

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2009/2010

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR003675/2009

**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 31/12/2009

**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR064050/2009

**NÚMERO DO PROCESSO:** 46212.018183/2009-71

**DATA DO PROTOCOLO:** 23/12/2009

SIND.DOS OF.MARC.E TRAB.NAS INS.SERR.MOV.COMP.LAM.SJP, CNPJ n. 00.422.465/0001-30, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ANTONIO SARTOR;

E

SINDICATO DA IND DO MOBILIARIO E MARCENARIA EST PARANA, CNPJ n. 76.690.247/0001-49, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). AURELIO SANT ANNA;

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 maio de 2009 a 30 de abril de 2010 e a data-base da categoria em 1º de maio.

### **CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Indústrias do Mobiliário e Marcenaria (Fabricação de Móveis de Madeira, Junco, Vime, Fabricação de Móveis de Metal, Fabricação de Móveis de Material Plástico e Fibra de Vidro, Bancos e Estofados para Automóveis, Cortinados, Estofos, Fabricação de Artefatos de Colchoaria, Fabricação de Persianas e Artefatos do Mobiliário, Fabricação de Móveis e Peças do Mobiliário e Marcenaria em Geral).**

a) Sindicato dos Oficiais Marceneiros de São José dos Pinhais com abrangência territorial em São José dos Pinhais/PR, Fazenda Rio Grande/PR, Tijucas do Sul/PR, Mandirituba/PR, Quitandinha/PR, Agudos do Sul/PR, Piên/PR, Rio Negro/PR, Campo do Tenente/PR e Lapa/PR. b) Sindicato da Indústria do Mobiliário e Marcenaria do Estado do Paraná,, com abrangência territorial em Fazenda Rio Grande/PR, São José dos Pinhais/PR e Tijucas do Sul/PR.

### **Disposições Gerais**

### **Outras Disposições**

### **CLÁUSULA TERCEIRA - CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2009/2010**

Convenção Coletiva que entre si fazem:

SINDICATO DA INDÚSTRIA DO MOBILIÁRIO E MARCENARIA DO ESTADO DO PARANÁ –  
CNPJ 76.690.247/0001-49

e de outro lado

SINDICATO DOS OFICIAIS MARCENEIROS E TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE SERRARIAS E MÓVEIS DE MADEIRAS, MÓVEIS DE JUNCO E VIME, DE VASSOURAS, DE CORTINADOS E ESTOFOS E DE ESCOVAS E PINCÉIS E DE TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DE CARPINTARIA, TANOARIA, MADEIRAS COMPENSADAS E LAMINADAS, AGLOMERADAS E CHAPAS DE FIBRAS DE MADEIRAS DE SÃO JOSÉ DOS PINHAIS – SOMSJOP - CNPJ 00.422.465/0001-30

As Entidades Sindicais supracitadas celebram, através deste instrumento, **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, mediante as cláusulas abaixo:

### **01 VIGÊNCIA**

A vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho é de 01 de maio de 2009 a 30 de abril de 2010.

Data base da categoria em 1º de Maio.

### **02 BASE TERRITORIAL**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrange as categorias econômicas e profissionais representadas pelas entidades convenentes nas suas respectivas bases territoriais:

a) Sindicato dos Oficiais Marceneiros de São José dos Pinhais com abrangência territorial em **São José dos Pinhais/PR, Fazenda Rio Grande/PR, Tijucas do Sul/PR, Mandirituba/PR, Quitandinha/PR, Agudos do Sul/PR, Piên/PR, Rio Negro/PR, Campo do Tenente/PR e Lapa/PR.**

b) Sindicato da Indústria do Mobiliário e Marcenaria do Estado do Paraná, com abrangência territorial em **São José dos Pinhais/PR, Fazenda Rio Grande/PR e Tijucas do Sul/PR.**

### **03 CATEGORIAS ABRANGIDAS**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrange as categorias econômicas e profissionais representadas pelas entidades convenentes em suas respectivas bases territoriais, sendo Indústrias do Mobiliário e Marcenaria (Fabricação de Móveis de Madeira, Junco, Vime, Fabricação de Móveis de Metal, Fabricação de Móveis de Material Plástico e Fibra de Vidro, Bancos e Estofados para Automóveis, Cortinados, Estofos, Fabricação de Artefatos de Colchoaria, Fabricação de Persianas e Artefatos do Mobiliário, Fabricação de Móveis e Peças do Mobiliário e Marcenaria em Geral).

### **04 REAJUSTE SALARIAL**

A partir de 1º de maio de 2009, aos Trabalhadores da categoria será concedida a seguinte correção salarial:

Sobre os salários do mês de maio de 2008, já reajustados de acordo com a CCT anterior, será aplicado o percentual de 6,5% (seis e meio por cento).

**Parágrafo Primeiro:** Aos Trabalhadores admitidos após maio/2008 os reajustes serão concedidos de forma proporcional (1/12 ao mês) de serviço na Empresa.

**Parágrafo Segundo:** Eventuais antecipações concedidas durante a vigência da CCT 2008/2009 serão compensadas.

**Parágrafo Terceiro:** As diferenças salariais dos meses de maio, junho, julho agosto e setembro de 2009, deverão ser pagos juntamente com o pagamento dos salários do mês de outubro de 2009, ou seja, até o 5º (quinto) dia útil de novembro de 2009.

## **05 PISO SALARIAL DA CATEGORIA**

A partir de 1º de maio de 2009, fica instituído um PISO SALARIAL mínimo a todos os Trabalhadores da categoria profissional no valor de R\$ 2,85 (dois reais e oitenta e cinco centavos), por hora, ou R\$ 627,00 (seiscentos e vinte e sete reais) mensais, referentes a 220 (duzentos e vinte) horas.

**Parágrafo Único:** As diferenças salariais dos meses de maio, junho, julho agosto e setembro de 2009, deverão ser pagos juntamente com o pagamento dos salários do mês de outubro de 2009, ou seja, até o 5º (quinto) dia útil de novembro de 2009.

### **PISO DE INGRESSO:**

A partir de 1º de outubro de 2009, fica instituído um PISO DE INGRESSO da categoria profissional no valor de R\$ 2,49 (dois reais e quarenta e nove centavos) por hora, ou R\$ 547,80 (Quinhentos e quarenta e sete reais e oitenta centavos) mensais, referentes a 220 (duzentos e vinte) horas, aplicável pelo prazo máximo de 04 (quatro) meses exclusivamente aos trabalhadores que jamais pertenceram a categoria. Após este período o piso salarial passará a ser de acordo com a classificação profissional.

## **06 CLASSIFICAÇÃO PROFISSIONAL**

Os Trabalhadores da categoria representada pelas Entidades signatárias, terão a seguinte classificação profissional:

**AUXILIAR DE PRODUÇÃO:** Nesta função se enquadram todos os Trabalhadores que não possuem conhecimento técnico indispensável para o exercício do ofício e que se subordinam diretamente ao meio profissional e ao profissional, os quais receberão o piso salarial;

**MEIO PROFISSIONAL OU PROFISSIONAL NÍVEL I:** Nesta função se enquadram todos os Trabalhadores que não possuem ainda a capacidade e o desembaraço do oficial e executam os serviços sob a orientação e fiscalização do profissional ou ainda do encarregado/supervisor, os quais receberão o piso salarial de R\$ 3,14 (três reais e quatorze centavos) por hora, ou R\$ 690,80 (seiscentos e noventa reais e oitenta centavos) por mês;

**PROFISSIONAL OU PROFISSIONAL NÍVEL II:** São todos os Trabalhadores que, possuindo amplos e especializados conhecimentos de seu ofício, tem capacidade de avaliá-lo e realizá-lo com produtividade e desembaraço. Nesta categoria estão incluídas diferentes funções inerentes ao ramo, cujas principais são: Almojarifes, Carpinteiros, Costureiros, Estofadores, Líderes de Equipe, Marceneiros, Montadores de Móveis, Pintores, Soldadores, Tapeceiros, Torneiros, Vigias, Operadores de Máquinas (Operadores de plaina, Fresa, CNC, Desengrossadeira, Destopadeira, Serra Circular, Esquadrejadeira, Torno, Lixadeira, Tupia) e outros assemelhados, os quais receberão o piso salarial de R\$ 3,42 (três reais e quarenta e dois centavos) por hora, ou R\$ 752,40 (setecentos e cinquenta e dois reais e quarenta centavos) por mês

**ENCARREGADO/SUPERVISOR:** São todos os Trabalhadores que possuem amplos e especializados conhecimentos do ofício, com condições de realizá-lo e avaliá-lo, possuindo condições para esta função de confiança, os quais receberão o piso salarial de R\$ 3,99 (três reais e noventa e nove centavos) por hora, ou R\$ 877,80 (oitocentos e setenta e sete reais e oitenta centavos) por mês;

**Parágrafo Primeiro:** As Empresas da categoria econômica se obrigam a enquadrar seus Trabalhadores de acordo com a classificação acima, mediante a respectiva anotação na CTPS.

**Parágrafo Segundo:** Esta cláusula poderá ser ampliada pelas Empresas, mediante a implantação

de plano de cargos e salários, devidamente registrado na DRT/PR.

**Parágrafo Terceiro:** A experiência anterior não obriga as Empresas da categoria econômica à classificação, sendo facultada a contratação do Trabalhador sempre no cargo de acesso.

**Parágrafo Quarto:** Os Trabalhadores do setor de administração também serão classificados em conformidade com os níveis acima especificados.

**Parágrafo Quinto:** As diferenças salariais dos meses de maio, junho, julho agosto e setembro de 2009, deverão ser pagos juntamente com o pagamento dos salários do mês de outubro de 2009, ou seja, até o 5º (quinto) dia útil de novembro de 2009.

**Parágrafo Sexto:** Os trabalhadores classificados como Meio Profissional, Profissional e Encarregado/Supervisor poderão ser utilizados pelas empresas em quaisquer serviços, desde que não haja trabalho na função original, e sem prejuízo do salário.

## **07 TRABALHADOR APRENDIZ**

As Empresas encaminharão ao Sindicato Laboral a relação dos Trabalhadores aprendizes, enquadrados na Lei 11.788 de 25/09/2008, bem como o nome das Instituições em que os mesmos estão se profissionalizando.

**Parágrafo Único:** Observadas as demais exigências previstas na Lei, ao trabalhador aprendiz, com idade entre 14 (quatorze) a 24 (vinte e quatro) anos, será garantido o salário mínimo governamental, não se lhe aplicando as disposições contidas nas cláusulas 04, 05 e 06 deste instrumento.

## **08 REGISTRO, RECEBIMENTO E ENTREGA DA CTPS**

As Empresas efetuarão as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social dos Trabalhadores em consonância com o estabelecido no artigo 29 da CLT, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, fornecendo recibo por ocasião de sua apresentação e entrega, bem como, de outros documentos.

**Parágrafo Único.** Obrigam-se as Empresas a anotar na Carteira Profissional do Trabalhador a real função exercida pelo mesmo, conforme a Cláusula 6ª desta CCT.

## **09 CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

O contrato de experiência será de quarenta e cinco dias, ficando automaticamente prorrogado por mais quarenta e cinco dias, caso não seja denunciado por nenhuma das partes.

O Contrato de experiência deverá ser registrado na CTPS do Trabalhador.

A Empresa fornecerá ao Trabalhador a segunda via do Contrato de Experiência, firmado por prazo determinado.

## **10 TRABALHO POR TAREFA OU PRODUÇÃO**

Para efeito do cálculo do 13º (décimo terceiro) salário e de férias, serão computados os valores recebidos nos últimos 12 (doze) meses para os Trabalhadores que trabalham por tarefa ou produção, ficando garantido em qualquer caso, o pagamento do piso salarial estipulado na presente CCT.

## **11 SALÁRIO DE SUBSTITUIÇÃO**

Ao Trabalhador admitido para a função de outro dispensado, sem justa causa, será garantido salário igual ao do Trabalhador de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.

Assegura-se ao Trabalhador, quando da substituição de outro, por prazo superior a 10 (dez) dias, o mesmo salário do substituído, enquanto perdurar a situação e se o substituto exercer todas as atribuições funcionais do substituído.

## **12 ADIANTAMENTO SALARIAL**

As empresas poderão, a seu exclusivo critério, conceder entre os dias 15 (quinze) e 25 (vinte e cinco) de cada mês, adiantamento salarial no percentual de 30% (trinta) por cento do salário nominal do empregado, em dinheiro.

### **13 PAGAMENTO DE SALÁRIO**

Os salários deverão ser pagos até o término do expediente de trabalho, quando realizados em dinheiro, cheque administrativo, cheque-salário, cheque bancário ou cartão eletrônico, mediante depósito em conta-corrente.

No caso de pagamento por cheque de emissão da própria Empresa, o pagamento deverá ocorrer até às 11:00 horas, de segunda à sexta-feira e a Empresa deverá liberar o Trabalhador para o desconto do mesmo, sem desconto das horas.

Em qualquer dos casos, o pagamento dos salários deverá ser efetuado até o quinto dia 5º (quinto) útil do mês subsequente ao vencido.

Incorrendo o pagamento após o 9º (nono) dia útil, pagará a Empresa multa, diretamente ao Trabalhador, equivalente a 1 (um) dia de salário por dia de atraso, ou valor a ser estipulado diretamente entre a Empresa e o Sindicato Laboral.

**Parágrafo Primeiro:** A 1ª (primeira) parcela do 13º (décimo terceiro) salário deverá ser efetuada até o dia 30 de novembro e a 2ª (segunda) até o dia 20 de dezembro.

**Parágrafo Segundo:** Para os efeitos desta cláusula, o sábado é considerado dia útil.

### **14 ERRO NA FOLHA DE PAGAMENTO**

Quando constatado erro na folha de pagamento, não decorrente de verbas controvertidas, a Empresa se obriga a corrigir o mesmo, no prazo de 72 (setenta e duas) horas.

### **15 COMPROVANTES DE PAGAMENTO**

As Empresas fornecerão aos seus Trabalhadores os comprovantes de pagamento (envelope ou recibo), com as seguintes informações mínimas:

- nome da Empresa
- nome do Trabalhador
- mês de referência do pagamento
- parcelas de pagamentos efetuados, discriminadamente
- parcelas de descontos efetuados, discriminadamente
- valor do F.G.T.S. recolhido referente ao mês

**Parágrafo Único:** A data do recebimento do salário deverá ser colocada pelo Trabalhador.

### **16 AUSÊNCIAS LEGAIS**

O Trabalhador terá direito as seguintes ausências legais:

a) de 03 (três) dias úteis consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente ou descendente;

b) de 05 (cinco) dias consecutivos em virtude de casamento;

c) de 05 (cinco) dias úteis consecutivos no decorrer da primeira semana de nascimento de filho, na forma da C.F.;

d) de 02 (dois) dias úteis em caso de internação de filho, ou de esposa (o), limitando-se a referida ausência a 02 (duas) vezes ao ano;

e) de 02 (dois) dias úteis no caso de falecimento de irmão, mediante apresentação de certidão de óbito ou no falecimento de sogra ou sogro, comprovado através de documento hábil a provar a situação e certidão de óbito.

f) nos dias úteis em que, comprovadamente, houver faltado para a doação de sangue.

**Parágrafo Primeiro:** Para todos os efeitos desta cláusula, não se considerará o descanso semanal remunerado e os dias compensados.

**Parágrafo Segundo:** O Trabalhador não perderá nenhuma vantagem oferecida pela empresa, caso se utilize do disposto nesta cláusula.

### **17 ABONO DE FALTA AO ESTUDANTE**

Os Trabalhadores estudantes serão dispensados, sem prejuízo de seus salários, para prestação

de provas constantes do currículo escolar ou vestibular, que coincidam com o horário de trabalho, devendo os mesmos comprovarem a efetiva realização da prova ou vestibular.

## **18 ATESTADOS**

Serão aceitos os Atestados Médicos e Odontológicos fornecidos por Profissional de instituição de Previdência Social Federal, de profissional da Empresa ou por ela designado, de profissional indicado pelo Sindicato Laboral e Serviço Social da Indústria ou do Comércio, serviço de repartições federais, estaduais ou municipais, incumbidas de assuntos de higiene ou de saúde pública, bem como através de profissional particular.

**Parágrafo Único:** O Trabalhador não perderá nenhuma vantagem oferecida pela Empresa, caso se utilize do disposto nesta cláusula.

## **19 FÉRIAS**

As Empresas adotarão os seguintes procedimentos com relação às férias de seus Trabalhadores:

- As férias individuais ou coletivas terão, obrigatoriamente, o seu início no primeiro dia útil da semana.
- Quando o reajuste salarial ocorrer durante o período de férias, a complementação do pagamento deverá ser efetuada no primeiro mês subsequente ao gozo das mesmas.
- A remuneração das férias do Trabalhador tarefeiro deve ser calculada com base na média da produção do período aquisitivo, aplicando-se-lhe a tarifa da data da concessão.
- Para os Trabalhadores com mais de 60 (sessenta) dias de serviço para a mesma Empresa, e que rescindam o seu contrato de trabalho por pedido de demissão, fica assegurado o pagamento das férias proporcionais correspondentes ao período trabalhado, incluída a indenização de um terço.

## **20 HORAS EXTRAS**

As horas extras trabalhadas serão remuneradas com adicional de 50% (cinquenta por cento) para as 02 (duas) primeiras trabalhadas e com o adicional de 60% (sessenta por cento) para as excedentes.

**Parágrafo Único:** As horas laboradas em dias destinados a repouso (domingos e feriados) ou dias compensados, serão pagas com adicional de 100% (cem por cento), independentemente do pagamento do repouso, conforme enunciado da Súmula 146 do Tribunal Superior do Trabalho.

## **21 COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO**

Visando a desburocratização das relações entre o Sindicato Laboral e as Empresas, fica acertado entre as partes, a oficialização do regime de compensação de horário de trabalho com a extinção total ou parcial do trabalho aos sábados, mediante homologação bi-anual do Sindicato Laboral, nas seguintes condições:

- a) extinção completa do trabalho aos sábados: as 7:20 (sete horas e vinte minutos) de trabalho correspondente aos sábados, serão compensadas no decurso da segunda à sexta-feira, com acréscimo de até no máximo, 02 (duas) horas diárias, de maneira que nesses dias sejam completadas 44 (quarenta e quatro) horas semanais, respeitados os intervalos de Lei, mediante acordo escrito com os empregados;
- b) extinção parcial do trabalho aos sábados: as horas correspondentes à duração do trabalho aos sábados, serão da mesma forma compensadas pela prorrogação da jornada de segunda à sexta-feira, de até 1 (uma) hora diária, mediante acordo escrito com os empregados;
- c) nenhum acréscimo salarial será devido sobre as horas excedentes, trabalhadas no curso de cada semana para a compensação dos sábados, pela extinção total ou parcial do expediente nesse dia da semana;
- d) sempre que, no prazo da prorrogação do horário para efeito de compensar o trabalho aos sábados, houver turno superior a 4 (quatro) horas, será obrigatório um intervalo de no mínimo 15 (quinze) minutos, não computados na duração do trabalho. O intervalo da jornada poderá ser

abolido na Empresa, através de assembléia geral solicitada pelos Trabalhadores e coordenada pelo Sindicato Laboral, com a deliberação sendo tomada através de votação secreta e aprovada por 2/3 dos Trabalhadores envolvidos;

e) a Empresa que adota o sistema de compensação de hora de trabalho, ou seja, com a suspensão total ou parcial do trabalho aos sábados, garantirá ao Trabalhador o pagamento do dia em que faltou, mediante atestado, como se trabalhado tivesse, ou seja, com base no horário de 8:48 (oito horas e quarenta e oito minutos). O feriado coincidindo com o sábado compensado, será pago pela empresa como trabalhado no horário normal, ou, seja 8:48 (oito horas e quarenta e oito minutos);

f) cumpridas as formalidades acima, deverá o Acordo de Compensação ser homologado junto ao Sindicato Laboral;

g) A utilização do regime de compensação de horas de trabalho, para extinção do trabalho aos sábados, não impede a realização de trabalho extraordinário, mesmo nestes dias, sendo tais horas remuneradas como extras e mantida a validade e eficácia do acordo de compensação.

## **22 DELIBERAÇÕES INTERNAS**

Havendo a necessidade da deliberação que envolva jornada de trabalho que compensa os dias anteriores e posteriores aos feriados, semana de carnaval ou final de ano, fica convencionado que, existindo divergência na deliberação a ser tomada, por divisão de opiniões, será considerada válida e certa a proposta que obtenha a aprovação de 2/3 (dois terços) dos Trabalhadores envolvidos.

**Parágrafo Primeiro:** Caberá ao Sindicato Laboral organizar o processo de votação, quando necessário.

**Parágrafo Segundo:** Os acordos deverão ser, obrigatoriamente, homologados pelo Sindicato Laboral.

## **23 BANCO DE HORAS**

Fica instituído o sistema de compensação de jornada, banco de horas, nos termos do art. 59, §§ 2º e 3º, da CLT e da súmula 85 inciso I, do E.TST.

**Parágrafo Primeiro:** O Sindicato dos Trabalhadores deverá anuir ao banco de horas apresentado pela empresa, quando em tal instrumento estiver contida a assinatura dos funcionários, salvo quando verificada qualquer espécie de coação para que tais empregados assinassem o termo.

**Parágrafo Segundo:** Verificada qualquer espécie de coação aos empregados para assinatura ao acordo do banco de horas, o sindicato estará denunciando o mesmo, de forma justificada, tornando nulo o referido acordo do banco de horas.

**Parágrafo Terceiro:** As empresas poderão pagar parte das horas suplementares como extras, sem que isto implique em violação ou descaracterização do banco de horas.

**Parágrafo Quarto:** A empresa poderá, a seu exclusivo critério, convocar a entidade sindical dos trabalhadores para participar da assembléia de instituição do banco de horas, sem prejuízo do disposto no parágrafo primeiro.

**Parágrafo Quinto:** O Banco de Horas já instituído entre a empresa e a entidade sindical dos trabalhadores poderá ser prorrogado por instrumento aditivo assinado pela empresa e pelo sindicato, sendo desnecessária a realização de nova assembléia.

**Parágrafo Sexto:** A existência de Banco de Horas anteriormente celebrados não afasta a aplicação dos termos do parágrafo primeiro, podendo a empresa e os trabalhadores celebrarem acordo de banco de horas distinto do anteriormente aplicado.

## **24 JORNADA INCOMPLETA**

Fica estabelecido que se por determinação da Empresa a jornada de trabalho for reduzida no todo ou em parte, as horas não trabalhadas não poderão ser compensadas em outro dia, fazendo jus os Trabalhadores ao pagamento integral daquele dia, à exceção da existência do Banco de Horas.

## **25 TURNO ININTERRUPTO DE TRABALHO**

Ressalvada a não redução de salários, fica assegurado o trabalho em turnos ininterruptos de revezamento, com jornada de seis horas diárias.

A alteração da referida jornada, deverá se precedida de acordo entre a Empresa e os Trabalhadores diretamente atingidos, com a assistência do Sindicato Laboral, para o estabelecimento das condições de trabalho.

## **26 TRANSPORTE / TRAJETO**

O tempo despendido pelo Trabalhador, em condução fornecida pela Empresa, até o local de trabalho de difícil acesso ou não servido por transporte regular público, e para o seu retorno, é computável na jornada de trabalho.

**Parágrafo Primeiro:** Se houver transporte público regular, em parte do trajeto percorrido em condução da empresa, as horas "in itinere" remuneradas limitam-se ao trecho não alcançado pelo transporte público.

**Parágrafo Segundo:** Se for o Trabalhador recrutado em localidade distinta da Empresa empregadora, no caso de dispensa sem justa causa, esta se obriga a providenciar o retorno do Trabalhador à sua origem, bem como ao pagamento das despesas.

## **27 ADICIONAL NOTURNO**

O adicional noturno, integra o salário do Trabalhador em todas as verbas trabalhistas.

## **28 PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS (PLR).**

Na vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, as Empresas poderão adotar o sistema de Participação nos Lucros e Resultados para seus Trabalhadores, mediante termo de acordo, a ser firmado com o Sindicato Laboral.

## **29 AVISO PRÉVIO**

O aviso prévio será comunicado obrigatoriamente por escrito, contra recibo, esclarecendo se o Trabalhador deve ou não trabalhar no período, observados os prazos da cláusula 30 (trinta), anotando a Empresa no verso do aviso a data, hora e local da homologação do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho.

**Parágrafo Primeiro:** Para o Trabalhador analfabeto que tenha pedido demissão, deverá a empresa cientificar o Sindicato Laboral, sendo que este colocará visto no respectivo documento de aviso prévio.

**Parágrafo Segundo:** A cessação da atividade da Empresa, com o pagamento da indenização, simples ou em dobro, não exclui, por si só, o direito do empregado ao aviso prévio, caso não o tenha recebido.

**Parágrafo Terceiro:** Quando o Trabalhador solicitar demissão e não desejar cumprir o aviso prévio trabalhando, deverá a Empresa cientificá-lo, por escrito, se efetuará o respectivo desconto pelo não cumprimento do aviso prévio trabalhado.

## **30 DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA**

Ocorrendo despedida por justa causa, deverá a Empresa especificar o motivo, em carta a ser entregue ao Trabalhador, mediante recibo.

## **31 RESCISÕES CONTRATUAIS**

As homologações das rescisões contratuais e o pagamento das verbas decorrentes atenderão as seguintes condições:

- a) até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato; ou
- b) 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;

c) o não atendimento dos prazos acima fixados implicará no pagamento de multa equivalente a um dia de salário para cada dia de atraso, diretamente ao Trabalhador dispensado, juntamente com as demais verbas rescisórias;

d) a multa aqui prevista não se aplicará às demissões em decorrência de decretação de falência ou concordata;

e) no caso de falta ou recusa do Trabalhador no recebimento das verbas, comunicará a Empresa o Sindicato Laboral, mediante protocolo, para ressalva de seus direitos;

f) A todos os Trabalhadores, com mais de seis meses, fica assegurada a exigência de homologação da rescisão do contrato de trabalho, excetuando-se entretanto esta disposição no caso de inexistência de sede ou sub-sede do Sindicato Laboral no município de trabalho do trabalhador desligado da empresa.

g) a homologação feita pelo Sindicato Laboral, concerne quitação exclusivamente às verbas e aos respectivos valores discriminados no documento rescisório;

h) nos casos em que o Trabalhador for obrigado a deslocar-se da localidade onde presta seus serviços para receber seus haveres decorrente da rescisão contratual, a Empresa fica obrigada a custear-lhe as despesas de ida e volta, mediante apresentação de comprovantes das despesas efetuadas, salvo despedida por justa causa;

i) no caso das homologações realizadas na sexta-feira com cheque de emissão da própria Empresa, o pagamento deverá ser efetuado até as 11:00 horas; após este horário, o pagamento deverá ser efetuado em dinheiro;

j) quando da homologação do TRCT, deverá a Empresa apresentar os seguintes documentos:

- Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho (TRCT) em cinco vias;
- Atestado de Saúde Ocupacional relativo ao exame médico demissional;
- Guias da Comunicação de Dispensa e Requerimento para o Seguro Desemprego, quando cabíveis;
- Extrato Analítico da conta vinculada do FGTS, atualizado até o mês de desligamento do funcionário;
- Guia de recolhimento da multa rescisória (GRR) do FGTS, se devida;
- Cópia do Perfil Profissiográfico abrangendo as atividades exercidas e devidamente atualizado.

### 32 EXAMES MÉDICOS

As despesas correspondentes aos exames médicos admissionais, demissionais ou periódicos, serão de responsabilidade das Empresas, devendo ser realizados preferencialmente por médicos do trabalho, não coincidindo com o gozo de férias do Trabalhador.

**Parágrafo Único:** O exame demissional não poderá coincidir com o período de redução de duas horas diárias ou sete dias corridos do aviso prévio, no caso de cumprimento deste.

### 33 FERRAMENTAS

a) É de responsabilidade das Empresas o fornecimento de todas as ferramentas necessárias para o desenvolvimento do trabalho, ficando proibida a exigência de qualquer ferramenta por parte do Empregador.

b) Os Trabalhadores se obrigam ao uso devido, a manutenção e limpeza adequada das ferramentas que receberem. As ferramentas deverão ser substituídas imediatamente pelas Empresas, sempre que apresentarem desgastes ou defeitos que possam comprometer a segurança do Trabalhador.

c) Para solicitação de substituição das ferramentas, deverão os Trabalhadores devolver aquelas até então utilizadas, bem como na rescisão ou extinção do contrato de trabalho.

d) Não se permite o desconto salarial por quebra de ferramentas, salvo nas hipóteses de dolo ou recusa de apresentação das ferramentas danificadas ou, ainda, havendo previsão contratual, de culpa comprovada do Trabalhador.

### **34 EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL (EPI)**

- a) A Empresa fornecerá aos Trabalhadores os EPI necessários, a serem utilizados nos locais de trabalho e serviços onde os Equipamentos de Proteção Coletiva não eliminem por completo os riscos e agressões ambientais.
- b) Os EPI deverão ser adaptados de acordo com a necessidade do usuário, em caso de eventual deficiência física.
- c) Os Trabalhadores se obrigam ao uso devido, a manutenção e limpeza adequada dos EPI.
- d) Os Equipamentos de Proteção Individual deverão ser substituídos imediatamente pela Empresa, sempre que apresentarem desgastes ou defeitos que possam comprometer a segurança ou a saúde do Trabalhador.
- e) Para solicitação de substituição dos EPI, deverão os Trabalhadores devolver aqueles até então utilizados, bem como na rescisão ou extinção do contrato de trabalho.
- f) Não se permite o desconto salarial por dano nos EPI, salvo nas hipóteses de dolo ou recusa de apresentação dos equipamentos danificados ou, ainda, havendo previsão contratual, de culpa comprovada do Trabalhador.
- g) Os EPI, inclusive aqueles de uso excepcional e específico, quando necessários, deverão estar à disposição dos Trabalhadores na integralidade da jornada de trabalho.

### **35 UNIFORMES**

- a) A Empresa fornecerá ao Trabalhador, gratuitamente, o uniforme necessário para o desenvolvimento do trabalho.
- b) Os Trabalhadores se obrigam ao uso devido, à manutenção e limpeza adequada dos uniformes que receberem.
- c) Os Uniformes deverão ser substituídos imediatamente pela Empresa, sempre que apresentarem desgastes ou defeitos que possam comprometer a segurança ou a saúde do Trabalhador.
- d) Para solicitação de substituição dos Uniformes, deverão os Trabalhadores devolver aqueles até então utilizados, bem como na rescisão ou extinção do contrato de trabalho.
- e) Não se permite o desconto salarial por dano do uniforme, salvo nas hipóteses de dolo ou recusa de apresentação das peças danificadas ou, ainda, havendo previsão contratual, de culpa comprovada do Trabalhador.
- f) Os uniformes deverão possibilitar aos Trabalhadores plenas condições de conforto.
- g) As Empresas manterão armários individuais com chave, sob responsabilidade do Trabalhador, para guarda das ferramentas, equipamentos de proteção individual, uniformes e objetos pessoais dos mesmos.

### **36 GARANTIA ESPECIAL DE TRABALHO**

- a) Ao Trabalhador afastado por motivo de doença por mais de 45 (quarenta e cinco) dias, será assegurada estabilidade no emprego por 60 (sessenta) dias após o término da licença.
- b) O Trabalhador que sofreu acidente de trabalho tem garantido, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção de seu contrato de trabalho na Empresa, após a cessação do auxílio doença acidentário.
- c) a Trabalhadora gestante terá assegurada estabilidade provisória, desde a confirmação da gravidez até 150 (cento e cinquenta) dias após o parto.

### **37 CRECHE**

As Empresas que não possuam creche ou convênio neste sentido, se obrigam a cumprir com as disposições da Portaria MTB nº 3296, de 03.09.86.

### **38 HIGIENE**

As Empresas manterão a higiene das instalações sanitárias, que deverão ter separação de sexo, além de chuveiros, lavatórios, refeitórios e fornecimento de água potável nos locais de trabalho, de

acordo com o artigo 200, item VII da CLT, sendo vedada a prática de utilização de copo comunitário.

Obrigam-se as Empresas, a manter local adequado, com fogão ou outro equipamento, para que os Trabalhadores possam esquentar seu lanche e refeições nos horários próprios, bem como caixa de primeiros socorros, nos locais de trabalho, com medicamentos e material de higiene (absorventes higiênicos), quando estas utilizarem-se de mão de obra feminina.

### **39 LICENÇA REMUNERADA PARA DIRIGENTES SINDICAIS**

As Empresas concederão licença remunerada aos dirigentes, membros do Conselho Fiscal ou Delegados Representantes da Entidade Sindical, efetivos ou suplentes, que porventura façam parte de seu quadro, mediante solicitação por escrito.

A licença a ser concedida, será de no máximo de 15 (quinze) dias por ano, em dias consecutivos ou intercalados, limitando-se a 3 (três) Diretores.

Parágrafo Único: Ocorrendo ausências em conformidade com esta cláusula, ficarão mantidas todas as vantagens oferecidas pelas Empresas.

### **40 ABONO A APOSENTADORIA**

Ressalvadas as condições mais favoráveis já existentes, os Trabalhadores que contarem com mais de 6 (seis) anos na mesma Empresa, e que vierem a se aposentar em qualquer situação, receberão um abono equivalente a 60 (sessenta) dias da respectiva remuneração e, os que contarem com mais de 8 (oito) anos, na mesma Empresa, receberão abono equivalente a 90 (noventa) dias da respectiva remuneração.

**Parágrafo Único:** O pagamento do referido abono será efetuado em até 02 (duas) parcelas, no mês subsequente do comunicado pelo trabalhador ao empregador da concessão da aposentadoria e para os trabalhadores que se desligarem da empresa o abono será pago juntamente com as demais verbas rescisórias.

### **41 FALECIMENTO DE TRABALHADOR**

Quando da ocorrência de falecimento de Trabalhador, por motivo de morte natural ou acidental, se obrigam as Empresas a comunicar o fato ao Sindicato Laboral, no prazo de 24 (vinte e quatro) horas, a contar do conhecimento.

### **42 DEFICIENTE FÍSICO**

As Empresas, com 50 (cinquenta) ou mais Trabalhadores, fornecerão ao Sindicato Laboral, até o dia 30 de dezembro de cada ano, o total de Trabalhadores e quais as vagas preenchidas por Trabalhadores reabilitados e ou deficientes habilitados perante o INSS.

**Parágrafo Único:** Em caso de abertura de novas vagas destinadas a estes Trabalhadores, ou para substituição daqueles que já estejam trabalhando, a Empresa comunicará o fato ao Sindicato Laboral, esclarecendo em qual atividade estará aberta a vaga ou será substituído o Trabalhador.

### **43 SAQUE DO PIS**

A Empresa liberará o Trabalhador para saque do PIS, sendo que as horas dispensadas não poderão ser compensadas ou descontadas.

Não se aplicam as disposições acima aos Trabalhadores cujo horário de trabalho não coincida com o horário de expediente bancário, bem como àqueles cujas Empresas mantenham convênio ou posto bancário.

### **44 SINDICALIZAÇÃO DOS TRABALHADORES**

As Empresas se comprometem a favorecer a sindicalização de todos os seus Trabalhadores e daqueles que vierem a ser admitidos, com a entrega do material promocional do Sindicato Laboral.

**Parágrafo Único:** Caso o Trabalhador deseje desligar-se do quadro de associados do Sindicato Laboral, deverá manifestar essa intenção pessoalmente, na sede ou sub-sede do mesmo, o qual comunicará por escrito a Empresa.

#### **45 DIVULGAÇÃO DE AVISOS**

A Empresa divulgará os avisos e/ou boletins emitidos pelo Sindicato Laboral, desde que estejam devidamente assinados por membros de sua diretoria, em local apropriado e de acesso contínuo dos Trabalhadores, preferencialmente junto ao relógio de ponto ou refeitório.

#### **46 ELEIÇÕES SINDICAIS**

No período de eleições sindicais, desde que expressamente comunicado por escrito pelo Sindicato Laboral, com antecedência mínima de 5 (cinco) dias, as Empresas, mediante entendimento prévio com o Sindicato Laboral, destinarão um local adequado para a realização da eleição, facilitando o acesso de mesários e fiscais, bem como liberando os associados pelo tempo necessário para o exercício do voto.

#### **47 ESTACIONAMENTO**

Se obrigam as Empresas a manterem nos locais de trabalho, estacionamento coberto para bicicletas e motocicletas.

#### **48 LAZER**

As Empresas disponibilizarão local adequado para área de lazer de seus Trabalhadores, nos horários de descanso, desde que não existam áreas de lazer próximos ao local de trabalho tais como praças e parques ou equivalentes.

#### **49 LIVRE ACESSO**

Aconselha-se o livre acesso aos Dirigentes Sindicais, devidamente credenciados, nos locais de trabalho, mediante entendimento prévio entre a Empresa e o Sindicato Laboral, para o desempenho de suas funções, vedada a divulgação de matérias político partidária ou ofensiva.

#### **50 PROTEÇÃO DO TRABALHADOR**

No primeiro dia de trabalho do Trabalhador, o mesmo deverá ser apresentado aos CIPEIROS ou DESIGNADO, sendo dedicadas tantas horas quanto necessárias, para demonstração e instrução dos equipamentos de proteção individual, dos riscos da atividade a ser exercida, do local de trabalho, como também, os programas de prevenção de acidentes de trabalho desenvolvidos na empresa.

#### **51 CIPA**

A eleição da CIPA será convocada no prazo mínimo de 60 (sessenta) dias antes do término do mandato em curso. (NR 5 item 5.38);

A empresa remeterá ao Sindicato Laboral em três dias após a convocação cópia do edital que convocou a eleição da CIPA (NR5 item 5.38.1);

O presidente e o vice presidente da CIPA constituirão dentre seus membros, no prazo mínimo de 55 (cinquenta e cinco), dias antes do término do mandato em curso, a comissão eleitoral (CE), que será a responsável pela organização e acompanhamento do processo eleitoral (NR 5 item 5.39);

Nos estabelecimentos onde não houver CIPA a comissão eleitoral será constituída pela empresa e pelo Sindicato Laboral (NR 5 item 5.39.1);

O processo eleitoral observará as seguintes condições:

- a) publicação e divulgação de edital em locais de fácil acesso e visualização, no prazo mínimo de 45 (quarenta e cinco) dias antes do término do mandato em curso;
- b) inscrição e eleição individual, sendo que o período mínimo para inscrição será de 15 (quinze dias);
- c) liberdade de inscrição para todos os empregados do estabelecimento, independente de setores ou locais de trabalho, com fornecimento de comprovante;
- d) garantia de emprego para todos os inscritos até a eleição;
- e) realização da eleição no prazo mínimo de 30 (trinta) dias antes do término do mandato da

- CIPA, quando houver;
- f) realização de eleição em dia normal de trabalho, respeitando os horários de turnos e em horário que possibilite a participação da maioria dos empregados;
  - g) voto secreto;
  - h) apuração dos votos, em horário normal de trabalho, com acompanhamento de representante do empregador e dos empregados, em número a ser definido pela comissão eleitoral;
  - i) faculdade de eleição por meios eletrônicos;
  - j) guarda, pelo empregador, de todos os documentos relativos á eleição, por um período mínimo de 05 (cinco) anos. (NR 5 item 5.40);

Havendo participação inferior a 50% (cinquenta por cento) dos empregados na votação, não haverá a apuração dos votos e a comissão eleitoral deverá organizar outra votação que ocorrerá no prazo máximo de dez dias (NR 5 item 5.41);

As empresas com mais de 20 (vinte) funcionários deverão constituir CIPA, de acordo com o dimensionamento previsto no quadro I da NR 5.

As empresas com menos de 20 (vinte) funcionários o empregador deverá designar um responsável pelo cumprimento dos objetivos da NR 5;

**Parágrafo Primeiro:** As empresas encaminharão ao Sindicato Laboral, após a eleição, cópia da ata da posse, bem como o calendário anual das reuniões ordinárias, no prazo de 15 (quinze) dias. Aquelas em que a lei não exige a CIPA, deverão encaminhar o nome do Designado, no mesmo prazo acima.

**Parágrafo Segundo:** Faculta-se ao Sindicato Laboral participar das reuniões da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA, comunicando a empresa com antecedência.

**Parágrafo Terceiro:** Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa do empregado eleito, mesmo que suplente, para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, até 01 (um) ano após o final de seu mandato.

## **52 ASSISTÊNCIA JURÍDICA GRATUITA**

As Empresas se obrigam a prestar assistência jurídica, sem qualquer ônus, aos vigias, porteiros, guardiões ou motoristas, quando estes, em defesa do patrimônio da Empresa, venham a cometer atos que impliquem em processo judicial.

## **53 ACERVO TÉCNICO**

Desde que solicitado pelo Trabalhador demitido ou demissionário, e que conste no registro da Empresa, essa fornecerá obrigatoriamente, declaração em que conste os cursos, seminários, palestras, congressos e atividades de ensino freqüentados pelo mesmo.

## **54 MEDICAMENTOS**

As Empresas fornecerão, gratuitamente, aos seus Trabalhadores que sofreram acidente do trabalho, dentro das dependências da Empresa, os medicamentos necessário ao tratamento que o sistema público não forneça, bem como vales-transporte que necessitem para locomoção, durante o prazo de 60 (sessenta) dias, contando-se da data do acidente.

## **55 CONVÊNIO FARMÁCIA**

A Empresa manterá convênio com farmácias e/ou drogarias, visando a aquisição exclusivamente de medicamentos com receita médica, aos seus Trabalhadores e dependentes, no limite máximo de 20% (vinte por cento) do salário base do trabalhador, com posterior desconto em folha de pagamento.

## **56 PROGRAMA DE PREVENÇÃO DE RISCOS AMBIENTAIS – PPRA E PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO E SAÚDE OCUPACIONAL – PCMSO.**

Todas as Empresas deverão elaborar, independente do número de Trabalhadores, o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) e o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional

(PCMSO) e, quando solicitadas, encaminhar cópia dos mesmos ao Sindicato Laboral.

#### **57 TRANSPORTE DE ACIDENTADOS, DOENTES E PARTURIENTES**

A Empresa providenciará o transporte, por pessoa habilitada, do Trabalhador para local apropriado, em caso de acidente, mal súbito ou parto, desde que ocorram no horário de trabalho ou em consequência deste.

#### **58 REMESSA DA CAT**

Ocorrendo abertura da CAT na Empresa, obriga-se esta a encaminhar no prazo de 72 horas, cópia da CAT ao Sindicato Laboral já com o campo relativo ao Atestado Médico devidamente preenchido pelo médico atendente e, em caso de morte, de imediato.

#### **59 COMPROVANTES DE DEPÓSITOS DE FGTS**

Sempre que solicitadas pelo Sindicato Laboral, as Empresas farão a comprovação dos recolhimentos do F.G.T.S. de seus Trabalhadores.

#### **60 RELATÓRIO DE INSPEÇÃO DE CALDEIRAS**

As Empresas remeterão ao Sindicato Laboral, cópia do Relatório de Inspeção das Caldeiras, em conformidade com o que preceitua o item 13.5.12 da Norma Regulamentadora nº 13 da Portaria nº 3.214 de 08/06/1978, no prazo de 10 (dez) dias após o término da inspeção.

#### **61 TRANSFERÊNCIA**

O Trabalhador transferido, por iniciativa da Empresa, para local mais distante de sua residência, tem direito a suplemento salarial correspondente ao acréscimo da despesa de transporte, independentemente do disposto no § 3º do artigo 469 da CLT.

**Parágrafo Único:** Fica proibida a transferência de que trata o § 1º do art. 469 da CLT, sem comprovação da necessidade do serviço.

#### **62 AMAMENTAÇÃO**

Para a amamentação do próprio filho, de até 6 (seis) meses de idade, a Trabalhadora terá direito a dois períodos de 30 (trinta) minutos diários, nos horários que melhor lhe convier.

#### **63 MORADIA**

As Empresas que fornecem moradia aos seus Trabalhadores, na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, concederão aos mesmos o prazo de até 60 (sessenta) dias, contados a partir da homologação da rescisão contratual, para desocupar a casa.

#### **64 PRESTAÇÃO DE SERVIÇO FORA DO DOMICILIO PROFISSIONAL**

O Trabalhador que esteja prestando serviço fora do seu domicílio profissional, por determinação da Empresa, e desde que não implique em transferência, terá o direito de ter ressarcidas as despesas com alimentação, hospedagem e transporte, mediante comprovação do efetivo gasto, observados os limites fixados com a Empresa e sem agregação salarial.

#### **65 COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA**

Fica ratificada a criação da Comissão de Conciliação Prévia, instalada no dia 02/04/2001, cujo funcionamento se dá na sede do Sindicato Laboral, sita na Rua Wilson Luciano Vion nº 155, Centro, São José dos Pinhais, Paraná, Telefone 3382-1444, cujas audiências são realizadas sempre às quintas-feiras, no horário das 9 horas às 12 horas.

As Empresas, desde que devidamente notificadas, são obrigadas a comparecer na audiência designada, sendo que o não comparecimento implicará em multa de R\$ 50,00 (cinquenta reais).

#### **66 COMISSÃO INTERSINDICAL**

Os Sindicatos convenientes formarão Comissões para conjuntamente desenvolverem e encaminharem os seguintes assuntos:

- a) Fazer levantamento e cadastramento dos empregados que ainda não possuem casa própria;
- b) Fazer levantamento e cadastramento dos empregados não alfabetizados existentes na categoria;
- c) Estabelecer critérios para orientação a fim de evitar a contratação de mão-de-obra informal na categoria;
- d) Analisar as CAT's encaminhadas.

#### **67 NEGOCIAÇÃO PERMANENTE**

Estabelecem as partes que na vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho serão realizadas mesas redondas, a partir de janeiro de 2010, buscando a discussão e o aprimoramento das cláusulas sociais desta CCT.

#### **68 COMISSÃO PARITÁRIA**

Fica acordado entre as partes, a instituição de uma Comissão Paritária, para solução de problemas e conflitos entre as categorias profissionais e econômicas, que terá a seguinte finalidade:

- a) Propor critérios e fórmulas para implementação do Regime de Participação nos Lucros e Resultados;
- b) Examinar e decidir outras pendências de caráter trabalhista ou técnico, de interesse das partes;
- c) Examinar, sempre que solicitada, a revisão do enquadramento profissional.

Parágrafo Único: Esta Comissão reunir-se-á quando se fizer necessária a sua ação, em data a ser marcada entre as partes acordantes.

#### **69 RELAÇÃO DE EMPREGADOS**

A Empresa enviará ao Sindicato Laboral, relação dos Trabalhadores que pagaram a contribuição sindical e negocial, contendo nomes, função, salário e valor depositado, no prazo de 10 (dez) dias após o seu recolhimento, bem como até o final de mês de novembro, a relação dos Trabalhadores pertencentes à categoria.

**Parágrafo Único:** Enviarão ainda cópia do Cadastro Geral de Admissão e Dispensa (CAGED), quando houver movimentação, no prazo de 10 (dez) dias após a entrega do mesmo ao M.T.E.

#### **70 RECOLHIMENTO DE MENSALIDADE**

De acordo com o artigo 545, parágrafo único, da CLT, as Empresas são obrigadas a descontar em folha de pagamento as mensalidades do Sindicato Laboral, que serão recolhidas até o 10º (décimo) dia do mês subsequente ao desconto.

Os recolhimentos efetuados a partir do 11º (décimo primeiro) dia sofrerão a multa do artigo 600 e parágrafos da CLT.

#### **71 TAXA DE CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA**

Fica estabelecido entre os signatários desta que os Trabalhadores integrantes e associados da categoria sofrerão um desconto, que as Empresas efetuarão, mensalmente, equivalente a 1,5% (um e meio por cento) do salário contratual vigente, levando-se em consideração 220 (duzentas e vinte) horas do mês trabalhado. Este desconto é estabelecido de acordo com a manifestação da Assembléia Geral realizada no dia 02 de março de 2009 nos municípios de São José dos Pinhais, Fazenda Rio Grande e Tijucas do Sul, e no dia 03 de Março de 2009 nos municípios de Rio Negro, Lapa e Campo do Tenente, no dia 4 de Março de 2009 nos municípios de Agudos do Sul e Piên e finalizando no dia 05 de Março de 2009 nos municípios de Mandirituba e Quitandinha, conforme Edital de Convocação publicado no Jornal O Estado do Paraná, edição de 20 de Fevereiro de 2009, página 20, bem como Editais de Convocação afixados nas Empresas, com respaldo no Artigo 8º, inciso IV da CF/88.

As importâncias resultantes do desconto deverão ser depositadas junto à Caixa Econômica Federal em conta corrente especial sob nº 1447-0, Agência nº 0406 - São José dos Pinhais, em nome do Sindicato Laboral até o dia 10 do mês subsequente ao desconto.

Não procedendo a Empresa o desconto, na forma anteriormente prevista, não mais poderá fazê-lo, responsabilizando-se integralmente pelos valores a serem recolhidos.  
O não recolhimento das importâncias sujeitará a empresa às sanções ao artigo 600 da CLT (10% de multa independentemente de juros e correção monetária).

### **72 TURNOS ININTERRUPTOS DE TRABALHO**

O trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento terá garantida jornada de 06 (seis) horas, devendo ser remuneradas como extras as excedentes dessas, em conformidade com o inciso XIV do art. 7º da Constituição Federal de 1988.

### **73 TRABALHO INFORMAL**

O Sindicato Profissional e Patronal, caso tenham conhecimento da existência de trabalhadores sem o registro em CTPS, convocarão imediatamente as empresas para acertarem essas irregularidades, sob pena do enquadramento das mesmas no inciso II do parágrafo terceiro do artigo 297 da Lei Nº 9.983, de 14 de julho de 2000.

### **74 DESCONTOS SALARIAIS AUTORIZADOS**

Além dos descontos previstos em lei e nos contratos individuais de trabalho, as empresas poderão proceder descontos nos salários dos seus empregados, relativamente a despesas com farmácia (convênio), associação de funcionários, além de assistência médica, odontológica e previdência privada, desde que expressa e individualmente autorizados pelos mesmos.

**Parágrafo Único:** A qualquer tempo os empregados poderão manifestar por escrito o cancelamento da autorização mencionada nesta cláusula, devendo o ciente do empregador ser apostado na segunda via que ficar em poder do empregado.

### **75 SEGURO DE VIDA**

Em favor de cada empregado a empresa, as suas expensas, manterá seguro de vida em grupo, cujo benefício deverá observar as seguintes coberturas:

- Um capital básico de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), por morte natural ou acidental;
- O mesmo capital para invalidez total por doença ou acidentes;
- 50% do capital básico pela morte por qualquer causa do cônjuge;
- 10% do capital básico pela morte por qualquer causa dos filhos de até 18 (dezoito) anos e na quantidade máxima de 04 (quatro) filhos.

**Parágrafo Único:** A apólice de seguro de vida deve abranger auxílio funeral.

### **76 COMISSÃO DE REVISÃO DE PROCEDIMENTOS**

O Sindicato Laboral, caso tenha conhecimento de empresas que mantêm trabalhadores sem registro em CTPS, que descumpram a Convenção Coletiva de Trabalho e que não forneçam EPI's, agendará reunião com o SIMOV, para juntos buscarem alternativas visando solucionar as pendências.

**Parágrafo Único:** Fica vedado ao Sindicato Laboral adotar quaisquer medidas judiciais em face das empresas que supostamente cometeram irregularidades, antes de aplicadas às alternativas sugeridas na reunião indicada no caput.

### **77 MULTA**

Em caso de descumprimento desta Convenção Coletiva de Trabalho, pagará o infrator diretamente ao prejudicado, as multas estipuladas em cada uma das cláusulas, ou, se inexistentes, multa equivalente a 1 (um) salário mínimo, independentemente do número de cláusulas descumpridas.

**Parágrafo Único:** Em hipótese alguma as multas serão cumulativas.

### **78 FORO**

Fica eleito o foro da Comarca de Curitiba - PR, com preferência sobre qualquer outro por mais

especial que seja.

São José dos Pinhais, 21 de dezembro de 2009

ANTONIO SARTOR  
Presidente  
SIND.DOS OF.MARC.E TRAB.NAS INS.SERR.MOV.COMP.LAM.SJP

AURELIO SANT ANNA  
Presidente  
SINDICATO DA IND DO MOBILIARIO E MARCENARIA EST PARANA

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br> .