



Corte & Costura

Sindicato dos Oficiais Alfaiates, Costureiras e Trabalhadores nas Indústrias de Confeções de Roupas de Maringá

BOLETIM N° 01

Boletim da Campanha Salarial - Ano I

JULHO / AGOSTO - 2002

CAMPANHA SALARIAL UNIFICADA DE 2002/2003

A seguir passaremos a demonstrar a todos os trabalhadores, a pauta de reivindicação à Convenção Coletiva de Trabalho, para o ano de 2002/2003. A princípio passaremos a Campanha Salarial Unificada, que este ano vamos negociar juntamente com todos os Sindicatos de trabalhadores do Estado um único reajuste, para que haja um padronização no reajuste salarial. Continuaremos alertas e mobilizados, pois dependemos de nossa luta e união, lembrando sempre que as cláusulas a seguir descritas, são pedidos formulados pelos trabalhadores, portanto o que o Sindicato negociar, passará em um outro boletim a toda a categoria.

Cláusula Primeira: Os salários dos empregados, no mês de setembro/02, serão reajustados com o percentual de 20% (vinte por cento), a ser aplicado sobre os salários do mês de Setembro de 2001;

Parágrafo Único: Não serão deduzidos os reajustes e antecipações espontâneas ou legais, concedidos no período.

Cláusula Segunda: As empresas concederão aos seus empregados um abono salarial no valor de R\$ 300,00 (Trezentos reais), que deverá ser paga em uma única parcela, em data a ser negociada;

Cláusula Terceira: As empresas reporão as perdas salariais ocorridas durante a vigência do Plano Real;

Cláusula Quarta: As empresas concederão mensalmente aos seus trabalhadores uma cesta básica, que tenha, no mínimo, os seguintes valores:

a). Para empresas com até 50 (cinquenta) empregados = R\$ 40,00 (Quarenta reais);

b). Para empresas com mais de 51 (cinquenta e um) a 100 (Cem) empregados = R\$ 50,00 (cinquenta reais);

c). Para empresas com mais de 100 (cem) empregados = R\$ 60,00 (Sessenta reais);

VAMOS PRA LUTA SABENDO POR QUE LUTAMOS!



Parágrafo Primeiro: Poderá ser adotado o Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT), observando-se as regras próprias atinentes ao mesmo, ressalvando-se que, até os limites acima estabelecidos, nenhuma participação poderá ser exigida do empregado.

Parágrafo Segundo: O benefício será concedido em caráter indenizatório, não sendo considerado como salário "in natura", bem como não se incorporarão à remuneração do empregado para nenhum efeito legal;

Cláusula Quinta: As empresas representadas pelo Sindicato Patronal deverão adotar o Programa de Participação nos Lucros ou Resultados da empresa (PLR), conforme Lei 10.101 de 19.12.2000;

Cláusula Sexta: Fica pactuada entre as partes, a manutenção das cláusulas anteriormente convencionadas;



Estas são as demais cláusulas de nossa Pauta. São as chamadas cláusulas sociais, leia com atenção e fique atenta para o próximo boletim.

Os entendimentos com vistas à Celebração de nova convenção coletiva de Trabalho, para o período de Setembro de 2001 a Agosto de 2002, deverão ser iniciadas 30 (trinta) dias antes do término da vigência desta norma coletiva.

CONVENÇÃO COLETIVA ANTERIOR:

Os trabalhadores pretendem a manutenção de todas as cláusulas pactuadas na Convenção Coletiva anterior, que não seja conflitante com as ora pactuadas. Tais cláusulas evita-se de repetir posto que são de conhecimento das partes.

CATEGORIAS ABRANGIDAS:

A presente Convenção Coletiva de Trabalho, abrange as categorias econômicas e profissionais representadas pela entidade conveniente e intervenientes, compreendidas no 2º grupo do anexo I do art. 577 da CLT, em suas respectivas bases territoriais.

HORAS EXTRAORDINÁRIAS:

As horas extraordinárias, quando prestadas de 2ª. feiras a sábado, serão remuneradas, sem prejuízo de eventuais situações mais favoráveis já existentes nas empresas e excetuadas as horas suplementares prestadas em regime de acordos de compensação de horas ou quando se tratar de horas extras.

As horas extraordinárias diárias, quando prestadas aos domingos, sem folga compensatória, feriados, folgas e dias já compensados, serão remunerados em 120% de acréscimo, em relação à hora normal.

PAGAMENTO DE SALÁRIOS OU DO VALE, COM CHEQUE OU DEPÓSITO BANCÁRIO.

Quando o pagamento do salário ou do vale for feito por meio de cheque ou depósito bancário, será observado o disposto na Portaria MTb-3.281, de 7/12/84, sem que o empregado seja prejudicado no seu horário de refeição e repouso, previsto no artigo 71 da CLT, desde que o pagamento não seja efetuado diretamente pela empresa ou pelo posto bancário localizado nas dependências da mesma.

TRASADO DE PAGAMENTO.

No não cumprimento, por parte de empresa, do prazo legal para pagamento de salários, serão aplicados a multa de 10% do salário normativo e multa de 10% do valor da infração, por dia de atraso, revertido a favor do trabalhador, sem prejuízo das penalidades previstas em Lei.

No pagamento do décimo terceiro salário e da remuneração das férias nos prazos definidos em Lei, implicará, também, na mesma multa acima estipulada.

REEMBOLSO - CRECHE.

Com o objetivo de incrementar o amparo à maternidade e à infância, bem como propiciar a melhor utilização dos recursos desperdícios normalmente pelas empresas, através de convênios - creche, as partes signatárias da presente convenção, analisada a Portaria MTb-3.296, de 03/09/86, estabeleceram as seguintes condições que deverão ser adotadas pelas empresas, com relação à manutenção e guarda dos filhos das suas empregadas, no período de amamentação:

b) as empresas obrigadas a manter local apropriado para a guarda e vigilância dos filhos das suas empregadas, no período de amamentação, na forma dos parágrafos primeiro e segundo do artigo 389 da CLT, concederão, alternativamente, às mesmas, um reembolso de despesas efetuadas para esse fim;

c) o valor mensal do reembolso corresponderá a 20% do salário normativo de referência, vigente à época do reembolso;

d) dado o seu caráter substitutivo dos preceitos legais, bem como por ser meramente liberal e não remuneratório, o valor reembolso não integrará a remuneração para quaisquer efeitos;

e) o reembolso beneficiará somente aquelas empregadas que estejam em serviço efetivo na empresa, sendo pago, porém, a despeito da morte da empregada;

f) o reembolso será devido independentemente do tempo de serviço na empresa e cessar no mês em que o filho completa 24 meses de idade ou cesse o contrato de trabalho;

g) em caso de parto múltiplo, o reembolso será devido em relação a cada filho, individualmente.

Ficam desobrigadas do reembolso as empresas que já mantenham ou venham a manter, em efetivo funcionamento, local para guarda ou creche na forma da Lei, bem como aquelas que já adotem ou venham a adotar sistemas semelhantes de pagamento ou reembolso em situações mais favoráveis.

LICENÇA PARA EMPREGADA-ADOTANTE.

As empresas concederão licença remunerada de 30 (trinta) dias para as empregadas que, após o período de experiência, adotarem judicialmente criança e na falta de 0 (zero) a 12 (doze) meses de idade, a partir da respectiva comprovação da determinação judicial da adoção; caso haja o cancelamento judicial desta, a licença ficará automaticamente cancelada.

FÉRIAS.

O início das férias não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias já compensados, devendo ser fixado a partir do primeiro dia útil da semana.

Na hipótese de o empregado vir a ser afastado pelo INSS, ser-lhe-á assegurado

o computo do período de afastamento para os fins de férias, no primeiro ano de afastamento.

Quando as férias coletivas abrangerem os dias 25 de dezembro e 1º de janeiro, estes dias não serão computados como férias, sendo, portanto, excluídos da contagem dos dias corridos regulamentares.

A concessão de férias será comunicada por escrito ao empregado, com antecedência de 30 dias, cabendo a este assinar a respectiva notificação.

Somente em casos excepcionais serão as férias individuais concedidas em dois períodos, um dos quais não poderá ser inferior a 10 dias corridos (§ 1º do art. 134 da CLT).

Que o abono de férias a que se refere o art. 7º par. XVII da Constituição Federal do 05.10.88, seja acrescido para 50% (Cinquenta por cento), sobre as férias, tanto as normais, coletivas ou em dobro, desde que o trabalhador no período não tenha faltado nenhum dia.

AVISO PRÉVIO.

Nos casos de rescisão do contrato de trabalho sem justa causa, por parte do empregador, o aviso prévio obedecerá aos seguintes critérios:

a) será comunicado, pela empresa, por escrito e contra recibo, esclarecendo se será trabalhado ou não;

b) a redução de duas horas diárias, prevista no artigo 488 da CLT, será utilizada, atendendo à conveniência do empregado, no início ou no fim da jornada de trabalho, mediante opção única do empregado por um dos períodos, exercidos no ato do recebimento do pré-aviso; da mesma forma, alternativamente, o empregado poderá optar por 01 dia livre por semana ou 07 dias corridos durante o período;

c) caso seja o empregado impedido pela empresa de prestar sua atividade profissional durante o aviso prévio, ficará ele desobrigado de comparecer à empresa, fazendo, no entanto, sua entrega de documentação integral;

d) fica garantida aos empregados, além do aviso prévio legal, uma indenização, correspondente a mais 03 dia por ano ou fração superior a 06 meses de serviços prestados à mesma empresa; acrescida, para os empregados com mais de 40 anos de idade, de cinco dias;

e) nas empresas nas quais haja compensação das horas de trabalho dos sábados, o empregado sairá 02 horas e 24 minutos mais cedo do trabalho, de segunda a sexta-feira, assinalando-se que os referidos 2 minutos correspondem ao horário compensado do sábado.

CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS.

A empresa que descontar e debitar de recolher ao Sindicato dos Trabalhadores as contribuições associativas, incorrerá em multa de valor correspondente a 30% do montante não recolhido, acrescido de 20% sobre o mesmo montante, por mês de atraso, revertido a favor daquela entidade sindical.

O recolhimento deverá ser efetuado diretamente ao Sindicato dos Trabalhadores, ou à agência bancária em que este Sindicato tenha conta corrente.

REFEITÓRIO - (acrescentar da cláusula 15 da CCT) -

...e um local adequado para que se possa desfrutar de uma refeição com o mínimo de higiene e conforto.

ACOMPANHAMENTO DE MÃE.

A garantia da mãe, poder acompanhar seu filho de até 12 meses, pelo menos uma vez por mês ao pediatra sem desconto deste dia em seus vencimentos, para que a mesma possa acompanhar o desenvolvimento de seu filho no primeiro ano de vida.

TRABALHO EM FUNÇÃO DIFERENTE DO REGISTRO.

Estipula-se uma multa de 30% (trinta por cento), além de pagar as diferenças salariais, para aquelas empresas em que seus funcionários, desempenham funções descompactáveis com a da CTFS, ou seja para aqueles trabalhadores, que são registrados em uma função e desempenham outras, e que deviam ganhar salários compatíveis com a função desempenhada.

SUBSÍDIOS PARA MEDICAMENTOS:

As empresas fornecerão subsídios para medicamentos da seguinte forma:

a) - O estabelecimento de convênios com farmácia e drogarias para aquisição de remédios pelos seus empregados;

b) - O reembolso mediante adiantamento para desconto em duas parcelas dos medicamentos adquiridos com receita médica cujo custo de aquisição ultrapassem de 20% do salário base do empregado;

c) - O estabelecimento de convênio com farmácias e drogarias, para desconto em folha de pagamento do mês seguinte as da aquisição dos medicamentos, sempre que não for possível o parcelamento recomendado pela letra "b".

AUSÊNCIAS LEGAIS:

acrescentar a seguinte relação: b) O empregado poderá deixar de comparecer ao trabalho por 02 (dois) dias no caso de falecimento de sogro, sogra, tio, tia, avô, avó, mediante comprovação.

O empregado poderá deixar de comparecer ao trabalho por 03 (três) dias no caso de falecimento de parente de primeiro grau (esposa, filhos, mãe, pai).

c) No caso de internação da esposa ou marido, coincidente com a jornada de trabalho, ou filhos menores de 16 anos, quando houver impossibilidade de esposa ou companheiro/companheira efetuar-lá, a ausência do empregado naquele dia, não será considerada como falta, devendo ter o mesmo tratamento de um atestado médico normal.

ABONO DE FALTAS OU SAÍDA ANTECIPADA DE ESTUDANTES.

Além do caso previsto na Lei 9.471, de 14/07/97 (exames vestibulares), serão abonadas as faltas do empregado estudante para prestação de exames em estabelecimentos de ensino oficial, autorizado ou reconhecido, desde que coincidentes com o horário de trabalho, pré-avisado o empregador, por escrito, com o mínimo de 48 horas e mediante comprovação posterior.

Quando os exames não coincidirem com o horário de trabalho, o empregado estudante terá sua saída antecipada em uma hora, observada os demais critérios desta cláusula.

CLÁUSULA 26ª. - INTERRUPTÕES DO TRABALHO.

As interrupções do trabalho, de responsabilidade da empresa, não poderão ser descontadas ou compensadas posteriormente do trabalhador.

PAGAMENTO DE VERBAS RESCISÓRIAS:

A empresa incorrerá em multa de 15% (quinze por cento) do valor devido, para hipótese de ocorrendo a rescisão do contrato de trabalho, não serem pagas as verbas decorrentes da rescisão até o dia 10º dia útil após a data em que esta ocorreu, multa esta que incidirá por dia de atraso, e que revertirá em favor do empregado.

Parágrafo 1º - No caso de empregado não comparecer para o recebimento do valor devido, a empresa comunicará o fato ao Sindicato profissional, isentando-se em consequência, da referida pena pecuniária, devendo ainda a empresa, apresentar a cópia do Aviso prévio, comprovando que o empregado estava ciente do local, horário e dias ali consignados;

Parágrafo 2º - No caso de alegação de cometimento de falta grave, ensejadora de justas causas, inclusive na obrigatoriedade estabelecida no "caput", apenas as verbas lidas como incontroversas (salários, férias vencidas, etc...);

FORO:

Fica eleito o foro da sede do Sindicato Profissional, para dirimir conflitos da presente Convenção Coletiva de Trabalho, que tem força de caráter normativo, inclusive no que diz respeito a Tese Assistencial, e no caso de Reclamação Trabalhista Individual, o foro competente será o da Junta de Conciliação e Julgamento ou Juízo de Direito da localidade onde o empregado (a) prestar seus serviços ao empregador.

PENALIDADES:

Fica instituída a multa penal, por infração às disposições da cláusula 1ª da Convenção por empregado, no valor de 10% (dez por cento) do salário mínimo, por cláusula infringida, o qual se revertirá em favor do prejudicado. Na hipótese de o empregado vir a ser afastado pelo INSS, ser-



**É PRECISO LUTAR.
É POSSÍVEL VENCER.
É BONITO VENCER.**