CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2011/2012 :

SIMA - SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE MÓVEIS DE ARAPONGAS (CNPJ/ MF nº 78.013.810/0001-70), neste ato representado por seu Presidente, Sr. Nelson Poliseli (CPF nº 009.732.039-00)

e

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE LONDRINA (CNPJ/MF nº 78.635.885/0001-92), neste ato representado por seu Presidente,Sr. Denilson Pestana da Costa (CPF nº 731.067.399-91),

consubstanciados nos artigos 611 e seguintes da CLT, celebram a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes :

CLÁUSULA 1ª - 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 1° de maio;

CLÁUSULA 2ª - ABRANGÊNCIA E BASE TERRITORIAL :

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá as categorias econômicas e profissionais representadas pelas Entidades convenentes, inclusive administração, porteiros, seguranças e vigias, compreendidas pelo 3° grupo da CLT, nos municípios de **LONDRINA, BELA VISTA DO PARAÍSO, CAMBÉ, PRADO FERREIRA, SÃO SEBASTIÃO DA AMOREIRA, SERTANÓPOLIS e TAMARANA**;

CLÁUSULA 3ª - REAJUSTE SALARIAL:

A partir de 1° de maio de 2011, será concedido a todos os trabalhadores da categoria, o reajuste salarial de **8,0% (oito por cento),** incidente sobre o salário fixo, ou a parte fixa dos salários mistos, vigente no mês de maio/2010, deduzidas eventuais antecipações salariais concedidas no período de 1° de maio de 2010 a 30 de abril de 2011.

PARÁGRAFO PRIMEIRO : Em razão da presente CCT. ter sido celebrada próxima à data do pagamento salarial do mês de junho/2011, estabelecem os Sindicatos acordantes, que eventuais diferenças salariais decorrentes deste reajustamento, alusivas ao período acima referido (maio e junho/2011), poderão ser quitadas juntamente com o pagamento salarial de julho/2011; ou seja, até 05/08/2011, sem qualquer acréscimo correspondente;

PARÁGRAFO SEGUNDO : Para os empregados contratados após maio/2010 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/2010	8,00%	Novembro/2010	5,12%
Junho/2010	7,64%	Dezembro/2010	4,52%
Julho/2010	7,18%	Janeiro/2011	3,17%
Agosto/2010	6,72%	Fevereiro/2011	2,23%
Setembro/2010	5,89%	Março/2011	1,56%
Outubro/2010	5,55%	Abril/2011	0,87%

PARÁGRAFO TERCEIRO : Tal reajuste acima estipulado pelos Convenentes, satisfaz e extingue plena, irrevogável e irretratavelmente todas e quaisquer pretensões profissionais de atualização e reajustamento salarial, inclusive pertinentes ao período que antecede a data-base em questão (01/05/2010 a 30/04/2011);

CLÁUSULA 4ª - PISOS SALARIAIS :

04.1- **PISO SALARIAL MENSAL DE INGRESSO**: A partir de 1° de maio de 2011, será garantido aos integrantes da categoria profissional que consoante CTPS, jamais anteriormente trabalharam no setor moveleiro em questão (móveis e estofados), até no máximo seis (6) meses após a admissão de cada qual, **o piso salarial mensal de ingresso de R$ 675,00** (seiscentos e setenta e cinco reais). Após tal período (6 meses), os empregados passarão automaticamente a auferir o piso normativo da categoria abaixo previsto;

04.1.1- 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 contatará o Sindicato Profissional para fins de eventual elaboração de Acordo Coletivo de Trabalho específico;

04.2- **PISO SALARIAL MENSAL DA CATEGORIA:** Exceção feita ao sub-ítens acima (04.1 e 04.1.1), a partir de 1° de maio de 2011, será garantido aos integrantes da categoria profissional, o piso salarial mensal mínimo de **R$ 772,00** (setecentos e setenta e dois reais);

CLÁUSULA 5ª - CLASSIFICAÇÃO PROFISSIONAL :

A partir de 1° de maio de 2011, as empresas integrantes desta categoria econômica se obrigam **a seu exclusivo critério classificatório e concessivo**, mediante correspondente anotação na CTPS dos empregados, a classificá-los dentre as seguintes denominações funcionais, as quais deverão ser respeitadas a menos que não exista o serviço respectivo, observando-se para cada qual, somente após o transcurso do prazo de seis meses (hipótese das cláusulas 04.1 e 04.1.1 acima), os seguintes pisos salariais normativos correspondentes :

I- **Auxiliar geral**, nesta função se enquadram todos os empregados que não possuem conhecimentos técnicos indispensáveis para o exercício

do ofício e que se subordinam diretamente ao Meio Profissional e ao Profissional de cada área específica, recebendo o **piso salarial mínimo de R$ 772,00 (setecentos e setenta e dois reais)**;

II- **Meio Profissional**, nesta função se enquadram todos os empregados que ainda não possuem a capacidade, desembaraço, técnica e produtividade do Profissional, executando os serviços sob a orientação e fiscalização daquele (Profissional) ou ainda do Chefe do setor e que se subordinam diretamente ao Profissional e ao responsável de cada área específica, recebendo o valor mensal **de R$ 810,00 (oitocentos e dez reais)**;

III- **Profissional,** é todo empregado que possuindo amplos e especializados conhecimentos do seu ofício tem capacidade de avaliá-lo e realizá-lo com produtividade e desembaraço. Nessa categoria estão incluídos diferentes condições inerentes ao setor, quais sejam : almoxarife, carpinteiros, costureiras, 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, recebendo o valor mensal **de R$ 876,00 (oitocentos e setenta e seis reais)**;

IV- **Chefe de setor**, é todo empregado que possui amplos e especializados conhecimentos do ofício, com condições de realizá-lo e avaliá-lo, possuindo condições para esta função de confiança, que receberá o valor mensal **de R$ 1.003,00 (um mil e três reais)**.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Em razão da presente CCT. ter sido celebrada próxima à data do pagamento salarial do mês de junho/2011, estabelecem os Sindicatos acordantes, que eventuais diferenças salariais decorrentes deste reajustamento, alusivas ao período acima referido (maio e junho/2011), poderão ser quitadas juntamente com o pagamento salarial de julho/2011, ou seja, até 05/08/2011, sem qualquer acréscimo correspondente;

PARÁGRAFO SEGUNDO - Os empregados classificados como Meio-profissionais, Profissionais ou Chefes de setor, desde que previamente treinados para tanto, também poderão ser utilizados pelas empresas em quaisquer serviços, segundo as necessidades das mesmas;

PARÁGRAFO TERCEIRO - A presente classificação profissional, é restrita a cada empresa individualmente, não acarretando quaisquer implicações subsequentes para outras empresas contratantes, as quais poderão estabelecer livre e individualizadamente a contratação do empregado no respectivo cargo de acesso;

CLÁUSULA 6ª - 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 05 deste instrumento;

CLÁUSULA 7ª - ADIANTAMENTO SALARIAL :

Obrigam-se as empresas da categoria em questão, àqueles empregados que assim o desejarem, 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 23 (vinte e três) do mês em curso;

CLÁUSULA 8ª - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE :

O adicional de insalubridade devido ao empregado por força de lei, incidirá sobre o respectivo salário profissional - cláusula 04.2 (Súmulas n°s 228 e 17, ambas do C. TST, combinadas entre si, de conformidade com a Resolução n° 121/03, daquele mesmo Tribunal);

CLÁUSULA 9ª - PAGAMENTO DO SALÁRIO :

Os salários deverão ser pagos até o 5° (quinto) dia útil após o mês subseqüente 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;

CLÁUSULA 10ª - 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;

CLÁUSULA 11ª - 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, relativos a seguro de vida e acidentes pessoais, despesas com farmácias (vales e convênios), associação de funcionários, assistência médica e odontológica, 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 aposto na via que ficar em poder do empregado;

CLÁUSULA 12ª - 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 48 (quarenta e oito) horas, fornecendo ainda, recibo por ocasião de sua apresentação e entrega, bem como, de outros documentos;

CLÁUSULA 13ª - 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 14ª - 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;

CLÁUSULA 15ª - 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;

CLÁUSULA 16ª - 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 2°, 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, relativos à 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, independentemente de 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;

PARÁGRAFO SEXTO - HORÁRIOS ESPECIAIS DE TRABALHO :

As empresas poderão firmar acordos individuais com seus empregados, total ou parcialmente, relativamente a horários especiais de trabalho, objetivando incrementar o processo de produção, evitando assim a interrupção nas áreas em que por motivo de ordem técnica não seja possível a paralisação de máquinas e/ou equipamentos. Tal previsão convencional, não se aplica às empresas que utilizem turnos de revezamento ininterrupto;

CLÁUSULA 17ª - 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 à demanda por produto, bem como à 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 convenentes, têm como justo e contratado, a flexibilização das jornadas existentes nas empresas, que poderão ser prorrogadas ou compensadas, parcial ou totalmente, 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);
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 (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 (quarenta e oito) horas;
e) Quer tenham trabalhado em jornada menor do que 44 (quarenta e quatro) horas ou superior a tanto (44 horas), os empregados receberão salários calculados em horas normais, isto é, na base de 44 (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% (cinqüenta 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, faculta-se às empresas a adoção do sistema de compensação de horas de trabalho, em número não excedente de 2 (duas) horas diárias e no limite máximo de 30 (trinta) horas mensais, mediante acordo individual por escrito celebrado entre os empregados e o empregador. As horas objeto da presente prorrogação, serão compensadas dentro de 120 (cento e vinte) dias após as horas laboradas. Caso alguma empresa necessite de limite máximo de horas mensais superior ao previsto, deverá comunicar o SIMA por escrito a tal respeito, que repassará tal pleito ao Sindicato Profissional, que se compromete a negociar o respectivo acordo coletivo no prazo máximo de 5 (cinco) dias úteis a partir de então;
h) Acima do limite mencionado no item "g" anterior (30,0 horas mensais), haverá necessidade de prévia 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 período de quatro (4) meses, a empresa se obriga a quitar de imediato as horas trabalhadas, com adicional de 50% (cinqüenta 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 lançadas 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;

CLÁUSULA 18ª - REGIME DE COMPENSAÇÃO HORÁRIA "12 X 36" :

As empresas poderão validamente contratar porteiros/vigias em regime de doze (12) horas de trabalho por trinta e seis (36) 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 19ª - 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;

CLÁUSULA 20ª - 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;

CLÁUSULA 21ª - 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 22ª - 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 23ª - 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;

CLÁUSULA 24ª - 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 1° de janeiro;

CLÁUSULA 25ª - 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;

CLÁUSULA 26ª - GARANTIAS ESPECIAIS DE TRABALHO :

a- Até que seja promulgada a Lei Complementar a que se refere o artigo 7°, I, da Constituição Federal, fica proibida a dispensa sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez, até cinco meses após o parto. Ocorrendo dispensa sem justa causa, caberá à empregada comunicar obrigatória e imediatamente à empresa o seu estado gravídico, através de atestado médico específico, para que possa ocorrer a sua readmissão e o consequente restabelecimento do contrato de trabalho. A comunicação será feita pela empregada, até, no máximo, 30 (trinta) dias após a data de seu afastamento, sob pena de perda automática da respectiva garantia;

b- 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;

c- 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;

CLÁUSULA 27ª - AVISO PRÉVIO:

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

PARAGRÁFO ÚNICO: Na hipótese de ocorrência do parágrafo 2°, do artigo 488 da CLT (sem a redução horária nos primeiros 23 dias e ausência de trabalho nos últimos sete dias subseqüentes), a rescisão contratual deverá ser paga no 24° (vigésimo quarto) dia correspondente (segunda a sexta-feira);

CLÁUSULA 28ª - 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 está disposição no caso de inexistência de sede ou sub-sede do sindicato operário na localidade de trabalho do empregado dispensado;

CLÁUSULA 29ª - 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;

CLÁUSULA 30ª - 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 04 (quatro) salários mínimos na hipótese de morte por acidente de trabalho;

CLÁUSULA 31ª - DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA :

Ocorrendo dispensa por justa causa, deverá o empregador especificar o motivo em carta a ser

entregue ao empregado, mediante recibo;

CLÁUSULA 32ª - COZINHA :

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

CLÁUSULA 33ª - ESTACIONAMENTO :

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

CLÁUSULA 34ª - 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 3/9/1986;

CLÁUSULA 35ª - 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 36ª - CESTA BÁSICA / VALE COMPRAS :

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 e/ou vale compras (cupons ou cartões magnéticos para aquisição em estabelecimentos comerciais) de produtos comestíveis aos seus empregados, que jamais constituir-se-ão em "direito adquirido" daqueles.

PARAGRÁFO PRIMEIRO: Tal benefício acima citado, somente será concedido ao trabalhador que durante aquele período não faltar ao serviço, 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 tais benefícios, jamais integrará a remuneração daqueles empregados que eventualmente os usufrua, portanto, não possuindo caráter salarial, remuneratório ou contraprestativo, nem considerando valor utilidade salarial sob qualquer pretexto;

PARÁGRAFO TERCEIRO: Sugere-se ainda, se possível for, que durante o mês de dezembro/2011 tal cesta básica seja acrescida de produtos natalinos, mantidas todas aquelas condições e critérios supracitados;

CLÁUSULA 37ª - 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.

PARAGRÁFO 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;

CLÁUSULA 38ª - SEGURO :

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

CLÁUSULA 39ª - EMPRESAS NOVAS :

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

CLÁUSULA 40ª - 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 41ª - 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;

CLÁUSULA 42ª - SINDICALIZAÇÃO DOS EMPREGADOS :

As empresas comprometem-se a favorecer a sin-

dicalização de seus empregados e aqueles que vierem a ser admitidos com a entrega do material promocional do sindicato operário;

CLÁUSULA 43ª - 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;

CLÁUSULA 44ª - LIVRE ACESSO :

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

CLÁUSULA 45ª - 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 46ª - TRABALHO INFORMAL :

Os Sindicatos Econômico e Profissional, caso tenham conhecimento da existência de trabalhadores sem o registro em CTPS, convocarão imediatamente a empresa contratante para regularizar tal infração, sob pena de seqüencial comunicação ao Ministério do Trabalho;

CLÁUSULA 47ª - 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 subsequente 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 48ª - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA DAS EMPRESAS AO SINDICATO PATRONAL :

Em 29 de julho de 2011, as empresas associadas integrantes da categoria econômica convenente, recolherão 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/2011, 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;

CLÁUSULA 49ª - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL AO SINDICATO DOS EMPREGADOS :

1- Em face do que conjuntamente dispõem os artigos 8º, II, 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 30/04/2011 e abrangidos por este instrumento normativo, aprovado mediante prévia e específica autorização da assembléia geral extraordinária da entidade profissional, contribuirão com o montante equivalente a **5,0%** (cinco por cento) do salário auferido no mês de julho/2011, a título de contribuição negocial, sendo que deste percentual será repassado 0,5% (meio ponto percentual) em cada qual, à Federação dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário do Estado do Paraná, conforme previsto no inciso X, do artigo 8º do Estatuto Social;

2- As importâncias resultantes deste desconto, deverão ser depositadas pelo empregador (empresa ou pessoa física), em conta especial junto à Caixa Econômica Federal ou junto ao Banco do Brasil S/A, em nome do Sintracom Londrina até 10 de agosto de 2011;

3- Caberá ao Sintracom Londrina o fornecimento e encaminhamento das guias para fins de recolhimento dos descontos efetuados, para as contas estabelecidas pelo sindicato;

4- A distribuição das importâncias arrecadadas será feita conforme orientação impressa na guia, sempre obedecendo aos percentuais a serem distribuídos para o Sindicato, Federação e Confederação;

5- Fica estabelecido o amplo direito de oposição incondicional e irrestrita 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, observado o prazo não inferior a 30 (trinta) dias a partir da entrada em vigor deste instrumento normativo. Em se tratando de empregado analfabeto, poderá ele opor-se através de termo redigido por outrem, porém subscrito por duas testemunhas devidamente identificadas;

6- Obriga-se a entidade profissional, a regressivamente garantir de forma incondicional, irrevogável e irretratável, o imediato ressarcimento de qualquer condenação judicial que as empresas eventualmente vierem a sofrer já em primeiro grau de jurisdição, relativa-

mente à devolução das parcelas descontadas a título de contribuição assistencial/reversão salarial aludida nesta cláusula;

7- Compromete-se a entidade profissional, a efetuar ampla e geral divulgação desta Convenção Coletiva a todos os empregados abrangidos pela mesma;

CLÁUSULA 50ª - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA AO SINDICATO DOS EMPREGADOS :

1- De acordo com a manifestação das assembléias gerais com respaldo no artigo 8º, IV da CF/88, fica estabelecido entre os signatários que os empregadores farão um desconto mensal nos salários de todos os empregados associados, **no percentual de 2,0% (dois por cento) ao mês,** a título de contribuição confederativa;

2- As importâncias resultantes deste desconto, deverão ser depositadas pelo empregador (empresa ou pessoa física), em conta especial junto à Caixa Econômica Federal ou junto ao Banco do Brasil S/A em nome do Sintracom Londrina até décimo dia útil de cada mês. O não recolhimento do desconto sujeitará a empresa às sanções previstas no art. 600 da CLT;

3- Caberá ao Sintracom Londrina o fornecimento e encaminhamento das guias para fins de recolhimento dos descontos efetuados, para as contas estabelecidas pelo sindicato.

4- As empresas remeterão ao Sintracom Londrina a relação dos valores brutos e descontos efetuados dos empregados mensalmente;

5- A distribuição das importâncias arrecadadas será feita conforme orientação impressa na guia, sempre obedecendo aos percentuais a serem distribuídos para o Sindicato, Federação e Confederação.

CLÁUSULA 51ª - 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;

CLÁUSULA 52ª - 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;

CLÁUSULA 53ª - 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.

Arapongas, 20 de junho de 2011.

SIMA - SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE MÓVEIS DE ARAPONGAS
NELSON POLISELI - PRESIDENTE
CPF 009.732.039-00

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE LONDRINA
DENILSON PESTANA DA COSTA - PRESIDENTE
CPF 731.067.399-91

De acordo :

Sílvio Luiz Pinetti
Diretor Executivo
(SIMA)

José Manoel Garcia Fernandes
OAB/PR 12.855
(JURÍDICO SIMA)