

# CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2006/2007 :

SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE SERRARIAS, CARPINTARIAS, TANOARIAS, MADEIRAS COMPENSADAS E LAMINADAS, AGLOMERADAS E CHAPAS DE FIBRAS DE MADEIRAS E DA MARCENARIA (MÓVEIS DE MADEIRAS), MÓVEIS E MOBILIAS EM GERAL, INCLUSIVE JUNCO, VIME E TUBULARES (ESTRUTURAS METÁLICAS), ALÉM DE ARTEFATOS DE MADEIRA, VASSOURAS E AINDA CORTINAS, CORTINADOS E ESTOFADOS DE ARAPONGAS - SIMA (CNPJ 78.013.810/0001-70) E SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE LONDRINA (CNPJ 78.653.885/0001-92)

## **BASE TERRITORIAL :**

LONDRINA - CAMBÉ - TAMARANA - PRADO FERREIRA - PITANGUEIRAS.

As entidades sindicais supracitadas, celebram através deste instrumento, com fulcro nos arts. 611 e seguintes da CLT, a presente Convenção Coletiva de Trabalho, mediante as seguintes cláusulas :

### **01. PRAZO E VIGÊNCIA:**

A vigência do presente instrumento é de 1º de maio de 2006 a 30 de abril de 2007;

### **02. CATEGORIAS ABRANGIDAS:**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho, abrange as categorias econômicas e profissionais, inclusive administração, porteiros, seguranças e vigias, compreendidas pelo terceiro grupo da CLT, representadas pelas entidades convenentes, em suas respectivas bases territoriais;

### **03. REAJUSTE SALARIAL:**

A partir de 1º de junho de 2005, será concedido a todos os trabalhadores da categoria, o reajuste salarial de **4,80% (quatro inteiros e oitenta centésimos percentuais)**, incidente sobre o mês de junho/2005, deduzidas eventuais antecipações salariais concedidas a partir de então (junho/2005).

**PARÁGRAFO PRIMEIRO :** Em razão da presente CCT ter sido celebrada somente após o pagamento salarial do mês de julho/2006, acordam os Sindicatos convenentes que tal diferença salarial alusiva aos meses de maio, junho e julho/2006, deverão ser quitadas juntamente com o pagamento do salário de agosto/2006, ou seja, até 6 de setembro de 2006.

**PARÁGRAFO SEGUNDO :** Para os empregados contratados após maio/2005, será devido o reajuste salarial proporcional à data de admissão de cada qual, nos seguintes termos :

Admissão em :	Reajuste de :	Admissão em :	Reajuste de
Maio/2005	4,80%	Novembro/2005	2,81%
Junho/2005	3,76%	Dezembro/2005	2,02%
Julho/2005	3,93%	Janeiro/2006	1,44%
Agosto/2005	3,88%	Fevereiro/2006	0,89%
Setembro/2005	3,88%	Março/2006	0,56%
Outubro/2005	3,66%	Abril/2006	0,17%

**PARÁGRAFO TERCEIRO :** Tal reajuste acima estipulado pelos Convenentes, satisfaz e extingue plena, irrevogável e irretroatamente todas as pretensões profissionais de atualização e reajustamento salarial, pertinentes ao período que antecede a data-base em questão (1º/5/2005 a 30/4/2006);

### **04. PISOS SALARIAIS:**

04.1- A partir de 1º de maio de 2006, será garantido aos integrantes da categoria profissional que anteriormente jamais 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\$ 390,00 (trezentos e noventa reais). Após tal período (6 meses), os empregados passarão automaticamente a auferir o piso normativo da categoria abaixo previsto;

04.2- Exceção feita ao sub-item acima (04.1), a partir de 1º de maio de 2006, será garantido aos integrantes da categoria profissional, o piso salarial mensal mínimo de R\$ 481,80 (quatrocentos e oitenta e um reais e oitenta centavos), equivalente a R\$ 2,19 (dois reais e dezenove centavos) por hora;

### **05. CLASSIFICAÇÃO PROFISSIONAL:**

A partir de 1º de setembro de 2006, 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 da cláusula 04.1 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\$ 481,80 (quatrocentos e oitenta e um reais e oitenta centavos);**

**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\$ 505,00 (quinhentos e cinco 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, solda-

dores, tapeceiros, torneiros, vigias, operadores de máquinas (operadores de plaina, fresa, CNC, desgrossadeira, destopadeira, serra circular, esquadrejadeira, torno, lixadeira, tupia) e outros semelhantes, recebendo o valor mensal de **R\$ 547,00 (quinhentos e quarenta e sete 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\$ 625,90 (seiscentos e vinte e cinco reais e noventa e centavos)**;

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Os empregados classificados como Meio-profissionais, Profissionais ou Chefes de setor, também poderão ser utilizados pelas empresas em quaisquer serviços, segundo as necessidades das mesmas;

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

#### **06. MENOR APRENDIZ:**

Observadas as demais exigências previstas na Lei nº 10.097/2000, ao menor 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;

#### **07. 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;

#### **08. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE:**

O adicional de insalubridade devido ao empregado por força de lei, incidirá sobre o respectivo salário profissional – cláusula 04.2 (Súmulas nºs 228 e 17, ambas do C. TST, combinadas entre si, de conformidade com a Resolução nº 121/03, daquele mesmo Tribunal);

#### **09. PAGAMENTO DO SALÁRIO:**

Os salários deverão ser pagos até o 5º (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;

#### **10. 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;

#### **11. DESCONTOS SALARIAIS AUTORIZADOS :**

Além dos descontos previstos em lei, as empresas poderão proceder descontos dos salários dos seus empregados relativamente a seguro de vida, despesas com farmácia, associação de funcionários, além da assistência médica, odontológica e previdência privada, desde que expressa e individualmente autorizados pelos mesmos.

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

#### **12. 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;

#### **13. 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;

#### **14. 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;

#### **15. 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;

#### **16. 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 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;

**17. 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 convenientes, 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% (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, facultase 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% (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 lançadas para o período de Banco de Horas imediatamente seguinte;

**j)** O regime de Banco de Horas não invalida o acordo de compensação de jornada previsto nesta CCT, nem os acordos individualmente elaborados pelas partes firmatárias do presente, sendo certo que a empresa poderá utilizar ambos os mecanismos de compensação e prorrogação de jornada simultaneamente, sem que isto acarrete direito a qualquer hora extra ao empregado;

## **18. REGIME DE COMPENSAÇÃO HORARIA "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;

## **19. 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;

## **20. 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;

## **21. 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;

## **22. 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;

## **23. 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;

## **24. FÉRIAS PROPORCIONAIS:**

Para os empregados com mais de 03 (três) meses e menos de 01 (um) ano de serviço na empresa, e que rescindirem seu contrato de trabalho por pedido de demissão, fica assegurado o pagamento das férias proporcionais correspondentes aos meses trabalhados, acrescido do terço constitucional respectivo;

## **25. 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;

## **26. 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;

## **27. GARANTIAS ESPECIAIS DE TRABALHO:**

- a-** Até que seja promulgada a Lei Complementar a que se refere o artigo 7º, 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 conseqüente 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;

### **28. AVISO PRÉVIO:**

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

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Na hipótese de ocorrência do parágrafo 2º, 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 24º (vigésimo quarto) dia correspondente (segunda a sexta-feira);

### **29. 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- Quando da homologação, as empresas devem apresentar junto com os demais documentos obrigatórios, as guias de contribuição sindical e reversão salarial, tanto dos empregados como dos empregadores;
- e- 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;

### **30. 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;

### **31. 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;

### **32. DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA:**

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

### **33. COZINHA:**

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

### **34. ESTACIONAMENTO:**

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

### **35. 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;

### **36. 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;

### **37. 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 de produtos comestíveis aos seus operários, 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, 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 se considerando valor utilidade salarial sob qualquer pretexto;

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Sugere-se ainda, se possível for, que durante o mês de dezembro/2005, tal cesta básica seja acrescida de produtos natalinos, mantidas todas aquelas condições e critérios supracitados;

### **38. SEGURO:**

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

### **39. 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;

### **40. 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;

### **41. 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;

### **42. 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;

### **43. 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;

### **44. 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;

### **45. COMISSÃO PARITÁRIA:**

Os sindicatos convenientes 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;

### **46. 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;

### **47. 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;

### **48. CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA DAS EMPRESAS AO SINDICATO PATRONAL:**

Em 30 de setembro de 2006, as empresas integrantes da categoria econômica conveniente, recolherão em favor do SIMA, a importância de R\$ 30,00 (trinta reais), multiplicada pelo número dos correspondentes empregados que figuraram na folha de pagamento do mês de maio/2006, devendo ser observado o limite mínimo de R\$ 300,00 (trezentos 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 empresas infratoras às penalidades previstas no artigo 600 da CLT;

### **49. CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL 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% (dois por cento)**, 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 o quinto dia útil de cada mês. O não recolhimento de desconto percentual devido até 5º dia de cada mês, sujeitará a empresa às sanções previstas no art. 600 da CLT;

3- Caberá ao Sintracom Londrina o fornecimento/encaminhamento das guias para fins de recolhimento dos descontos efetuados, para as contas estabelecidas no item anterior;

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;

**50. MULTA:**

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

**51. NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO:**

Comprometem-se os Sindicatos convenientes, 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;

**52. FORO:**

É competente a Justiça do Trabalho para dirimir as divergências decorrentes da presente Convenção Coletiva de Trabalho;

Arapongas, 26 de agosto de 2006.

**SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE SERRARIAS, CARPINTARIAS, TANOARIAS, MADEIRAS COMPENSADAS E LAMINADAS, AGLOMERADAS E CHAPAS DE FIBRAS DE MADEIRAS E DA MARCENARIA (MÓVEIS E MADEIRAS), MÓVEIS E MOBÍLIAS EM GERAL, INCLUSIVE JUNCO, VIME E TUBULARES (ESTRUTURAS METÁLICAS), ALÉM DE ARTEFATOS DE MADEIRA, VASSOURAS E AINDA CORTINAS, CORTINADOS E ESTOFADOS DE ARAPONGAS**

**VALDECIR TUDINO - PRESIDENTE**  
**CPF 810.016.228-04**

**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**  
**(SIMA)**