão, Porecatu, Prado Ferreira, Primeiro de Maio, Quatiguá, Rancho Alegre, Ribeirão Claro, Ribeirão do Pinhal, Rolândia, Salto do Itararé, Santa Amélia, Santa Cecília do Pavão, Santa Mariana, Santana do Itararé, Santo Antonio da Platina, Santo Antonio do Paraíso, São Jerônimo da Serra, São José da Boa Vista, São Sebastião da Amoreira, Sapopema, Sertaneja, Sertanópolis, Siqueira Campos, Tamarana, Tomazinha, Uraí, e Wenceslau Braz, representando as categorias trabalhadores nas industrias de calçados de roupas, guarda chuvas e bengalas; de luvas, bolsas e peles de resguardo; pentes e similares; chapéus e chapéus de senhoras; material de segurança e proteção no trabalho, cama, mesa e banho; roupas infantis e juvenis; cortinas e confecções unissex e. trabalhadores nas lavanderias de beneficiamentos e transformação de produtos do vestuário, lixado e tingimento de artigos de vestuário.

7) SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO
Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, inclusive nas férias, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído (Enunciado 159 do TST).

8) ADICIONAL DE HORAS EXTRAS
O adicional de horas extras será de 50% (cinqüenta por cento), nos termos da Constituição Federal.

9) 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 ter contratado seguro funeral, tais despesas serão arcadas pela seguradora.

10) 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.

11) FÉRIAS – INÍCIO DO GOZO
O início do gozo das férias e coletivas dos empregados deverá se dar no dia posterior ao feriado, descanso remunerado ou dia compensado, ficando vetado ocorrer em sábados, domingos.

12) 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.

13) 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, bem como 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.

14) FORNECIMENTO DE EPI, FERRAMENTAS E UNIFORME
Constituí 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.

15) TRABALHO NOTURNO.
Todos os empregados, que executarem trabalho noturno, considerando entre 22h00min e 05h00min horas, terão um adicional noturno no importe de 25% (vinte e cinco por cento) sobre a hora normal.

16) 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.

17) ADEQUAÇÃO ERGONOMICA
As empresas ficam obrigadas ao cumprimento aos subitens **17.1.2** e **17.3.3** da Norma Regulamentadora **NR-17**, juntamente com o **subitem 12.97** da Norma regulamentadora NR-12 ambas editadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego que tratam do assunto de assentos utilizados nos postos de trabalho e que visam estabelecer parâmetros que permitam a adaptação das condições de trabalho ás características pisicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar um máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente.

18) HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÕES CONTRATUAIS
As homologações das rescisões contratuais e o pagamento das verbas decorrentes devidas aos trabalhadores com mais de (01) um ano de contrato de trabalho Deverão ser homologadas no SINDICATO na Sede do Sindicato Rua Rio Grande do Norte no. 809, (43) 3337-4142 em Londrina-Pr e na Sub Sede do Sindicato na Cidade de Siqueira Campos – Pr., -Rua Expedicionário nº 1489 – Sala 102 Telefone (43) 35-714446. Este dispositivo se aplica a todas as empresas localizadas a uma distância máxima de até 60 km, da sede do sindicato ou sub sede.
a) O pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão, ou recibo de quitação, deverá ser efetuado até 10 dias após o termino do contrato.:
b) No caso do não comparecimento do empregado no prazo fixado para receber os seus haveres, a empresa poderá desobrigar-se da multa prevista do art. 477da CLT;
c) O Empregado dispensado sem justa causa fica liberado do cumprimento do aviso prévio quando comprovar a obtenção de novo emprego, desonerando a empresa do pagamento dos dias não trabalhados, desde quer comprovação seja apresentada no ato da rescisão.
d) Homologada a rescisão contratual junto ao sindicato dos trabalhadores tem efeito liberatório quando aos valores e verbas nela constante.
e) Não haverá custo ao empregador, pela homologação das rescisões de contrato.

19) 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.

20) 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.

21) TRABALHADOR EM CALDEIRA
Todo o trabalhador que laborar ou manusear caldeira deverá possuir cursos de caldeira e demais cursos que o capacite para o exercício da função, inclusive com reciclagem e atualização, sem custo para o trabalhador. Fica a empresa obrigada a fazer anualmente a inspeção nas caldeiras por engenheiro de segurança do trabalho, comunicando o feito ao Sindicato Profissional, nas formas previstas na NR-13 e Portaria 23 de 27/12/2004.

22) PROMOÇÕES
A promoção do empregado, a cargo de nível superior ao exercido, importará em aumento salarial e comportará um período experimental não superior a 30 (trinta) dias. A promoção e o respectivo aumento salarial serão, obrigatoriamente, anotados na carteira profissional. Não aprovado, poderá reverter ao cargo anterior.

23) TRABALHO POR TAREFA OU PRODUÇÂO
No pagamento de férias, 13º salários e verbas rescisórias de empregado que receba por tarefa ou produção, deverá ser observada a média da tarefa ou produção dos últimos doze meses.

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

25) REPOUSO PARA ALIMENTAÇÃO DESCANSO
Fica proibido as empresas autorizares no horário de almoço e repouso dos funcionários, comícios dos candidatos a cargos eletivos.

26) 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.

27) 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.

28) 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 30 (trinta) dias, após a posse, para a realização de curso de treinamento dos cipeiro eleitos.
O membro da CIPA representante dos empregados deverá participar da investigação dos acidentes ocorridos.

29) EXAMES MÉDICOS
Os exames admissionais, demissionais e os periódicos são de responsabilidade do empregador.

30) ATENDIMENTO DE EMERGÊNCIA
As empresas com mais de 20 funcionários terão que contratar imediatamente em favor de seus funcionários serviços de Unidade Móvel de Atendimento (ambulância) devidamente equipada com UTI móvel, que deve contar com equipe profissional de saúde formada ao menos por um médico, enfermeiro e motorista socorrista, assegurando ao funcionários atendimento em seu local de trabalho, sem nenhum custo para o funcionário, as empresas terão comprovar a contratação ao sindicato dos empregados.

Parágrafo primeiro - Nos municípios ou região onde não haja os serviços de Unidade Móvel de Atendimento (ambulância) devidamente equipada com UTI móvel, com equipe profissional de saúde formada ao menos por um médico, enfermeiro e motorista socorrista, ficarão desobrigadas da contratação deste serviço até que seja instalada ou seja disponibilizado o serviço no Município ou Região, **a ser comprovada em até vinte dias após o inicio da vigência do instrumento, perante o Sintvest.**

31) ATESTADOS MÉDICOS
Para ser aceito como justificativa da ausência do empregado, o atestado entregue pelo empregado deve observar a ordem de preferência prescrita em lei, qual seja:
1º) Atestado fornecido pelo Médico da Empresa ou em convênio;
2º) Atestado fornecido pelo Médico do INSS ou do SUS;
3º) Atestado fornecido pelo Médico do SESI ou SESC;
4º) Atestado fornecido pelo Médico a serviço de repartição federal, estadual ou municipal, incumbida de assuntos de higiene e saúde;
5º) Atestado fornecido pelo Médico de serviço sindical;
6º) Atestado fornecido pelo Médico de livre escolha do próprio empregado, no caso de ausência dos anteriores, na respectiva localidade onde trabalha.

I – Para a adoção da ordem estabelecida no caput, a empresa deverá emitir Regulamento Interno a ser entregue aos empregados, no qual esteja prevista a ordem de preferência constante da presente cláusula, mediante contra - recibo.

II – A doença deverá ser identificada mediante registro no atestado do Código Internacional de Doenças (CID), sendo mencionado também o local e horário de atendimento.

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

(Obs.: Fundamentação: Art. 12, alínea "f" e § 1º do Regulamento a que se refere o Decreto nº 27.048, de 12.08.1949 e artigo 59 da Lei 8.213/91.).

Paragrafo Primeiro; Deverá ser apresentado o atestado médico, por terceiro, até 72 (setenta duas horas) após afastamento.

32) 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.

33) JUSTA CAUSA

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

34) ASSIDUIDADE

As empresas poderão instituir o pagamento de assiduidade ou adicional de assiduidade, condicionado a ausência de falta ao labor, que ausência do empregado justificada por hipótese legalmente estabelecida e/ou atestado médico devidamente emitido não interfere na percepção do beneficio.

35) CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/CONFEDERATIVA

Amparado por deliberação do Sindicato Profissional, será cobrada Taxa de Reversão Salarial/Assistencial/Confederativa, a ser descontada em folha de pagamento dos empregados nos seguintes percentuais: a) 2,60% (Dois virgula sessenta por cento) do valor da sua remuneração mensal do mês de Maio/2018; b) 2,60% (Dois virgula sessenta por cento) do valor da sua remuneração mensal do mês de Outubro/2018. O valor do desconto não deverá ultrapassar R$ 75,00 (Setenta e cinco reais), em cada uma das parcelas. Os empregados admitidos após a esta data terão o mesmo desconto acima referido, nos salários do segundo e do terceiro mês, após sua admissão, recolhendo-se o produto do desconto até 05 (cinco) dias após a dedução do valor no salário do trabalhador. As taxas deverão ser recolhidas nas seguintes datas: a) descontos relativo ao item "a" do primeiro parágrafo desta cláusula, até dia 07 de Junho de 2018; b) descontos relativos ao item "b" do primeiro parágrafo desta cláusula, até 07 de Novembro de 2018, sempre o Banco SICO0B S/A, Ag. 4355 c/c 9744-6. O não recolhimento, implicará em cobrança de multa de 3% (três por cento), sobre o valor retido e correção pela Tabela de Correção Monetária da Assessoria Econômica do Eg. TRT da 9ª Região. Parágrafo único: O desconto prevista, será condicionado a que se obedeça o Precedente Normativo nº 119 do C. TST e no MEMO CIRCULAR SRT/TEM 04/2006, aprovado em Assembleia da categoria realizada no dia17/03/2018, ficando o trabalhador com direito de exercer oposição, devendo apresentar no sindicato carta escrita de próprio punho no prazo máximo de 10 dias, a contar-se da informação do sindicato.

36) TAXA NEGOCIAL

As empresas abrangidas por esta Convenção recolherão em favor do Sindicato Intermunicipal das Indústrias do Vestuário do Paraná, taxa negocial com escopo de suportar o ônus decorrente da negociação coletiva e formalização da convenção coletiva, proporcional ao número de trabalhadores, que deverá ser comprovado através da apresentação no SIVEPAR, do CAGED até quinze dias após o início da vigência da presente convenção coletiva de trabalho, fixando-se na seguinte proporção:

Número de funcionários	*Valor a ser recolhido mensalmente*
até 19	*R$ 40,00*
20 a 49	*R$ 100,00*

50 a 99	*R$ 150,00*
100 a 199	*R$ 200,00*
200 a 399	*R$ 250,00*
400 acima	*R$ 500,00*

I - Faculta-se aos empregadores o pagamento em parcela única, referente à anualidade, até o dia 31/03/2018, com desconto de 10%.
II – Optando pelo pagamento mensal, deverá realizá-lo até o dia dez do mês seguinte ao vencimento;
III - O não pagamento da taxa negocial na data e forma acima importará em multa de 2%, mais juros moratórios de 1% ao mês e correção monetária segundo o INPC;
IV- Ocorrendo o inadimplemento, faculta-se a negativação junto aos órgãos de proteção ao crédito, além do ajuizamento de ação de cobrança, despesas processuais e honorários advocatícios, e não fornecimento de certidão de regularidade sindical.
V – Deverão, em fevereiro/2019, apresentar o CAGED referente a janeiro/2019.
VI – Em caso de descumprimento da apresentação de documentos, estabelecem as partes de multa no importe de 30% do maior piso estabelecido

37) SEGURO DE VIDA EM GRUPO
As empresas farão, em favor de seus empregados, Independentemente da forma de contratação, um seguro de vida e acidentes pessoais em grupo, nas seguintes condições:
I – o seguro de vida em grupo deverá ser implantado nas empresas imediatamente após a assinatura da presente CCT.
II – o custo do pagamento mensal do seguro ficará totalmente a cargo da empresa;
III – O seguro de vida em grupo, independentemente da seguradora contratada, deverá conter as seguintes coberturas:
a) R$ 13.000,00 (Treze mil reais), em caso de Morte do empregado titular do seguro, independentemente do local ocorrido;
b) R$ 13.000,00 (Treze mil reais), em caso de Invalidez Permanente (Total ou Parcial) do empregado, causada por acidente, independentemente do local ocorrido.
c) R$ 13.000,00 (Treze mil reais), em caso de Invalidez Permanente total adquirida no exercício profissional, devidamente comprovada, conforme exigido na apólice do seguro contratado pela empresa.
d) R$ 6.500,00 (Seis mil e quinhentos reais) em caso de morte do cônjuge do empregado titular do seguro;
e) R$ 3.750,00 (Três mil setecentos e cinqüenta reais), em caso de morte de filho do titular do seguro, de até 21 (vinte um) anos, limitado a 04 (quatro);
f) R$ 3.750,00 (Três mil setecentos e cinquenta reais), em favor do empregado quando ocorrer o nascimento de filho (a) portador de invalidez causada por Doença Congênita, o qual não poderá exercer qualquer atividade remunerada, e que seja caracterizada por atestado médico até o sexto mês após o dia do seu nascimento;
IV – O seguro de vida em grupo, independentemente da seguradora contratada, deverá conter os benefícios complementares:
a) Ocorrendo a morte do titular do seguro, os beneficiários do seguro receberão, a título de doação, duas cestas-básicas de 25 kg cada, de comprovada qualidade.
b) Ocorrendo a morte do titular do seguro, a cobertura do seguro deverá garantir o reembolso das despesas com sepultamento do mesmo, no valor de até R$ 2.160,00 (dois mil cento e sessenta reais).
c) O seguro contratado pela empresa deverá prever uma indenização a favor da empresa ou empregador de até 10% (dez por cento) do capital básico vigente, a título do reembolso das despesas efetivadas, para o acerto rescisório trabalhista, devidamente comprovado, em caso de morte do titular do seguro.
V – Ocorrendo o nascimento de filho(s) da funcionária (cobre somente titular do sexo feminino) a mesma receberá, a título de doação, **DUAS CESTAS-NATALIDADE,** caracterizadas como um KIT MÃE e um KIT BEBÊ, com conteúdos específicos para atender as primeiras necessidades básicas da beneficiária

e seu bebê, desde que o comunicado seja formalizado pela empresa até 30 dias após o parto da funcionária contemplada.

Parágrafo Primeiro - As indenizações, independentemente da cobertura, deverão ser processadas e pagas aos beneficiários do seguro, no prazo estabelecido pela seguradora, após a entrega da documentação completa exigida por esta;
Parágrafo Único: As empresas terão que apresentar copia da apólice da contratação no prazo de 20 dias após homologação da CCT no Sintvest.

38) PRORROGAÇÃO DA LICENÇA MATERNIDADE – LEI 11.770/2008
A prorrogação de 60 dias da licença maternidade será concedida à empregada caso a empresa opte por aderir ao Programa Empresa Cidadã, instituído pela Lei 11.770/2008, tendo em vista o caráter facultativo da mencionada lei.

39) SINDICALIZAÇÃO
Com o propósito de auxiliar na sindicalização, as empresas, duas vezes por ano, facilitarão ao sindicato, local e meios para seus representantes tenham contatos com os operários e possam sindicalizá-los.
I - O cumprimento desta cláusula não obriga as empresas a suspenderem o trabalho ou a produção, já que o contato do Sindicato com os operários se dará fora do horário normal de trabalho.
II - As empresas descontarão em folha de pagamento do empregado, desde que autorizado, as mensalidades do SINDICATO, e demais convênios que o empregado usufruir, repassando os valores ao SINDICATO, um dia após o pagamento dos salários.
IV- O não recolhimento ao SINDICATO, ou atraso no recolhimento, implicará numa multa de 10% (dez por cento) sobre o valor retido, devidamente atualizado pelo IGPM, mais juros de 1% (um por cento) ao mês.

40) LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL
Os dirigentes sindicais, titulares ou suplentes, não afastados de suas funções nas empresas, poderão ausentar-se do serviço, nos termos e condições estabelecidas no art.543, parágrafo segundo da CLT.

41) MATERIAL DE SEGURANÇA
As empresas fornecerão gratuitamente, todo o material de proteção individual, aos trabalhadores, bem como cuidarão da segurança de suas instalações, solicitando vistoria anual do Corpo de Bombeiros.

42) TRABALHO EM REGIME DE TEMPO PARCIAL
As empresas, se necessário, poderão efetuar com os atuais empregados, mediante expressa anuência individual e por escrito, a adoção do regime de tempo parcial, conforme estabelecido no parágrafo 2º, do artigo 58-A da CLT. A adoção do regime de tempo parcial deverá ser efetuada mediante acordo coletivo junto aos sindicatos patronal e profissional.

43) INDENIZAÇÃO POR DESPEDIMENTO ANTES DA DATA BASE
Assegura-se ao empregado demitido sem justa causa nos 30 (trinta) dias que antecedem a data-base, uma indenização equivalente a um mês de salário, nos termos da Lei Nº. 6.708/79.

44) AUXÍLIO CRECHE
As empresas pagarão a título de auxílio creche o valor máximo de até R$ 130,00 (Cento e Trinta Teais) mensais para cada filho para empregada-mãe que tenha filho de 0 a 4 anos desde que as empregadas apresentem os comprovantes de pagamento das despesas com creche até o dia quinze do mês.
O pagamento será efetuado no 5º dia útil após a entrega do comprovante de pagamento. O recibo da instituição de ensino obrigatoriamente terá que constar o nome da instituição e o CNPJ. O auxílio creche não será incorporado ao salário para qualquer finalidade. As empresas que, de alguma forma, já satisfazem o disposto no artigo 389, § 1º e 2º da CLT ficam desobrigadas quanto ao pagamento do auxílio creche.
Parágrafo Primeiro: É facultada a empresa o pagamento do auxílio-creche diretamente para a entidade.

45) ANOTAÇÃO INTERVALO INTRAJORNADA
Faculta-se aos empregadores, a dispensa da anotação do intervalo intrajornada. Os empregadores que adotarem a dispensa da anotação deverão destacar no enunciado do cartão ponto o horário de fruição do intervalo. *art. 74, §2º, da CLT e a Portaria 3626-91, do Ministério do Trabalho.*

46) BONIFICAÇÃO POR METAS E/OU/DISCIPLINA E/OU ASSIDUIDADE E/OU PONTUALIDADE E/OU DESEMPENHO E/OU PERFORMANCE

As empresas que tenham interesse em formalizar programa de incentivo ou pagamento de vantagens ao empregado, na forma estabelecida no art. 611-A, inciso XIV e XV, deverão fazê-lo através de Acordo Coletivo de Trabalho a ser formalizado junto ao sindicato dos trabalhadores.

47) PENALIDADES

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

48) 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 fórum da comarca da prestação de serviços.

49) ASSINATURAS

Por estarem justos e contratados, assinam a presente em 03 (três) vias.

Londrina, 27 de Março de 2018.

SINDICATO DOS TRAB. IND. DO VESTUÁRIO DE LONDRINA E REGIÃO – SINTVEST
JOSÉ RICARDO LEITE
CPF 624.534.409-34

SINDICATO INTERMUNICIPAL DAS IND DO VESTUÁRIO DO ESTADO DO PARANÁ – SIVEPAR
ALEXANDRE GRACIANO DE OLIVEIRA
CPF ; 548.045.909-00