

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2011/2012

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR003371/2011
DATA DE REGISTRO NO MTE: 17/08/2011
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR044490/2011
NÚMERO DO PROCESSO: 46212.014379/2011-10
DATA DO PROTOCOLO: 15/08/2011

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). RAINIER DOUGLAS KAMINSKI;

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). LUIZ FERNANDO TEDESCHI;

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 2011 a 30 de abril de 2012 e a data-base da categoria em 1º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s)

Trabalhadores das Indústrias de Serrarias, Carpintarias, Tanoarias, Artefatos de Madeira, Compensados e Laminados, Aglomerados, MDF e Chapas de Fibra de Madeira e Fórmica, Móveis Tubulares, Móveis de Madeiras, Móveis de Junco e Vime, Estofados, Colchões, Estofados para automóveis e de cortinas, Vassouras, Escovas e pinceis e das empresas de Tecnologia de Ponta, 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 2011/2012

Convenção Coletiva que entre si fazem:

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 nº 00.422.465/0001-30 neste ato representado por seu presidente, Sr. Rainier Douglas Kaminski (CPF nº 186.975.349-68)

e

SINDICATO DA INDÚSTRIA DO MOBILIÁRIO E MARCENARIA DO ESTADO DO PARANÁ – SIMOV - CNPJ 76.690.247/0001-49 neste ato representado por seu presidente, Sr. Luiz Fernando Tedeschi (CPF nº 553.355.619-68), estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

01 VIGÊNCIA

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho de 1º de maio de 2011 a 30 de abril de 2012 e a 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 convenientes nas suas respectivas bases territoriais, ou sejam 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 convenientes em suas respectivas bases territoriais, sendo Indústrias e Trabalhadores 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 2011, aos trabalhadores da categoria, será concedido o seguinte reajuste salarial:

Sobre os salários do mês de maio de 2010, já reajustados de acordo com a cláusula 4ª da CCT registrada junto a SRTE/PR em 03/08/2010, será aplicado o percentual de 7% (sete por cento) a título de reajuste salarial.

Os Trabalhadores admitidos após maio de 2010, os reajustes serão concedidos de forma proporcional ao tempo de serviço na empresa, a razão de 1/12 (um doze avos) ao mês de serviço.

As eventuais antecipações concedidas durante a vigência da Convenção anterior serão compensadas, exceto dos aumentos concedidos a título de promoção por mérito.

As eventuais diferenças salariais dos meses de Maio, Junho e Julho de 2011 deverão ser pagas aos Trabalhadores, através de folha complementar, juntamente com o pagamento dos salários de agosto de 2011, ou seja, até o 5º dia útil de setembro de 2011.

Os trabalhadores que foram desligados a partir de 1º de maio de 2011, também terão direito às diferenças acima, que serão pagas de uma só vez, até o 5º dia útil de Setembro de 2011.

05 PISO SALARIAL DA CATEGORIA

A partir de 1º de maio de 2011, fica instituído o pagamento de um PISO SALARIAL mínimo a todos os trabalhadores da categoria profissional, no valor de R\$ 3,48 (três reais e quarenta e oito centavos) por hora.

Parágrafo Primeiro: A partir de 1º de maio de 2011, fica instituído um PISO SALARIAL DE INGRESSO no valor de R\$ 3,25 (três reais e vinte e cinco centavos) por hora, aplicável pelo prazo máximo de 4 (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.

Parágrafo Segundo: As eventuais diferenças salariais dos meses de maio, junho e julho de 2011 deverão ser pagas através de folha complementar, juntamente com o pagamento dos salários de agosto de 2011, ou seja, até o 5º dia útil de setembro de 2011.

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\$ 3,80 (três reais e oitenta centavos) por hora.

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\$ 4,14 (quatro reais e quatorze centavos) por hora.

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\$ 4,83 (quatro reais e oitenta e três centavos) por hora.

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: 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.

Parágrafo Sexto: As eventuais diferenças salariais dos meses de maio e junho de 2011 deverão ser pagas através de folha complementar, juntamente com o pagamento dos salários de julho de 2011, ou seja, até o 5º dia útil de agosto de 2011.

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 nº 11788/08, 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 4, 5 e 6 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

Os contratos de experiência serão de quarenta e cinco dias, ficando automaticamente prorrogado por mais quarenta e cinco dias, caso não seja denunciado por nenhuma das partes.

Os contratos de experiência deverão ser registrados na CTPS do Trabalhador.

As Empresas fornecerão 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 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 á 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.

Parágrafo Terceiro: Fica convencionado que a categoria tem sua remuneração paga em hora trabalhada.

13 ERRO NA FOLHA DE PAGAMENTO

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

14 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.

15 AUSÊNCIAS LEGAIS

O Trabalhador terá direito as seguintes ausências legais:

- a) de 3 (três) dias úteis consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente ou descendente;
- b) de 5 (cinco) dias consecutivos em virtude de casamento;
- c) de 5 (cinco) dias úteis consecutivos no decorrer da primeira semana de nascimento de filho, na forma da C.F.;
- d) de 2 (dois) dias úteis em caso de internação de filho, ou de esposa (o), limitando-se a referida ausência a 2 (duas) vezes ao ano;
- e) de 2 (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.

16 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 comprovar a efetiva realização da prova ou vestibular.

17 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.

18 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 a tarifa da data da concessão.
- A todos os Trabalhadores que rescindam o seu contrato de trabalho, por pedido de demissão, fica assegurado o pagamento das férias proporcionais correspondentes ao período trabalhado, desde que superior a 14 (quatorze) dias, incluída a indenização de um terço.

19 HORAS EXTRAS

As horas extras trabalhadas serão remuneradas com adicional de 50% (cinquenta por cento) para as 2 (duas) primeiras horas trabalhadas no mês e com o adicional de 60% (sessenta por cento) para as excedentes.

Parágrafo Primeiro: 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.

Parágrafo Segundo: As horas extras deverão ser computadas no cálculo do 13º (décimo terceiro) salário, férias, aviso prévio, indenização por tempo de serviço e adicional, descanso semanal remunerado e FGTS, bem como refletirão nas demais

verbas rescisórias.

20 COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO

Visando a desburocratização das relações entre o Sindicato Laboral e as Empresas, fica acertada 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 pelo Sindicato Laboral de Acordo Coletivo de Prorrogação para Compensação de Horário de Trabalho, 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, 2 (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 trabalhadores;
- 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 trabalhadores;
- 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 citado intervalo poderá ser abolido na empresa, através de solicitação encaminhada ao Sindicato Laboral, juntamente com o Acordo Coletivo de Prorrogação para Compensação de Horário de Trabalho, com a adesão de no mínimo 2/3 dos Trabalhadores envolvidos;
- e) as Empresas que adotam o sistema de compensação de hora de trabalho, ou seja, com a suspensão total ou parcial do trabalho aos sábados, garantirão 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) horas. O feriado coincidindo com o sábado compensado, será pago pelas empresas como trabalhado no horário normal, ou seja, 8:48 (oito horas e quarenta e oito minutos) horas;
- f) cumpridas as formalidades acima, deverá o Acordo Coletivo de Prorrogação para Compensação de Horário de Trabalho ser homologado junto ao Sindicato Laboral;
- g) Os Trabalhadores admitidos durante a vigência do do Acordo Coletivo de Prorrogação para Compensação de Horário de Trabalho, a ele poderão aderir, através de Acordo Individual de Adesão, a ser firmado perante a Empresa, sem necessidade de homologação pelo sindicato laboral e com validade pelo prazo de vigência do acordo coletivo;
- h) 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.

21 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 serão obrigatoriamente homologados pelo Sindicato Laboral.

22 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 trabalhadores, salvo quando verificada qualquer espécie de coação para que tais trabalhadores assinassem o termo.

Parágrafo Segundo: Verificada qualquer espécie de coação aos trabalhadores 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.

23 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.

24 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.

25 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.

26 JORNADA DE VIGIAS

As empresas que se utilizam de serviço de vigias, poderão optar pelo regime de compensação de 12 x 36 (doze por trinta e seis) horas, mediante celebração de acordo

individual de compensação, dispensada a anuência do Sindicato dos Trabalhadores.

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 32 (trinta e dois), anotará 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 trabalhador 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

O pagamento das verbas rescisórias atenderá aos seguintes prazos:

até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato; ou

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;

a) Dentro dos prazos legais, as verbas rescisórias deverão ser pagas em dinheiro ou cheque administrativo. Caso a homologação da rescisão contratual não possa ser marcada dentro dos prazos legais, por falta de disponibilidade de horários, poderão ser pagas mediante depósito em conta corrente ou poupança do Trabalhador, para posterior homologação.

b) 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;

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

d) 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;

e) A todos os Trabalhadores, com mais de 12 (doze) 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.

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

g) 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;

h) no caso das homologações realizadas na sexta-feira com cheque administrativo, o pagamento deverá ser efetuado até as 11:00 horas; após este horário, o pagamento deverá ser efetuado em dinheiro;

i) 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 trabalhador;
- 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 GARANTIAS ESPECIAIS 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 n° 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 2 (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 próximas 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 partidárias ou ofensivas.

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 ítem 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 ítem 5.39);

Nos estabelecimentos onde não houver CIPA a comissão eleitoral será constituída pela empresa e pelo Sindicato Laboral (NR 5 ítem 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 trabalhadores 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 trabalhadores;
- g) voto secreto;
- h) apuração dos votos, em horário normal de trabalho, com acompanhamento de representante do empregador e dos trabalhadores, 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 ítem 5.40);

Havendo participação inferior a 50% (cinquenta por cento) dos trabalhadores 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 ítem 5.41);

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

As empresas com menos de 20 (vinte) trabalhadores 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 trabalhador 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 frequentados pelo mesmo.

54 MEDICAMENTOS

As Empresas fornecerão, gratuitamente, aos seus Trabalhadores que sofreram acidente do trabalho, dentro das dependências da Empresa, os medicamentos necessários 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 trabalhadores que ainda não possuem casa própria;
- b) Fazer levantamento e cadastramento dos trabalhadores 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 TRABALHADORES

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 CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL

Fica estabelecido entre os signatários desta que os Trabalhadores da categoria sofrerão um desconto, que as Empresas efetuarão, mensalmente, equivalente a 1,5% (um e meio por cento) do salário contratual, 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 1º de março de 2011 com os Trabalhadores dos municípios de São José dos Pinhais, Fazenda Rio Grande e Tijucas do Sul; no dia 2 de março de 2011, com os Trabalhadores dos municípios de Rio Negro, Lapa e Campo do Tenente; no dia 3 de Março de 2011 com os Trabalhadores dos municípios de Agudos do Sul e Piên e, finalizando, no dia 4 de Março de 2011 com os Trabalhadores dos municípios de Mandirituba e Quitandinha, conforme Edital de Convocação publicado no Jornal O Estado do Paraná, edição de 3 de Fevereiro de 2011, página 8, com retificação na edição de 4 de Fevereiro de 2011, página 17, bem como Editais de Convocação afixados nas Empresas, com respaldo no Artigo 8º, inciso IV da CF/88, limitando-se o desconto a R\$ 30,00 (trinta reais) mensais.

Parágrafo Primeiro: 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). Fica assegurado aos Trabalhadores não associados o direito de oposição à referida contribuição, o qual deverá ser apresentado individualmente pelo Trabalhador, diretamente ao Sindicato Laboral, em sua sede ou sub-sedes, até 10 (dez) dias após o registro deste instrumento junto ao Ministério do Trabalho e Emprego, ou a contar da data de admissão na Empresa, 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, o qual deverá estar atestado por 2 (duas) testemunhas devidamente identificadas. Recebida a oposição, o Sindicato fornecerá recibo de entrega a ser encaminhado ao empregador, para que não seja procedido o desconto.

Parágrafo Segundo: Os trabalhadores contribuintes terão o direito de usufruir, observados os critérios específicos existentes para cada situação, da Colônia de Férias da FETRACONSPAR na praia de Itapoá/SC; Sede Campestre do Sindicato; Copa SOMSJOP de Futebol Society; Passeio Comemorativo ao Dia Internacional da Mulher; Torneio Anual de Truco; Assistência Odontológica prestada na Sede Central da Entidade; Cursos promovidos pelo Sindicato; recebimento de cesta básica mensal pelo prazo de 90 (noventa) dias, em caso de ocorrência de acidente de trabalho ou percurso, com concessão de auxílio doença acidentário e empréstimo de cadeira de roda, muleta, andador ou bengala, em caso de necessidade por incapacidade física em qualquer situação, entre outros benefícios concedidos ou eventos realizados eventualmente pelo Sindicato.

72 TURNOS ININTERRUPTOS DE TRABALHO

O trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento terá garantida jornada de 6 (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 trabalhadores, relativamente a despesas com farmácia (convênio), associação de trabalhadores, além de assistência médica, odontológica e previdência privada, desde que expressa e individualmente autorizados pelos mesmos.

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

75 SEGURO DE VIDA

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

- Um capital básico de R\$ 11.000,00 (onze 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 DO REGISTRO DA JORNADA

As partes aqui convenientes, em consonância com o que dispõe a Portaria nº 373 do MTE, publicada no DOU no dia 28 de fevereiro de 2011, e com o intuito de criar meios alternativos para controle de jornada dos trabalhadores, estabelecem que as empresas poderão adotar as seguintes medidas para registro da jornada:

- a) registro manual;
- b) registro mecânico;
- c) registro eletrônico, qualquer que seja o equipamento utilizado, independente de fabricação e modelo.

Parágrafo Único: Fica dispensado o registro na entrada e saída do intervalo para alimentação.

78 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.

79 FORO

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

São José dos Pinhais, 28 de Julho de 2011

RAINIER DOUGLAS KAMINSKI

Presidente

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

LUIZ FERNANDO TEDESCHI

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> .