

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2009/2010

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR002853/2009
DATA DE REGISTRO NO MTE: 21/10/2009
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR049064/2009
NÚMERO DO PROCESSO: 46212.015520/2009-79
DATA DO PROTOCOLO: 19/10/2009

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DA CONST.CIVIL E DO MOBILIARIO DE TEL.BORBA, CNPJ n. 03.653.187/0001-10, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). CELSO DOMINGUES LOPES;

E

SIND IND SERR CARP TAN MAD COMP LAM AGL CH MAD MARC T B, CNPJ n. 81.652.372/0001-02, neste ato representado(a) por seu Vice-Presidente, Sr(a). MARCELO PAULO FENKER;

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) dos **Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário do plano da CNTI**, com abrangência territorial em **Telêmaco Borba/PR**.

Disposições Gerais

Outras Disposições

CLÁUSULA TERCEIRA - CONVENÇÃO COLETIVA DE TRAAALHO

PERÍODO DE 1º DE MAIO DE 2009 À 30 DE ABRIL DE 2010 - TELÊMACO BORBA – ESTADO DO PARANÁ

Convenção Coletiva de trabalho que entre si fazem o SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE SERRARIAS, CARPINTARIAS E TANOARIAS E DA MARCENARIA DE TELÊMACO BORBA - CNPJ: 81.652.372/0001-02 e de outro lado o SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE TELÊMACO BORBA - CNPJ: 03.653.187/0001-10, com assistência da FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DO ESTADO DO PARANÁ – CNPJ 76.703.347/0001-62.

A presente Convenção compreende os municípios a seguir discriminados como base territorial do

Sindicato de TELÊMACO BORBA: Cândido de Abreu, Curiúva, Figueira, Ibaiti, Imbaú, Ipiranga, Ortigueira, Reserva, São Jerônimo da Serra, Sapopema, Telêmaco Borba, Tibagi e Ventania.

As entidades sindicais supracitadas celebram através deste instrumento com fulcro nos artigo 611 e seguintes da CLT, **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** mediante as cláusulas abaixo a seguir determinadas:

01. VIGÊNCIA

A vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho é de 1º de maio de 2009 à 30 de abril de 2010.

02. CATEGORIAS ABRANGIDAS

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrange as categorias econômicas e profissionais, representadas pelas entidades convenientes em suas respectivas bases territoriais.

03. REAJUSTE SALARIAL

a) PISO SALARIAL:

A partir de 1º de maio de 2009, ficam estabelecidos os novos pisos salariais da categoria, obedecendo a classificação profissional inserida na cláusula 5ª desta CCT, que servirão de base para próxima negociação, obtendo as empresas o zeramento e quitação de toda e qualquer reposição, antecipação salarial e diferença inflacionária do período referente à 01/05/2008 até 30/04/2009, restando, ainda, devidamente compensados todos os valores espontaneamente antecipados pelas empresas no período de Maio de 2008 até o fechamento desta CCT. Abaixo, os novos pisos salariais vigentes à partir de Maio de 2009:

NÍVEL PROFISSIONAL	VALOR HORA R\$	VALOR MÊS R\$
NÍVEL - 1	2,85	627,00
NÍVEL - 2	3,00	660,00
NÍVEL - 3	3,64	800,80
NÍVEL - 4	4,66	1.025,20
Demais salários não enquadrados na classificação profissional	*	6% Sobre o Sal. Maio de 2008.

b) PISO DE INGRESSO

Na vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho fica instituído o pagamento de um piso salarial de ingresso no valor de R\$ 585,20 (quinhentos e oitenta e cinco reais e vinte centavos) mensais, durante o contrato de experiência, desde que não tenham trabalhado em empresas do ramo da madeira e do mobiliário. Após este período o piso salarial passará a ser de acordo com a classificação acima.

c) DEMAIS SALÁRIOS

Aos empregados que perceberem salários não contemplados pelos níveis de I à IV será concedido o reajuste salarial de 6% (seis por cento) sobre o salário de Maio de 2008, obtendo as empresas o zeramento e quitação de toda e qualquer reposição inflacionária do período referente à 01/05/2008 até 30/04/2009, restando, ainda, compensados todos os valores espontaneamente adiantados pelas empresas no período de Maio/09 até o fechamento desta CCT. Os empregados aqui classificados têm conhecimento específico, são de nível superior e exercem funções de confiança.

04. DIFERENÇAS SALARIAIS

Face a assinatura da presente CCT ter ocorrido após o pagamento dos salários do meses de maio, junho, julho e agosto de 2009, acordam as partes que eventuais diferenças entre os valores pagos e os valores ora acordados, deverão ser pagos aos trabalhadores à título de "folha complementar" em parcela única, até o 5º dia útil de setembro de 2009.

Os trabalhadores que foram desligados a partir de 1º de maio de 2009 e até 30 de Setembro de 2009,

também terão direito às diferenças rescisórias, que serão pagas de uma só vez, até dia 20 de Outubro de 2009.

05. DA RECLASSIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Em razão de reclassificação profissional promovida entre as parte firmatárias deste instrumento coletivo, definitivamente ficam extintas as antigas denominações intituladas como FAIXAS 1, 2, 3, 4 e 5.

Parágrafo primeiro: Os empregados da categoria passam a ter, doravante, as denominações de **NÍVEL 1, NÍVEL 2, NÍVEL 3 e NÍVEL 4, extinguindo-se todas as antigas denominações para todos os efeitos legais;**

5.1) Entende-se por funções classificadas como **NÍVEL 1** todos aqueles trabalhadores não atingidos pelas demais classificações e/ou aqueles que não possuam conhecimento técnico indispensável para o exercício do ofício e que se subordinam diretamente aos profissionais de cada área específica ou que executem apenas trabalhos braçais. Fica assegurado aos empregados inerentes ao **NÍVEL 1**, o piso salarial de **R\$ 627,00** (seiscentos e vinte e sete reais) por mês, ou **R\$ 2,85** (dois vírgula oitenta e cinco centavos de real) por hora;

5.2) Entendem-se como empregados classificados como **NÍVEL 2** todas aqueles trabalhadores não atingidos pelas demais classificações e/ou os profissionais que tenham escolaridade, conhecimento técnico comprovado ou habilitação deferida pelas Instituições Profissionalizantes para operar, regular, executar manutenções e reparos de pequena complexidade em máquinas utilizadas no processo produtivo da empresa. Fica assegurado aos integrantes do **NÍVEL 2** um piso salarial nunca inferior a **R\$ 660,00** (seiscentos e sessenta reais) por mês, ou **R\$ 3,00** (três reais), por hora;

5.3) Entendem-se como empregados classificados como **NÍVEL 3** todas aqueles trabalhadores não atingidos pelas demais classificações e/ou que possuam conhecimentos de supervisores, encarregados ou chefes de seções e serão desempenhados por profissionais capacitados, conhecedores do ofício e com poder de mando diretamente subordinados à administração geral. Os integrantes desta categoria serão responsáveis pela qualidade e quantidade da produção e serão indicados pela administração geral da empresa. Fica assegurado aos integrantes do **NÍVEL 3** um piso salarial nunca inferior a **R\$ 800,80** (oitocentos reais e oitenta centavos) por mês, ou **R\$ 3,64** (três vírgula sessenta e quatro centavos de real) por hora;

5.4) Entendem-se como empregados classificados como **NÍVEL 4** todos aqueles que exercem a função de GERÊNCIA, com poderes de mando e gestão, porém subordinados à administração geral. Fica assegurado aos integrantes de **NÍVEL 4** um piso salarial nunca inferior a **R\$ 1.025,20** (Hum mil e vinte e cinco reais, e vinte centavos) por mês, ou **R\$ 4,66** (quatro vírgula sessenta e seis centavos de real) por hora.

5.5) Os de **NÍVEIS 2 e 3** operadores de máquina de ambos os níveis bem como os supervisores serão aproveitados em outros serviços do setor produtivo da empresa no caso de eventual ou temporária paralisação de máquina ou setor que labora.

5.6) Os empregados de **NÍVEL 1** poderão ser utilizados em toda e qualquer função de auxiliar dentro do setor produtivo da empresa;

06. SEGURO DE VIDA COLETIVO

Os empregadores manterão seguro de vida em grupo, em favor de cada empregado, cujo benefício deverá observar as seguintes condições: Valor mínimo segurado de **R\$ 9.540,00** (nove mil quinhentos e quarenta reais). Este valor deverá ser observado somente à partir da data de assinatura desta CCT;

Parágrafo Primeiro: Os Empregadores poderão descontar dos empregados, 50% (cinquenta por cento) do custo do seguro, desconto este limitado a **R\$ 3,70** (três reais e setenta centavos), quando a cobertura for igual ou superior a R\$ 10.060,00 (dez mil e sessenta reais).

Parágrafo Segundo: A cobertura mínima prevista será para todos os tipos de sinistros (morte natural, morte acidental, invalidez parcial ou total por doença profissional e/ou acidente do trabalho ou de percurso), podendo os Empregadores contratar coberturas acima do mínimo previsto, limitado ao desconto máximo do parágrafo primeiro.

07. FÉRIAS PROPORCIONAIS

Para os empregados com mais de 03 (três) meses na mesma empresa e que rescindam o seu contrato de trabalho por pedido de demissão, fica assegurado o pagamento das férias proporcionais correspondentes aos meses trabalhados, incluída a indenização de um terço de que trata o artigo 7º, XVII da CF.

08. FERIAS COLETIVAS

Os inícios das férias coletivas, integrais, parciais ou individuais não poderão coincidir com sábado, domingo e feriados. Não serão computados como período de férias coletivas os dias 25 (vinte e cinco) de dezembro e 1º (primeiro) de janeiro.

09. FÉRIAS

Quando o reajuste salarial ocorrer durante o período de férias, a complementação do pagamento deverá ser efetuada no 1º (primeiro) mês subsequente ao gozo das mesmas ou no prazo anteriormente fixado.

10. FERRAMENTAS, UNIFORMES E EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO

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. Da mesma forma fornecerão as empresas, gratuitamente, os uniformes, fardamentos e outras peças de vestimentas obrigatórias, inclusive botas de borracha para uso nos locais de piso encharcado.

Parágrafo Único: Os empregados se obrigam ao uso devido, a manutenção e limpeza adequada dos uniformes, equipamentos de proteção e segurança e das ferramentas que receberem. Para solicitação de substituição dos uniformes, equipamentos de proteção e segurança e das ferramentas, deverão os empregados devolver aquelas até então utilizadas, bem como na rescisão ou extinção do contrato de trabalho, visto que continuam de propriedade da empresa. Quando for necessário trabalhar em dias de chuva, os empregadores fornecerão uniformes compatíveis com tal situação climática.

11. RESCISÕES CONTRATUAIS

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

- a) Até o 1º (primeiro) dia útil imediato ao término do contrato, ou;
- b) Até o 10º (décimo) dia contado da data da notificação da demissão quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa do seu cumprimento;
- c) O não atendimento dos prazos acima fixados implicará no pagamento de multa equivalente a 01 (um) dia de salário para cada dia de atraso, a partir da data em que deveria ocorrer o pagamento, diretamente ao empregado desligado, juntamente com as verbas rescisórias;
- d) A multa aqui prevista não se aplicará às demissões em decorrência de falência ou processo de recuperação judicial nos termos do Código Civil vigente;
- e) No caso de falta ou recusa do empregado no recebimento das verbas, a empresa comunicará o Sindicato dos Trabalhadores mediante protocolo, para ressalva de seus direitos;
- f) Quando da homologação, deverão as empresas apresentar o comprovante de recolhimento do FGTS e da multa, se devida, nos termos do parágrafo 1º do artigo 9º do Decreto 2.430/97 que regulamentou a Lei nº 9.491/97, e a Lei Complementar nº 110, de 29.06.2001, bem como os demais documentos constantes na Instrução Normativa nº 02 do Ministério do Trabalho;
- g) Aos empregados com mais de 06 (seis) meses de serviço para a mesma empresa e que tiver sido dispensado, fica assegurado a exigência de homologação da rescisão do contrato de trabalho no Sindicato Profissional, excetuando-se entretanto esta disposição no caso de inexistência de sede ou sub-sede do Sindicato operário no local de trabalho do empregado dispensado;
- h) Quando da rescisão de contrato de trabalho a empresa deverá fornecer cópia ao empregado do perfil profissiográfico previdenciário, abrangendo as atividades exercidas e devidamente atualizado.

12. GARANTIAS ESPECIAIS DE TRABALHO

Ao empregado afastado por motivo de doença por mais de 45 (quarenta e cinco) dias, será assegurado estabilidade no emprego por 60 (sessenta) dias após o término da licença, excetuados os empregados que se encontrem em contrato de experiência.

13. 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.

14. INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS

As horas extras habitualmente trabalhadas deverão ser computadas no cálculo dos 13º (décimo terceiro salário), salário, férias, aviso prévio, indenização por tempo de serviço, indenização adicional, descanso semanal remunerado e FGTS.

15. HORAS EXTRAS

As horas extras trabalhadas serão remuneradas com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) para as 02 (duas) primeiras diárias e com adicional de 70% (setenta por cento) para as excedentes delas.

16. AVISO PRÉVIO

O aviso prévio será comunicado obrigatoriamente por escrito, contra-recibo, esclarecendo se o empregado deve ou não trabalhar no período, observando os prazos da cláusula 11.

17. AUSÊNCIAS LEGAIS

O empregado 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 úteis consecutivos em virtude de casamento;
- c) De **05** (cinco) dias úteis no decorrer da primeira semana de nascimento de filho, na forma da C.F.;
- d) De **01** (um) dia útil em caso de internação de filho, limitando-se a referida ausência a 02 (duas) vezes ao ano;
- e) Para todos os efeitos não se considerará como dia útil o sábado.

18. COMPROVANTE DE PAGAMENTO

Os empregadores fornecerão obrigatoriamente aos empregados os comprovantes de pagamento (envelope ou recibo), especificando o nome da empresa, do empregado e as parcelas pagas a qualquer título, de forma discriminada.

Informarão ainda o valor do recolhimento do FGTS e os descontos efetuados.

19. RECEBIMENTO E ENTREGA DA CTPS

As empresas procederão as anotações da Carteira de Trabalho e Previdência Social dos empregados 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.

20. ABONO A APOSENTADORIA

Ressalvadas as condições mais favoráveis já existentes, os empregados que contarem com mais de 08 (oito) anos na mesma empresa, quando dela vierem a desligar-se por motivo de aposentadoria, em qualquer situação, será pago um abono equivalente a 60 (sessenta) dias de respectiva remuneração.

21. HORÁRIO DE TRABALHO – COMPENSAÇÃO DE JORNADA

Por meio desta Convenção Coletiva de Trabalho estabelecem que as empresas poderão fixar COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO, mediante acordo escrito e individual com seus empregados, abrangendo total ou parcialmente os setores das empresas nas seguintes formas:

- a) Extinção completa do trabalho aos sábados: as 7h20' (sete horas e vinte minutos) de trabalho correspondente aos sábados, serão compensadas no decurso de segunda a sexta-feira com

acréscimo de até no máximo 02 (duas) horas diárias de maneira que nesses dias sejam completadas 44h00' horas semanais e respeitados os intervalos de Lei, mediante acordo escrito com os empregados;

- b) Extinção parcial do trabalho aos sábados: as horas correspondentes a duração do trabalho aos sábados serão da mesma forma compensadas pela prorrogação da jornada de segunda a sexta-feira de até 01 (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 compensação dos sábados pela extinção total ou parcial do expediente nesse dia da semana;
- d) Sempre que houver prorrogação do horário de trabalho para efeito de compensar o trabalho aos sábados, se houver turno superior a 04 (quatro) horas, será obrigatório um intervalo de no mínimo 15 (quinze) minutos, não computados na duração do trabalho;
- e) A empresa que adotar o sistema de compensação de horas de trabalho, ou seja, com a suspensão do trabalho aos sábados, garantirá ao empregado o pagamento do dia em que faltou, mediante atestado, como se trabalhado estivesse, ou seja, com base no horário de 8h48' (oito horas e quarenta e oito minutos) e não 7h20' (sete horas e vinte minutos). O feriado coincidindo com o sábado compensado será pago pela empresa como trabalhado no horário normal.

22. FLEXIBILIZAÇÃO DE JORNADA – BANCO DE HORAS

Por esta tratativa coletiva ficam autorizadas as empresas integrantes da categoria econômica, a instituir o regime de COMPENSAÇÃO DE HORAS DE TRABALHO, assim denominado de “**BANCO DE HORAS**”, consoante disposto no artigo 59 da CLT.

A jornada flexível de trabalho, em consonância com o disposto na Lei 9.601/98, propiciará condições para atender a sazonalidade, com a manutenção dos empregos e no que concerne a demanda por produto, como a oferta de matéria prima para as indústrias, preservando também as características do segmento de negócio em que atuam as empresas, eis que em determinadas épocas do ano será necessário produzir mais e em outras menos e poderão preservar a mão-de-obra.

Visando, então, tornar as empresas mais competitivas e dar-lhes condições de manter seu quadro de empregados, as partes convenientes têm como justo e contratado a flexibilização as jornadas existentes na empresa, que poderão ser prorrogadas ou compensadas, parcial ou totalmente exclusivamente a cada 180 (cento e oitenta) dias, durante a vigência deste instrumento coletivo, nas seguintes condições :

- a) As prorrogações diárias e semanais da jornada de trabalho, serão efetuadas de acordo com a legislação vigente (jornada semanal de 44,0 horas de trabalho), de segunda-feira a sábado;
- b) O regime de Banco de Horas poderá abranger, ou não, todos os setores da empresa;
- c) Por intermédio do regime do Banco de Horas, a empresa fica autorizada a liberar os empregados do trabalho, em toda a jornada de trabalho ou parcialmente. Neste caso, deverá pagar os salários pela jornada normal, como se os empregados tivessem trabalhado. Poderá, também, a empresa, solicitar trabalho em jornada superior à normal, para futura compensação, na forma desta cláusula, não podendo os empregados se recusarem a cumpri-las, desde que previamente comunicados com antecedência de 24,0 (vinte e quatro) horas ou ocorrendo quebra de máquinas ou equipamentos ou outras condições fortuitas.
- d) Sempre que os empregados desejarem, terão livre acesso ao seu Banco de Horas;
- e) Se ocorrer falta ao trabalho, por necessidade pessoal e particular, as faltas ou o horário de atraso serão lançados a débito no Banco de Horas, desde que o empregado interessado tenha avisado por escrito com antecedência de 24,0 (vinte e quatro) horas, desde que tais solicitações não inviabilizem o setor produtivo;
- f) Quer tenham trabalhado em jornada menor do que 44,0 (quarenta e quatro) horas ou superior a tanto (44,0 horas), os empregados receberão salários calculados em horas normais, isto é, na base de 44,0 (quarenta e quatro) horas semanais;
- g) No caso de rescisão de contrato de trabalho, será feito o balanço do Banco de Horas e em havendo crédito do empregado, receberá o número de horas, acrescido do adicional de 50% (cinquenta por cento), calculado com base no salário da data da rescisão. Se entretanto houver débito, ele somente será descontado de eventuais haveres do empregado na hipótese de pedido de demissão

efetuado pelo mesmo, calculado com base no valor da hora normal, tendo como base salarial o da rescisão do contrato, observado ainda o disposto no parágrafo 5º, do artigo 477 da CLT;

- h) Desta forma, aprovada a implantação do Banco de Horas, faculta-se à empresa a adoção desse sistema, em número não excedente de 2,0 (duas) horas diárias e no limite máximo de 40,0 (quarenta) horas mensais, independente acordo individual por escrito celebrado entre os empregados e o empregador. As horas objeto da presente prorrogação, serão exclusivamente compensadas a cada quadrimestre anual (fevereiro a maio e junho a setembro de cada ano);
- i) As horas trabalhadas em prorrogação de jornada para fins de compensação, no regime de Banco de Horas, não se caracterizam como horas extras, sobre elas não incidindo qualquer adicional, salvo as hipóteses abaixo previstas:
- O regime de Banco de Horas poderá ser aplicado, tanto para antecipação de horas de trabalho com liberação posterior, quanto para liberação de horas com reposição posterior;
 - Nos cálculos de compensação, cada hora trabalhada em prorrogação da jornada de trabalho, será computada como uma (1) hora de liberação;
 - No caso de haver crédito de horas do empregado ao final do respectivo período quadrimestral antes referido, a empresa se obriga a pagar de imediato as horas trabalhadas, com adicional de 50% (cinquenta por cento), cuja quitação será feita juntamente com o pagamento salarial do mês imediatamente seguinte da data do balanço, com o título de "Banco de horas – crédito de horas". Nesta oportunidade, caso seja constatado a existência de débito de horas do empregado, tais horas devidas serão zeradas para o período de Banco de Horas imediatamente seguinte;
- j) O regime de Banco de Horas não invalida o acordo de compensação de jornada (extinção do trabalho aos sábados) utilizado pela empresa, nem os acordos individualmente elaborados pelas partes firmatárias do presente, sendo certo que a empresa poderá utilizar ambos os mecanismos de compensação e prorrogação de jornada simultaneamente, sem que isto acarrete direito a qualquer hora extra ao empregado;
- k) A aprovação do regime de **BANCO DE HORAS** somente se fará através de assembléia na sede da empresa com a presença dos empregados, dos representantes do sindicato operário e do sindicato econômico. Será aprovado por escrutínio secreto através da manifestação da maioria simples dos presentes, ou seja, 50% mais 1 (um).

24. JORNADA DE TRABALHO – PRORROGAÇÃO

Em razão da flexibilização de jornada as partes signatárias desta Convenção Coletiva de Trabalho estabelecem que as empresas poderão adotar a jornada de 8,0 diárias e 4,0 horas aos sábados, firmando acordos individuais de prorrogação da jornada de trabalho, cuja prorrogação não excederá de 2,0 (duas) horas diárias.

25. ATESTADO

Os atestados médicos e odontológicos fornecidos, inclusive pelo Profissional do Sindicato dos Trabalhadores, serão obrigatoriamente aceitos, desde que atendidas as disposições da Portaria MTGM nº 1722 de 25/07/79.

26. HIGIENE

As empresas manterão a higiene das instalações sanitárias, que deverão ter separação de sexos, além de chuveiros, lavatórios, refeitórios e fornecimento de água potável nos locais de trabalho, de acordo com o artigo 200, item VII da CLT.

Todas as empresas com menos de 30 (trinta) empregados deverão ter local apropriado e condições de aquecimento de refeições.

27. ABONO DE FALTA AO ESTUDANTE

Os empregados 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 o mesmo comprovar a efetiva realização da prova ou vestibular no prazo de 48 (quarenta e oito) horas.

28. LICENÇA REMUNERADA PARA DIRIGENTES SINDICAIS

As empresas se obrigam a fornecer licença remunerada aos dirigentes efetivos e suplentes da Entidade Sindical que porventura façam parte de seu quadro.

A licença a ser concedida será no máximo de 15 (quinze) dias por ano, independentemente do número de dirigentes que vier a usufruir do disposto nesta cláusula, limitando-se entretanto o benefício até 02 (dois) diretores do Sindicato Operário por empresa. Neste caso os vencimentos dos dirigentes sindicais serão pagos como se trabalhado estivesse.

29. SAQUE DO PIS

A empresa liberará o empregado 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 aqueles cujas empresas mantenham convênio com posto bancário.

30. SINDICALIZAÇÃO DOS EMPREGADOS

As empresas se comprometem a favorecer a sindicalização de seus empregados e daqueles que vierem a ser admitidos com a entrega do material promocional do Sindicato Operário.

31. PAGAMENTO DE SALÁRIO

Os salários deverão ser pagos até às 18:00 horas do dia normal de trabalho quando realizado em dinheiro, 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 a sexta-feira. Em qualquer dos casos o pagamento dos salários deverá ser efetuado até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido.

32. ERRO NA FOLHA DE PAGAMENTO

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

33. DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA

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

34. QUADRO DE AVISO

Fica assegurado ao Sindicato Profissional o direito de manter nas dependências da empresa 01 (um) quadro de aviso em local a ser previamente escolhido entre as partes.

Somente serão afixados os avisos e/ou boletins emitidos pela entidade representativa dos empregados, devidamente assinados por membro de sua diretoria.

35. EXAMES MÉDICOS

As despesas correspondentes aos exames médicos admissional, demissional ou periódicos serão de responsabilidade das empresas, devendo ser realizadas preferencialmente por médico do trabalho, não coincidindo com o gozo de férias do empregado.

36. ESTACIONAMENTO

Se obrigam as empresas, desde que tenham espaço físico pertinente, a manter nos locais de trabalho estacionamento coberto para bicicletas e motocicletas.

37. EMPRESAS NOVAS

Obrigam-se as empresas antes de iniciar suas atividades, encaminhar ao Sindicato Operário cópia do exigido no artigo 160 da CLT., bem como o exigido na Norma Regulamentadora nº 2 da Portaria 3214/78.

38. LAZER

As empresas com mais de 100 (cem) empregados, desde que sua área física permita, proporcionarão local adequado para área de lazer de seus empregados nos horários de descanso.

39. LIVRE ACESSO

As empresas permitirão o livre acesso dos membros da diretoria do Sindicato Operário, devidamente credenciados pelo Sindicato obreiro aos locais de trabalho.

40. PROTEÇÃO DO TRABALHADOR

No primeiro dia de trabalho do empregado, serão dedicadas tantas horas quantas necessárias para demonstração e instrução dos equipamentos de proteção individual, dos riscos da atividade a ser exercida, como também os programas de prevenção de acidentes de trabalho desenvolvidos na empresa.

41. CIPA

Quando da constituição, bem como das eleições da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho, obrigam-se as empresas a cumprirem o que preceitua a Norma Regulamentadora nº 05, bem como suas adaptações.

42. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Os contratos de experiência terão duração mínima de 30 (trinta) dias podendo ser prorrogado pelo mesmo período, desde que não ultrapasse a 60 (sessenta) dias e deverão conter a assinatura do empregado sobre a data, bem como ser registrado na CTPS. A empresa fornecerá ao empregado a 2º (segunda) via do contrato de experiência firmado por prazo determinado.

43. RELAÇÃO DE EMPREGADOS

A empresa enviará ao Sindicato Operário e Econômico, relação dos operários que pagaram a contribuição sindical, negocial e confederativa, contendo nomes, salários, valor recolhido e o nível do operário, no prazo de 20 (vinte) dias após o seu recolhimento.

43. TRANSPORTE

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 a sua origem bem como o pagamento das despesas.

44. HORAS "IN ITINERE"

Na presente data, as entidades convenentes reconhecem como público e regular o transporte existente entre o município de Telêmaco Borba-PR e o distrito Industrial deste mesmo município.

45. ADIANTAMENTO SALARIAL E DESCONTOS DE CONVÊNIO SINDICAL OPERÁRIO

As empresas concederão aos seus empregados adiantamento de salários nas seguintes condições:

- a) O adiantamento será no mínimo de 40% (quarenta por cento) do salário do mês vigente, desde que o empregado já tenha trabalhado na quinzena, o período correspondente;
- b) O pagamento deverá ser efetuado até o 15º (décimo quinto) dia que anteceder o pagamento normal.
- c) Os descontos em folha salarial de cada empregado, referente ao convênio havido com o sindicato operário, está limitado à 30% do salário do obreiro.

46. RECOLHIMENTO DE MENSALIDADES

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

Os recolhimentos efetuados entre o 10º (décimo) e o 20º (vigésimo) dia sofrerão multa de 10% (dez por cento) e os recolhidos a partir do 20º (vigésimo) dia sofrerão a multa estabelecida no artigo 600 da CLT e seus parágrafos.

47. TAXA DE CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DOS EMPREGADOS

- a) Fica estabelecido entre os signatários que todos trabalhadores que se beneficiaram do reajuste salarial ou foram abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, na sua vigência, sofrerão o desconto que os empregadores farão sobre o total da remuneração de cada empregado (artigo 457 CLT), no mínimo 10 (dez) dias após o registro da CCT no Ministério do Trabalho e preferencialmente junto com a folha de pagamento do mês subsequente ao do registro da CCT no MTB, no percentual de 6% (seis por cento) que será repassado ao Sindicato através de agência bancária, sobre a remuneração de cada trabalhador, sendo que deste percentual será repassado 0,5% (meio por cento) a Federação dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário do Estado do Paraná, conforme estabelece o Inciso X, do artigo 8º do Estatuto Social.
- b) Este desconto foi estabelecido de acordo com a decisão soberana da Assembléia Geral onde fez parte integrante da ordem do dia, com respaldo no artigo 513, letra "e", da CLT, e está dentro da razoabilidade.
- c) A fim de evitar duplicidade de desconto, estipula-se a obrigatoriedade da anotação do mesmo na CTPS do empregado, sua data, valor e entidade profissional favorecida.
- d) As importâncias resultantes de tal desconto deverão ser depositadas em conta especial na Caixa Econômica Federal ou no Banco do Brasil S/A, até 05 (cinco) dias após o desconto, em nome do SINTRACON TELÊMAGO BORBA, o qual assume inteira responsabilidade sobre os valores e sua aplicação de conformidade com a lei. As empresas remeterão ao SINTRACON TELÊMAGO BORBA, até o 15º (décimo quinto) dia do mês subsequente ao desconto, cópia da folha de pagamento do mês relativo ao desconto e o respectivo recibo de quitação.
- e) Os empregados que no mês do desconto estiverem afastados do emprego por qualquer motivo sofrerão o desconto no 1º (primeiro) mês seguinte do retorno ao trabalho. Este desconto deverá ser recolhido através de agência bancária, ao SINTRACON TELÊMAGO BORBA até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao desconto.
- f) O mesmo se aplica aos empregados admitidos após maio de 2009, que ainda não tenham sofrido o desconto. O não recolhimento das parcelas descontadas dos empregados no prazo antes estabelecido sujeitará a empresa infratora a multa estabelecida no artigo 600 da CLT, inclusive com correção monetária.
- g) O empregado que sofrer desconto da Contribuição Negocial quando estiver trabalhando na base territorial de um sindicato profissional, em benefício deste, não poderá sofrer novo desconto a este título no mesmo ano, em favor de qualquer entidade ora conveniente, na hipótese de sua transferência para outra cidade do Estado.

Parágrafo Único: Fica assegurado aos empregados o direito de oposição à referida contribuição, a qual deverá ser apresentada individualmente pelo empregado, diretamente ao Sindicato profissional em sua sede ou sub-sede, até 10 (dez) dias após o registro desta CCT perante o Ministério do Trabalho e Emprego, em requerimento manuscrito, com identificação e assinatura do oponente salvo em se tratando de empregado analfabeto, quando poderá opor-se através de termo redigido por outrem, no qual deverá estar atestado por 02 (duas) testemunhas devidamente identificadas. Recebida a oposição, o Sindicato fornecerá recibo de entrega e encaminhará ao empregador, para que não seja procedido o desconto

48. CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA

Fica estabelecido entre os signatários desta, que os trabalhadores associados sofrerão um desconto mensal, no percentual de 1,5% (um e meio por cento) sobre o salário de cada trabalhador, de acordo com a manifestação das Assembléias Gerais, com respaldo no artigo 8º (oitavo) inciso 4º (quarto) da Constituição Federal.

As importâncias resultantes dos descontos deverão ser depositadas em conta especial junto a CEF, em nome da entidade obreira favorecida até 05 (cinco) dias após o desconto, mês a mês.

O não recolhimento do desconto no percentual devido dentro do prazo estipulado sujeitará a empresa às sanções do artigo 600 da CLT.

As empresas indicarão ao Sindicato favorecido o montante dos descontos efetuados e este enviará as empresas as guias referentes aos recolhimentos, incumbindo-se à Caixa Econômica Federal a distribuição para fins de manutenção do Sistema Confederativo, sempre obedecendo os percentuais a serem distribuídos para o **Sindicato, Federação e Confederação**.

49. RENEGOCIAÇÃO

Comprometem-se as partes a renegociação da presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, em caso de alteração na Legislação vigente.

50. COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

As Entidades signatárias da presente Convenção Coletiva de Trabalho instalarão no prazo de 60 (sessenta) dias, a Comissão de Conciliação Prévia, contados do registro desta CCT na DRTE/PR, baseando-se nos termos da Cartilha elaborada pela FIEP – Federação das Indústrias do Estado do Paraná, em conjunto com as Federações de Trabalhadores.

51. TAXA DE CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA AO SINDICATO PATRONAL

Fica estabelecido entre os signatários desta, que as empresas associadas, com respaldo no artigo 8º (oitavo) inciso 4º (quarto) da Constituição Federal recolherão até o dia **30 de Outubro de 2009**, em favor do SINDIMATEL, a importância de **R\$ 35,00** (trinta e cinco reais), multiplicada pelo número dos correspondentes empregados que figurarem na folha de pagamento do mês de Maio/2008, devendo ser observado o limite mínimo de **R\$ 350,00** (trezentos e cinquenta reais) por empresa e o máximo de **R\$ 10.500,00** (dez mil e quinhentos reais). O recolhimento em questão deverá ser feito em guias próprias a serem oferecidas previamente por tal sindicato. O não atendimento desta obrigatoriedade sujeitará as empresas infratoras às penalidades previstas no artigo 600 da CLT.

52. DEFICIENTE FÍSICO

As empresas com 100 (cem) ou mais empregados se obrigam a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, nos exatos termos do artigo 93 da Lei nº 8.213 de 24.07.1991 - DOU 25.07.1991 (Planos de Benefícios da Previdência Social) e normas respectivas.

Parágrafo Único: As empresas se comprometem, quando de contratações, a efetuar consulta ao cadastro de operários portadores de deficiências, mantido pelo Sindicato Obreiro.

53. PROGRAMA DE PREVENÇÃO DE RISCOS AMBIENTAIS – PPRA E PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO E SAÚDE OCUPACIONAL – PCMSO.

As empresas se comprometem a cumprir as Normas Regulamentadoras em vigência, especialmente a Norma Regulamentadora nº 09, Lei 6.514 de 22/12/77 que trata dos Programas de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA e Norma Regulamentadora nº 07, Portaria nº 08 de 08/05/96, que trata do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO.

54. ADICIONAL NOTURNO

O adicional noturno integrará o salário do empregado em todas as verbas trabalhistas.

55. APRENDIZES

As empresas se comprometem a cumprir o disposto na Lei nº 10.097 de 19/12/2000, quando da contratação de aprendizes. Ainda, deverão observar o contido no Decreto 6.481, de 12 de junho de 2008, que regulamenta os artigos 3º, alínea "d", e 4º da Convenção 182 da OIT que trata da proibição das piores formas de trabalho infantil previstas na lista TIP.

56. MULTA

Em caso de descumprimento de qualquer das cláusulas da presente convenção coletiva, pagará o empregador diretamente ao empregado, multa equivalente a 01 (um) salário mínimo, de forma não cumulativa.

57. FORO

Fica eleito o foro da Vara do Trabalho da Comarca de Telêmaco Borba-PR, com preferência sobre qualquer outro por mais especial que seja.

CELSO DOMINGUES LOPES

Presidente

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DA CONST.CIVIL E
DO MOBILIARIO DE TEL.BORBA**

MARCELO PAULO FENKER

Vice-Presidente

SIND IND SERR CARP TAN MAD COMP LAM AGL CH MAD MARC T B

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