

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2014/2015

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR003120/2014  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 25/07/2014  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR045933/2014  
NÚMERO DO PROCESSO: 46212.008891/2014-61  
DATA DO PROTOCOLO: 25/07/2014

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

SIND DOS TRAB NAS IND DA CONST E DO MOB DE ARAPONGAS, CNPJ n. 77.540.839/0001-47, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). CARLOS ROBERTO DA CUNHA;

E

SIMA - SINDICATO DAS INDUSTRIAS DE MOVEIS DE ARAPONGAS, CNPJ n. 78.013.810/0001-70, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). NELSON POLISELI;

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 01º de maio de 2014 a 30 de abril de 2015 e a data-base da categoria em 01º de maio.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores das indústrias da construção e do mobiliário, todos os:** a) Trabalhadores do ramo das indústrias de serrarias, desdobramento e beneficiamento de madeira, fabricação de laminados, compensados, aglomerados, chapas de fibra de madeira, embalagens, carpintarias, esquadrias, tanoarias, artigos diversos de madeiras e outras enquadradas no ramo de madeira, trabalhadores das indústrias de vassouras, escovas e pincéis e cabos de madeira; b) Trabalhadores nas indústrias do mobiliário e marcenaria (fabricação de móveis de madeira e tubulares, móveis e mobília, junco, vime, fabricação de móveis de metal, fabricação de móveis de material plástico e fibra de vidro, banco de automóveis, cortinados, estofos, fabricação de artefatos de colchoaria, fabricação de persianas e artefatos do mobiliário, fabricação de móveis e peças do mobiliário e marcenaria; c) Trabalhadores na indústria da construção civil (pedreiros, carpinteiros, pintores, estucadores, bombeiros hidráulicos e engenharia consultiva); d) Oficiais Eletricistas e trabalhadores na indústria de instalações elétricas, hidráulicas, gás e sanitárias; e) Trabalhadores na indústria de artefatos de cimento armado, produtos de cimento, ladrilhos hidráulicos; f) Trabalhadores na indústria de cerâmica para construção e de olaria; g) Trabalhadores na indústria de mármore e granitos; h) Trabalhadores nas indústrias de montagens industriais e serviços relativos à instalação e manutenção do gasoduto; i) Trabalhadores na indústria de pintura, decorações, estuques, ornato, cal e gesso, com abrangência territorial em Apucarana/PR, Arapongas/PR, Califórnia/PR, Pitangueiras/PR, Rolândia/PR e Sabáudia/PR.

### Salários, Reajustes e Pagamento

#### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS :

A) A partir de 1º de maio de 2014, será garantido aos integrantes da categoria profissional que consoante CTPS, jamais anteriormente trabalharam no setor moveleiro em questão (móveis e estofados), até no máximo 6 (seis) meses após a admissão de cada qual, **o piso salarial mensal de ingresso de R\$ 897,00** (oitocentos e noventa e sete reais). Após tal período (6 meses), os empregados passarão automaticamente a auferir o piso normativo da categoria abaixo previsto;

B) As empresas interessadas em negociar condições diferenciadas e um **piso salarial mensal de ingresso** inferior ao previsto acima, deverão comunicar o Sindicato Econômico, que por sua vez contactará o Sindicato Profissional para fins de eventual elaboração de Acordo Coletivo de Trabalho específico;

C) **PISO SALARIAL MENSAL DA CATEGORIA:** Exceção feita aos sub-itens acima, a partir de 1º de maio de 2014, será garantido aos integrantes da categoria profissional, o piso salarial mensal mínimo **R\$ 1.023,00** (um mil e vinte e três reais), observado porém, o disposto no parágrafo primeiro da cláusula seguinte;

#### Reajustes/Correções Salariais

#### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL:

A partir de 1º de maio de 2014, será concedido a todos os trabalhadores da categoria, o reajuste salarial de **7,60% (sete inteiros e sessenta centésimos percentuais)** incidente sobre o mês de **setembro/2013**, deduzidas eventuais antecipações salariais concedidas no período de 1º de maio de 2013 a 30 de junho de 2014.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Em razão da presente CCT, ter sido celebrada após o pagamento salarial dos meses de maio e junho/2014, estabelecem os Sindicatos acordantes, que as respectivas diferenças salariais decorrentes deste reajustamento, alusivas ao período acima referido (maio e junho/2014), deverão ser quitadas juntamente com o pagamento salarial de julho/2014, ou seja, até **06/08/2014**, sem qualquer acréscimo correspondente;

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Por igual justificativa prevista no parágrafo anterior, as respectivas diferenças rescisórias verificadas a partir da vigência desta CCT. (01/05/2014), deverão ser quitadas em TRCT complementar até a data de **29/08/2014**, sem qualquer acréscimo correspondente;

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Para os empregados contratados após maio/2013 e que receberam salário superior aos pisos da categoria, será devido o reajuste salarial proporcional à data de admissão de

cada qual, nas seguintes proporções:

Admissão em :	reajuste de :	Admissão em :	reajuste de :
maio/2013	7,60%	novembro/2013	4,86%
junho/2013	7,26%	dezembro/2013	4,29%
julho/2013	6,82%	janeiro/2014	3,01%
agosto/2013	6,38%	fevereiro/2014	2,12%
setembro/2013	5,60%	março/2014	1,48%
outubro/2013	5,27%	abril/2014	0,83%

**PARÁGRAFO QUARTO:** Tais reajustes acima estipulados pelos Convenentes, satisfazem e extinguem plena, irrevogável e irretroatamente todas e quaisquer pretensões profissionais de atualização e reajustamento salarial (aumento real), inclusive pertinentes ao período que antecedeu a data-base em questão (01/05/2013 a 30/04/2014);

## Pagamento de Salário – Formas e Prazos

### CLÁUSULA QUINTA - ADIANTAMENTO SALARIAL :

Desde que desejado pelos empregados, obrigam-se as empresas da categoria em questão, à concessão de adiantamento salarial correspondente a 40% (quarenta por cento) do salário mensal líquido estimado de cada empregado, procedendo-se tal pagamento até o dia 20 (vinte) do mês em curso;

### CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO DO SALÁRIO :

Os salários deverão ser pagos até o 5º (quinto) dia útil após o mês subsequente ao trabalho, aí incluindo-se o sábado. Quando o pagamento for efetuado em dinheiro ou cheque bancário, poderá ser efetuado até às 18:00 horas do respectivo dia. Entretanto, quando for realizado com cheque da própria empresa, deverá ser feito até às 11:00 horas de igual data;

### Descontos Salariais

### CLÁUSULA SÉTIMA - DESCONTOS SALARIAIS AUTORIZADOS :

Desde que expressa e individualmente autorizado pelos empregados, poderão as empresas, além das deduções previstas em lei, proceder descontos dos salários de seus empregados, limitados estes a 30% (trinta por cento) da remuneração dos mesmos, relativos a seguro de vida e acidentes pessoais, despesas com farmácias (vales e convênios), associação de funcionários, assistência médica e odonto-lógica, previdência privada, empréstimos consignados advindos de convênios do MTE/rede bancária ou proporcionados pela própria empregadora.

**PARÁGRAFO ÚNICO :** A qualquer momento os empregados poderão manifestar por escrito o cancelamento parcial ou total da autorização mencionada nesta cláusula, devendo o ciente do empregador estar apostado na via que ficar em poder do empregado;

### Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo

### CLÁUSULA OITAVA - CLASSIFICAÇÃO PRO-FISSIONAL

A partir de 1º de maio de 2014, as empresas integrantes desta categoria econômica se obrigam a seu exclusivo critério, mediante correspondente anotação na CTPS dos empregados, a classificá-los dentre as seguintes denominações funcionais, as

quais deverão ser respeitadas a menos que não existam os serviços respectivos, observando-se para cada qual, os pisos normativos correspondentes :

- I- Auxiliar - receberá o piso salarial de **R\$ 1.023,00**;
- II- Oficial - receberá o piso salarial acrescido de 10% (dez por cento), ou seja, **R\$ 1.125,00**;
- III- Chefia - receberá o piso salarial acrescido de 20% (vinte por cento), ou seja, **R\$ 1.228,00**;

**PARÁGRAFO PRIMEIRO :** Em razão da presente CCT. ter sido celebrada após o pagamento salarial dos meses de maio e junho/2014, estabelecem os Sindicatos acordantes, que as respectivas diferenças salariais decorrentes deste reajustamento, alusivas ao período acima referido (maio e junho/2014), deverão ser quitadas juntamente com o pagamento salarial de julho/2014, ou seja, até 06/08/2014, sem qualquer acréscimo correspondente;

**PARÁGRAFO SEGUNDO -** Os empregados classificados como oficiais ou chefes, também poderão ser utilizados pelas empresas

em quaisquer serviços, segundo a necessidade das mesmas;

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - A presente classificação profissional, é restrita a cada empresa individualmente, não acarretando quaisquer implicações subsequentes para outros empregadores contratantes;

#### **CLÁUSULA NONA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO :**

O empregador fornecerá obrigatoriamente aos seus empregados, comprovantes de pagamentos (envelope ou recibo), especificando o nome da empresa, do empregado e as parcelas pagas a qualquer título, de forma discriminada. Informará ainda, o valor do recolhimento do FGTS e os descontos efetuados;

#### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

##### **Adicional de Hora-Extra**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS :**

As horas extras habitualmente trabalhadas, deverão ser computadas no cálculo do 13º salário, férias, aviso prévio, descanso semanal remunerado e FGTS;

##### **Adicional de Insalubridade**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL DE INSA-LUBRIDADE :**

O adicional de insalubridade devido ao empregado por força de lei, incidirá sobre o respectivo salário normativo/profissional (Súmulas n°s 228 e 17, ambas do C.TST, combinadas entre si, de conformidade com a Resolução n° 121/03, daquele mesmo Tribunal);

##### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - CESTA BÁSICA :**

Aconselha-se às respectivas empresas da categoria em questão, a seu exclusivo e livre critério concessivo, que como forma de incentivo à assiduidade e produtividade correspondentes, mensalmente forneçam uma cesta básica ou valerrefeição (cupons ou cartões magnéticos para aquisição em supermercados) de produtos comestíveis aos seus empregados, que jamais constituir-se-á em "direito adquirido" daqueles.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Tal benefício acima citado, somente será concedido ao trabalhador que durante aquele período não faltar ao serviço, justificadamente ou não, tendo em vista o objetivo incentivador desta recomendação, que é premiar o empregado assíduo e cumpridor das suas obrigações contratuais;

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Considerando-se tal referida natureza aleatória e motivadora, todo e qualquer valor dispendido pelas empresas para custear tal benefício, jamais integrará a remuneração daqueles empregados que eventualmente o usufrua, portanto, não possuindo caráter salarial, remuneratório ou contraprestativo, nem considerado valor utilidade salarial sob qualquer pretexto;

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Sugere-se ainda, se possível for, que durante o mês de dezembro/2014 tal cesta básica seja acrescida de produtos natalinos, mantidas todas aquelas condições e critérios supracitados;

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO OU VALE COMPRAS :**

Faculta-se às respectivas empresas da categoria em questão, a seu exclusivo e livre critério concessivo, sem que se constitua caráter salarial, remuneratório ou contraprestativo, que conceda mensalmente aos seus trabalhadores, o benefício do

auxílio alimentação ou vale compras, constituído de cupons, tickets ou cartões magnéticos para aquisição de gêneros alimentícios em estabelecimentos comerciais, mediante recibo pertinente, juntamente com o pagamento do salário, cuja iniciativa e liberalidade jamais constituir-se-á em “direito adquirido” daqueles.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** : Nos termos da Lei nº 6.321/76, regulamentada pelo Decreto nº 5/91, através do PAT – Programa de Alimentação do Trabalhador, ao qual as empresas deverão obrigatoriamente estar inscritas para usufruírem os respectivos incentivos fiscais, tal benefício supracitado não é base de cálculo de contribuições ao INSS e de FGTS, não tendo qualquer natureza salarial ou contraprestativa, não se sujeitando à integração na remuneração dos empregados favorecidos, nem tampouco considerado valor utilidade salarial, sob qualquer pretexto ou alegação;

**PARÁGRAFO SEGUNDO** : Na eventualidade do empregador abster-se da inscrição no PAT (fato que lhe beneficia na esfera fiscal), ainda assim não estará desnaturado o caráter indenizatório do benefício ora estipulado;

**PARÁGRAFO TERCEIRO** : Por representar inequívoco favorecimento aos trabalhadores, poderá a empresa substituir a concessão mensal de cesta básica de produtos comestíveis aos seus empregados por auxílio alimentação/vale compras, preservando-se porém o valor mínimo daquele benefício anterior no período;

#### **Auxílio Morte/Funeral**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO FUNERAL :**

Em caso de falecimento do empregado, as empresas pagarão auxílio funeral diretamente ao dependente mais próximo, mediante comprovação, no valor de 03 (três) salários mínimos na hipótese de morte natural, ou de 4 (quatro) salários mínimos na hipótese de morte por acidente de trabalho;

#### **Auxílio Creche**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - CRECHE :**

As empresas que não possuam creche ou convênio neste sentido, se obrigam a cumprir com as disposições da portaria MTB n.º 3.296 de 03/09/1986;

#### **Seguro de Vida**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - SEGURO :**

Fica acertado entre as partes convenientes, que a pedido e as expensas dos empregados, será contratada apólice de seguro de vida em grupo;

#### **Aposentadoria**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ABONO A APOSENTADORIA :**

Ressalvadas as condições mais favoráveis já existentes, os empregados que contarem com mais de 8 (oito) anos na mesma empresa, quando dela vierem a desligar-se por motivo de aposentadoria, em qualquer situação, receberão um abono equivalente a 30 (trinta) dias da respectiva remuneração;

### **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

#### **Normas para Admissão/Contratação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA :**

O contrato de experiência está limitado a no mínimo 30 (trinta) e no máximo 90 (noventa) dias da admissão. As empresas fornecerão aos empregados a segunda via do contrato de experiência firmado;

## Aviso Prévio

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AVISO PRÉVIO :

O aviso prévio, será comunicado obrigatoriamente por escrito, contra recibo, esclarecendo se o empregado deve ou não trabalhar.

#### Estágio/Aprendizagem

### CLÁUSULA VIGÉSIMA - JOVEM APRENDIZ :

Observadas as demais exigências previstas nas Leis nºs 10.097/2000 e 11.180/2005, ao jovem aprendiz (idade entre 14 e 24 anos) será garantido o salário mínimo hora, não se lhe aplicando as disposições contidas nas cláusulas 03, 04 e 08 deste instrumento;

#### Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - RECIBO DE ENTREGA DA CTPS :

As empresas procederão as anotações na Carteira Profissional de Trabalho e Previdência Social dos empregados, em consonância com o estabelecido no artigo 29 da CLT, no prazo de quarenta e oito horas, fornecendo ainda, recibo por ocasião de sua apresentação e entrega, bem como, de outros documentos;

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - RESCISÕES CONTRATUAIS :

O pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação, deverá ser efetuado nos seguintes prazos :

- a - até o primeiro dia imediato ao término do contrato de trabalho; ou
- b - até o décimo dia, contado da data de notificação a demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo, ou dispensa de seu cumprimento;
- c - No caso de falta ou recusa do empregado no recebimento das verbas rescisórias, a empresa comunicará ao Sindicato dos Trabalhadores, mediante protocolo, para ressalva de seus direitos;
- d - Aos empregados com mais de 6 (seis) e menos de 12 (doze) meses de serviço para a mesma empresa e que tiverem sido dispensados, fica assegurada a exigência de homologação da rescisão de contrato de trabalho, excetuando-se entretanto, esta disposição no caso de inexistência de sede ou subsede do sindicato operário na localidade de trabalho do empregado dispensado;

### CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA :

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

#### Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

#### Outras estabilidades

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - GARANTIAS ESPECIAIS DE TRABALHO :

- a- O empregado que sofrer acidente de trabalho e em decorrência dele tiver que se afastar do serviço, mediante auxílio-doença concedido por médico da Previdência Social, por tempo superior a 15 (quinze) dias, gozará de estabilidade no emprego por 12 (doze) meses, após a cessação

da licença previdenciária;

- b- Ao empregado afastado do emprego, por motivo de doença por mais de 45 (quarenta e cinco) dias, será assegurada estabilidade provisória no emprego, por 60 (sessenta) dias após o término da licença;

## Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

### Outras disposições sobre jornada

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - JORNADA DE TRABALHO :

Fixa-se a jornada de trabalho dos empregados da categoria em quarenta e quatro (44,0) horas semanais, ressalvadas eventuais condições mais favoráveis já existentes.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO : CRITÉRIOS E ALTERNATIVAS PARA A COMPENSAÇÃO DE HORAS** (artigo 59, parágrafo 2º, da CLT) :

a) **EXTINÇÃO COMPLETA AOS SÁBADOS:** as horas de trabalho correspondentes aos sábados (4,0 hs), serão compensadas no decurso da semana, de segunda a sexta-feira, com acréscimo de até no máximo duas horas diárias, respeitando-se sempre o limite de 44,0 (quarenta e quatro) horas semanais;

b) **EXTINÇÃO PARCIAL AOS SÁBADOS:** as horas correspondentes à redução de trabalho aos sábados (4,0 hs), da mesma forma estarão compensadas pela prorrogação da jornada de trabalho de segunda a sexta-feira, observadas as condições básicas da hipótese anterior;

c) **OCORRÊNCIA DE FERIADOS OU DIAS SANTOS:** quando houver feriado civil ou dia santo que coincidir com o sábado compensado, as empresas poderão, de comum acordo com os empregados, alternativamente : I- reduzir a jornada semanal, subtraindo os minutos ou horas, relativas a compensação; II - pagar o excedente trabalhado como horas extras;

**PARÁGRAFO SEGUNDO : COMPENSAÇÃO E PRORROGAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO :** As empresas que se utilizarem do regime de compensação horária de trabalho, para extinção do labor aos sábados, não estarão impedidas de prorrogarem EVENTUALMENTE a jornada durante a semana, desde que tais horas sejam remuneradas como extraordinárias, quando o acordo de compensação preservará a sua plena eficácia e validade jurídica;

**PARÁGRAFO TERCEIRO : COMPENSAÇÕES EXCEPCIONAIS DA JORNADA DE TRABALHO :**

Desde que aprovado por maioria simples dos seus empregados, poderão as empresas liberar o trabalho em dias úteis intercalados com feriados e fins de semana, através da correspondente compensação anterior ou posterior daqueles respectivos dias, mediante homologação perante o sindicato operário;

**PARÁGRAFO QUARTO : COMPENSAÇÃO :**

Eventual inobservância das exigências legais relativamente à adoção do regime de compensação horária semanal, não implicará na repetição do pagamento das horas excedentes, sendo devido, apenas, o adicional respectivo;

**PARÁGRAFO QUINTO : HORAS EXTRAS. COMISSIONISTA PURO OU MISTO :**

O empregado, sujeito a controle de horário, remunerado exclusivamente ou não à base de comissões, tem direito ao adicional extraordinário de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) pelo trabalho em horas extras, calculado sobre o valor das comissões a ela referentes;

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - JORNADA FLEXÍVEL DE TRABALHO (BANCO DE HORAS) :

Por esta tratativa coletiva, ficam autorizadas as empresas do respectivo segmento, 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, tanto no que concerne a demanda por produto, bem como a oferta de matéria prima para as indústrias, preservando 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.

Visando, então, tornar as empresas mais competitivas, as partes convenientes, têm como justo e contratado, a flexibilização das jornadas existentes nas empresas, que poderão ser prorrogadas ou compensadas, parcial ou totalmente exclusivamente durante o período de fevereiro a setembro de cada ano, por tempo indeterminado de vigência, observadas as exigências contidas no parágrafo único deste item, 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, observados os requisitos previstos no parágrafo único desta cláusula;

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. Sempre que os empregados desejarem, terão livre acesso ao seu Banco de Horas;

d) 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 48,0 (quarenta e oito) horas;

e) 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;

f) 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 demissional 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;

g) Desta forma, aprovada a implantação do Banco de Horas, faculta-se às empresas a adoção do sistema de compensação de horas de trabalho, 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);

h) Acima do limite mencionado no item "g" anterior (40,0 horas mensais), haverá necessidade de prévia assembleia autorizativa para a correspondente homologação perante o sindicato profissional;

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 para eliminação do trabalho aos sábados previsto nesta CCT, nem os acordos individualmente elaborados pelas partes firmatárias do presente, desde que a prorrogação da jornada diária fixada para eliminação do trabalho aos sábados ocorra de modo eventual. Atendida esta condição, o empregador poderá utilizar ambos os mecanismos de compensação e prorrogação de jornada simultaneamente, sendo que, se houver compensação integral da jornada extraordinária realizada pelo empregado durante o período, este não terá direito a qualquer hora extra;

**PARÁGRAFO ÚNICO :** A implantação do presente regime de COMPENSAÇÃO DE HORAS DE TRABALHO, assim denominado de "BANCO DE HORAS", em quaisquer das hipóteses anteriormente referidas, dependerá de prévia aprovação por escrito aberto (aclamação), da maioria dos trabalhadores de todos os setores, que se fizerem presentes a uma assembleia interna a ser realizada na sede de cada empresa interessada, a qual poderá ser dividida e realizada separadamente entre os setores administrativo e produtivo correspondentes, na presença representativa de um membro do SIMA (Sílvio Luiz Pinetti) e outro do Sindicato dos Trabalhadores (Carlos Roberto da Cunha ou Ataíde da Cruz Botelho);

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - REGIME DE COMPENSAÇÃO HORÁRIA "12 X 36" :**

As empresas poderão validamente contratar por-teiros/vigias em regime de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de repouso, mediante a celebração de expresso acordo individual de compensação horária, a teor do que dispõem os artigos 7º, incisos XIII e XXVI da atual Constituição Federal e 611 da CLT;

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - AUSÊNCIAS LEGAIS :**

O empregado terá direito às seguintes ausências legais :

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

- b- 03 dias úteis consecutivos em caso de casamento;
- c- 01 (um) dia útil em caso de internação de filho, limitando-se a referida ausência a duas vezes por ano;

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ABONO DE FALTA AO ESTUDANTE :**

Os empregados estudantes, serão dispensados sem prejuízo de seus salários, para prestação de provas constantes do currículo escolar, desde que coincidam com o horário de trabalho. Neste caso, deverá a empresa ser comunicada com antecedência de 48:00 horas, devendo o empregado comprovar a efetiva realização da prova;

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - SAQUE DO PIS :**

As empresas liberarão os empregados para o saque do PIS, sendo que as horas dispensadas não poderão ser compensadas ou descontadas. Não se aplica a disposição acima, aos trabalhadores cujo horário de trabalho não coincida com o horário de expediente bancário, bem como aqueles cujas empresas mantenham convênio ou posto bancário;

#### **Férias e Licenças**

##### **Férias Coletivas**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - FÉRIAS COLETIVAS :**

O início das férias coletivas integrais ou parciais, não poderá coincidir com sábado, domingo ou feriado. Não serão computadas como período de férias coletivas, os dias 25 de dezembro e 1º de janeiro;

#### **Outras disposições sobre férias e licenças**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - FÉRIAS :**

Quando o reajuste salarial ocorrer durante o período de férias, a complementação do pagamento da mesma deverá ser efetuado no primeiro mês subsequente ao gozo correspondente;

#### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

##### **Condições de Ambiente de Trabalho**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - COZINHA :**

As empresas obrigam-se a manter cozinha e fogão para que seus empregados possam esquentar o lanche e refeição nos horários próprios;

#### **Exames Médicos**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - EXAMES MÉDICOS :**

As despesas decorrentes da realização de exames médicos ocupacional, admissional, demissional ou periódicos, serão de responsabilidade das empresas, devendo ser realizados preferencialmente por médicos do trabalho;

#### **Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - PROTEÇÃO DO TRABALHADOR :**

No primeiro dia de trabalho do empregado, serão dedicadas tantas horas quantas forem necessárias para a demonstração e instrução dos equipamentos de proteção individual, dos riscos da atividade a ser exercida, do local de trabalho, como também o programa de prevenção de acidentes de trabalho desenvolvido pela empresa;

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - FERRAMENTAS, UNIFORMES E EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO**

É de responsabilidade das empresas, o fornecimento de todas as ferramentas necessárias para o desenvolvimento do trabalho do empregado, ficando proibida a exigência de qualquer ferramenta por parte do empregador. Da mesma forma, as empresas fornecerão gratuitamente, uniformes, fardamentos e outras peças de vestimentas quando de uso obrigatório, inclusive botas de borracha para uso nos locais de pisos encharcados. Para a guarda dos EPI's, uniformes e ferramentas obrigatórias, a empresa fornecerá armário ou caixa;

#### **Relações Sindicais**

##### **Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - SINDICALIZAÇÃO DOS EMPREGADOS:**

As empresas comprometem-se a favorecer a sindicalização de seus empregados e aqueles que vierem a ser admitidos com a entrega do material promocional do sindicato operário;

##### **Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - LIVRE ACESSO :**

Aconselha-se às empresas permitirem o livre acesso dos membros da diretoria do sindicato operário aos locais de trabalho, desde que devidamente credenciados;

##### **Garantias a Diretores Sindicais**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - LICENÇA REMUNERADA PARA DIRIGENTES SINDICAIS :**

As empresas se obrigam a fornecer licença remunerada aos dirigentes ou suplentes da entidade sindical, que porventura façam parte de seu quadro funcional. A licença a ser concedida, será de no máximo 20 (vinte) dias por ano, independente do número de dirigentes que vier a usufruir do disposto nesta cláusula, limitando-se entretanto o benefício a 3 (três) diretores do sindicato operário. Neste caso, os vencimentos dos dirigentes sindicais, serão pagos como se trabalhando estivessem;

##### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - RECOLHIMENTO DE MENSALIDADES :**

De acordo com o artigo 545, parágrafo único, da CLT, as empresas são obrigadas a descontar em folha de pagamento, as mensalidades do sindicato operário, que serão recolhidas até o quinto dia útil do mês subseqüente ao desconto. Os recolhimentos efetuados entre o quinto dia útil e o décimo quinto dia útil, sofrerão multa de 10%. Aqueles efetuados a partir do décimo quinto dia útil, sofrerão a multa prevista no artigo 600 da CLT;

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - TAXA ASSISTENCIAL AO SINDICATO DOS EMPREGADOS**

Em face do que conjuntamente dispõem os artigos 8º, IV, da Constituição Federal, 513, "e", da CLT e MEMO CIRCULAR SRT/MTE nº 04, de 20/01/2006, à exceção dos jovens aprendizes, todos os demais trabalhadores admitidos até 30/04/2014 e abrangidos por este instrumento normativo, aprovado mediante prévia e específica autorização da assembleia geral extraordinária da entidade profissional então realizada em 07/03/2014, consoante expressa convocação e publicação havida no Jornal "Tribuna do Norte" de 28/02/2014, contribuirão com o montante igual a **4,0%** (quatro por cento) descontados da remuneração do mês de **julho/2014** e **4,5%** (quatro e meio pontos percentuais) descontados da remuneração de **novembro/2014**, observado porém o limite remuneratório máximo mensal (base de cálculo) de **R\$ 3.000,00 (três mil reais)**, cujas importâncias deverão ser recolhidas pelas empresas, em favor do sindicato operário até as datas de **15/08/2014** e **10/12/2014**, respectivamente, através de guias bancárias específicas para tanto, as quais deverão ser previamente fornecidas por tal órgão beneficiário.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** : Fica estabelecido o amplo direito de oposição incondicional e irres-

trita do trabalhador não associado em relação a tal desconto salarial, o qual poderá ser realizado a qualquer tempo e forma, enquanto ainda não procedido o seu respectivo repasse ao sindicato beneficiário. Em se tratando de empregado analfabeto, poderá ele opor-se através de termo redigido por outrem, porém subscrito por duas testemunhas devidamente identificadas;

**PARÁGRAFO SEGUNDO** : Obriga-se tal entidade profissional, a regressivamente garantir de forma incondicional, irrevogável e irretroatável, o imediato ressarcimento de qualquer condenação judicial que as empresas eventualmente vierem a sofrer já em primeiro grau de jurisdição, relativamente à devolução das parcelas descontadas a título de contri-

buição assistencial/reversão salarial aludida nesta cláusula;

**PARÁGRAFO TERCEIRO**: Compromete-se a entidade profissional, a efetuar ampla e geral divulgação da respectiva Convenção Coletiva a todos os empregados abrangidos pela mesma;

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA DAS EMPRESAS AO SINDIC**

Em **20 de agosto de 2014**, as empresas associadas integrantes da categoria econômica conveniente, reconhecerão em favor do **SIMA**, a importância de **R\$ 37,00** (trinta e sete reais), multiplicada pelo número dos correspondentes empregados que figuraram na folha de pagamento do mês de maio/2014, devendo ser observado o limite mínimo de **R\$ 370,00** (trezentos e setenta reais) por empresa. O recolhimento em questão, deverá ser feito em guias próprias a serem oferecidas previamente por tal sindicato. O não atendimento desta obrigatoriedade, sujeitará as respectivas empresas infratoras às penalidades previstas no artigo 600 da CLT, sem prejuízo ainda das sanções administrativas e judiciais correspondentes;

#### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS :**

As empresas enviarão ao sindicato dos empregados, a relação dos operários que pagaram a contribuição sindical e assistencial, contendo o nome, salário e valor recolhido;

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - QUADRO DE AVISOS :**

Fica assegurado ao sindicato profissional, o direito de manter nas dependências da empresa um quadro de avisos, em local a ser previamente escolhido entre as partes. Os assuntos a serem fixados, deverão obrigatoriamente conter o visto da empresa;

## Disposições Gerais

### Descumprimento do Instrumento Coletivo

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - MULTA :

Em caso de descumprimento de quaisquer das cláusulas da presente convenção, pagará o empregador diretamente ao empregado, multa única equivalente a 10,0% (dez por cento) sobre o salário mínimo, vigente à época da violação correspondente;

### Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO :

Comprometem-se os Sindicatos convenentes, num prazo máximo de 180 (cento e oitenta) dias, a restabelecer as tratativas negociais visando o aprimoramento desta Convenção Coletiva de Trabalho, conforme pautas de reivindicações complementares recíprocas em poder de cada qual;

### Outras Disposições

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - ESTACIONAMENTO :

Obrigam-se as empresas, desde que tenha espaço físico pertinente, a manter nos locais de trabalho, estacionamento coberto para bicicletas e motocicletas;

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - LAZER :

Recomenda-se às empresas com mais de 100 operários, desde que sua área física permita, proporcionarem local adequado para área de lazer de seus empregados, nos horários de descansos;

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - EMPRESAS NOVAS :

Obrigam-se as empresas, antes de iniciar suas atividades, a encaminhar ao sindicato operário, cópia do exigido no artigo 160 da C.L.T. bem como na NR. 2 da Portaria nº 3.214/78;

#### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - COMISSÃO PARITÁRIA :

Os sindicatos convenentes estabelecem a instituição de uma Comissão Paritária, que durante a vigência da presente CCT terá como principal incumbência o aprimoramento técnico e correspondente desenvolvimento das relações negociais (capital e trabalho) entre tais órgãos de classe, objetivando de maneira consciente e respeitosa solucionar os eventuais conflitos, dificuldades e/ou problemas relacionados ao setor moveleiro em questão, devendo para tanto reunir-se a cada 120 (cento e vinte) dias;

#### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - FORO :

Fica estabelecido como foro de eleição, a MM. Vara do Trabalho de Arapongas, para dirimir eventuais dúvidas ou proceder esclarecimentos derivados do presente instrumento.

#### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA E BASE TERRITORIAL

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA E BASE TERRITORIAL**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá as categorias econômicas e profissionais re-presentadas pelas Entidades convenentes, inclusive administração, porteiros, seguranças e vigias, com-preendidas pelo 3º grupo da CLT, nos municípios de **ARAPONGAS, APUCARANA, CALIFÓRNIA, PITANGUEIRAS, ROLÂNDIA e SABÁUDIA.**

CARLOS ROBERTO DA CUNHA  
Presidente  
SIND DOS TRAB NAS IND DA CONST E DO MOB DE ARAPONGAS

NELSON POLISELI  
Presidente  
SIMA - SINDICATO DAS INDUSTRIAS DE MOVEIS DE ARAPONGAS