

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO (2008/2009) :

SIMA - SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE MÓVEIS DE ARAPONGAS (CNPJ/MF nº 78.013.810/0001-70) E SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE ARAPONGAS (CNPJ/MF nº 77.540.839/0001-47)

BASE TERRITORIAL :
ARAPONGAS - ROLÂNDIA - APUCARANA - SABÁUDIA - CALIFÓRNIA e 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 2008 a 30 de abril de 2009;

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:

03.1- No período de 01/05/2006 a 30/04/2007, 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 outubro/2005, deduzidas eventuais antecipações salariais concedidas no período de 01/05/2005 a 30/04/2006. Para os empregados contratados após maio/2005, será devido o reajuste salarial proporcional à data de admissão de cada qual. Piso salarial mensal da categoria no período : AUXILIAR de R\$ 478,94; OFICIAL de R\$ 526,83; CHEFE de R\$ 574,73;

03.2- No período de 01/05/2007 a 30/04/2008, será concedido a todos os trabalhadores da categoria, o reajuste salarial de 4,5% (quatro e meio por cento), incidente sobre o mês de maio/2006, deduzidas eventuais antecipações salariais concedidas no período de 1º de maio de 2006 a 30 de abril de 2007. Para os empregados contratados após maio/2006, será devido o reajuste salarial proporcional à data de admissão de cada qual. Piso salarial mensal da categoria no período : AUXILIAR de R\$ 500,50; OFICIAL de R\$ 550,54; CHEFE de R\$ 600,59;

03.3- A partir de 1º de maio de 2008, será concedido a todos os trabalhadores da categoria, o reajuste salarial único e exclusivo de 6,0% (seis por cento), para todas as faixas e valores correspondentes, excepcionando-se apenas o respectivo piso previsto neste instrumento (cláusula 04), incidente sobre o mês de maio/2007, deduzidas eventuais

antecipações salariais concedidas no período de 1º de maio de 2007 a 30 de abril de 2008;

PARÁGRAFO PRIMEIRO : Em razão da presente CCT, ter sido celebrada após o pagamento salarial do mês de maio/2008, estabelecem os sindicatos acordantes, que tal diferença salarial alusiva a maio/2008, bem como eventuais outras anteriores correspondentes, inclusive rescisórias pertinentes, deverão ser quitadas juntamente com o pagamento salarial de junho/2008, ou seja, até 05/07/2008, sem qualquer acréscimo ou cominação;

PARÁGRAFO SEGUNDO : Para os empregados contratados após maio/2007, será devido o reajuste salarial proporcional à data de admissão de cada qual, tomando-se por base o índice de reajustamento referido de 6,0% (seis por cento), nos seguintes termos :

Admissão em :	Reajuste de :	Admissão em :	Reajuste de :
Maio/2007	6,00%	Novembro/2007	3,84%
Junho/2007	5,73%	Dezembro/2007	3,39%
Julho/2007	5,39%	Janeiro/2008	2,38%
Agosto/2007	5,04%	Fevereiro/2008	1,67%
Setembro/2007	4,42%	Março/2008	1,17%
Outubro/2007	4,16%	Abril/2008	0,65%

PARÁGRAFO TERCEIRO : Tais reajustes acima estipulados pelos Convenentes, satisfazem e extinguem plena, irrevogável e irretroatamente todas as pretensões profissionais de atualização e reajustamento salarial, pertinentes ao período de 01/05/2005 a 30/04/2008, tornando assim sem qualquer efeito e validade os equívocos materiais (digitação) contidos nos itens 2 e 3 da "Ata de Negociação Coletiva do Trabalho 2008/2009", firmada pelos convenentes em 27/05/2008;

04. PISO SALARIAL:

A partir de 1º de maio de 2008, será garantido aos integrantes da categoria profissional, o piso salarial mensal de ingresso de R\$ 544,00 (quinhentos e quarenta e quatro reais), equivalente a R\$ 2,47 (dois reais e quarenta e sete centavos) por hora;

05. CLASSIFICAÇÃO PROFISSIONAL :

A partir de 1º de maio de 2008, 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 exista o serviço respectivo, observando-se para cada qual, o piso normativo correspondente:

- I- Auxiliar - receberá o piso salarial (R\$ 544,00);
- II- Oficial - receberá o piso salarial acrescido de 10% (dez por cento), ou seja R\$ 598,40;
- III- Chefia - receberá o piso salarial acrescido de 20% (vinte por cento), ou seja R\$ 652,80;

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Os empregados classificados como oficiais ou chefes, também poderão ser utilizados pelas empresas em quaisquer serviços, segundo a necessidade das mesmas;

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



06. 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;

07. 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;

08. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE :

O adicional de insalubridade devido ao empregado por força de lei, incidirá sobre o respectivo salário normativo/profissional (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 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;

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. 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;

12. 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;

13. 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;

14. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA :

O contrato de experiência está limitado a no mínimo 30 (trinta) e no máximo a 60 (sessenta) dias, devendo ainda conter a assinatura do empregado sobre a data. As empresas fornecerão aos empregados a segunda via do contrato de experiência firmado;

15. 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 : COMPENSAÇÃO E PRORROGAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO :

As empresas que se utilizarem do regime de compensação horária de trabalho, mediante acordo escrito firmado com os empregados, para extinção parcial ou total 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 SEGUNDO : O feriado que coincidir com o sábado compensado, será pago pela empresa como se trabalhado tivesse;

16. 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 assembléia 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 de jornada (extinção do trabalho aos sábados) utilizado pela empresa, nem os acordos individualmente elaborados pelas partes firmatárias do presente, sendo certo que a empresa poderá utilizar ambos os mecanismos de compensação e prorrogação de jornada simultaneamente, sem que isto acarrete direito a qualquer hora extra ao empregado;

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 escrutínio aberto (aclamação), da maioria dos trabalhadores de todos os setores, que se fizerem presentes a uma assembléia 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 e silenciosa de um membro do SIMA (Sílvio Luiz Pinetti ou Camila Fernanda Moreira Rodrigues) e outro do Sindicato dos Trabalhadores (Carlos Roberto da Cunha ou Ataíde da Cruz Botelho), ambos sem qualquer direito a manifestação verbal, escrita ou outra forma qualquer, quer seja interna ou externamente às dependências de cada empresa, o que também deverá ser respeitado pelas respectivas entidades convenentes;

17. REGIME DE COMPENSAÇÃO HORARIA "12 X 36":

As empresas poderão validamente contratar 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;

18. 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;

19. 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;

20. 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;
- d- para efeito das ausências legais, não se considera o sábado como dia útil;

21. 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;

22. 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;

23. 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;

24. 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;

25. 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;
- b- O empregado que sofreu acidente de trabalho tem garantido, pelo prazo mínimo de 12 meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentária, independentemente da percepção de auxílio acidente;
- 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;

26. AVISO PRÉVIO :

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

27. 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 sub-sede do sindicato operário na localidade de trabalho do empregado dispensado;

28. 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;

29. 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;

30. DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA :

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

31. COZINHA :

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

32. ESTACIONAMENTO :

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

33. 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;

34. 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;

35. 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/2008, tal cesta básica seja acrescida de produtos natalinos, mantidas todas aquelas condições e critérios supra-citados;

36. SEGURO :

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

37. 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;

38. 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;

39. 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;

40. 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;

41. 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;

42. 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;

43. 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;

44. 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;

45. TAXA ASSISTENCIAL AO SINDICATO DOS EMPREGADOS (REVERSÃO SALARIAL) :

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, bem como daqueles que celebraram rescisão contratual no período compreendido entre 01/05/2008 a 30/06/2008, todos os demais trabalhadores admitidos até 30/04/2008 e abrangidos por este instrumento normativo, aprovado mediante prévia e específica autorização da assembleia geral extraordinária da entidade profissional então realizada em 07/03/2008, consoante expressa convocação e publicação havida no Jornal "Tribuna do Norte" de 01/03/2008, contribuirão com o montante igual a 4,0% (quatro por cento) descontados da remuneração do mês de junho/2008 e 4,5% (quatro e meio pontos percentuais) descontados da remuneração de novembro/2008, cujas importâncias deverão ser recolhidas pelas empresas, em favor do sindicato operário até as datas de 15/07/2008 e 15/12/2008, respectivamente, através de guias bancárias específicas para tanto, as quais deverão ser previamente fornecidas por tal órgão beneficiário. Não haverá por parte do Sindicato Profissional qualquer cobrança respectiva relativamente aos anos de 2006 e 2007, exceção feita exclusivamente àquelas empresas que procederam tal desconto salarial.

Parágrafo primeiro : 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. 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 a 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 contribuição 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;

46. CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA DAS EMPRESAS AO SINDICATO PATRONAL:

Em 30 de julho de 2008, as empresas integrantes da categoria econômica conveniente, recolherão em favor do SIMA, a importância de R\$ 35,00 (trinta e cinco reais), multiplicada pelo número dos correspondentes empregados que figuraram na folha de pagamento do mês de maio/2008, devendo ser observado o limite mínimo de R\$ 350,00 (trezentos e cinquenta reais) por empresa. 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;

47. MULTA :

Em caso de descumprimento de quaisquer das cláusulas da presente convenção, pagará o empregador diretamente ao empregado, multa única equivalente a 20% (vinte por cento) sobre o piso salarial da categoria, vigente à época da violação correspondente;

48. NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO :

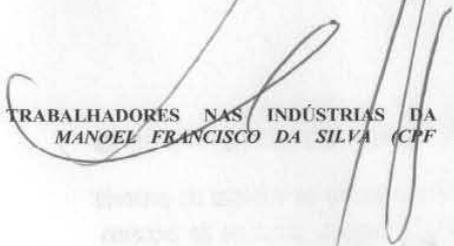
Comprometem-se os Sindicatos convenientes, num prazo máximo de 90 (noventa) dias, a restabelecer as tratativas negociais visando o aprimoramento desta Convenção Coletiva de Trabalho, conforme pautas de reivindicações complementares recíprocas em poder de cada qual;

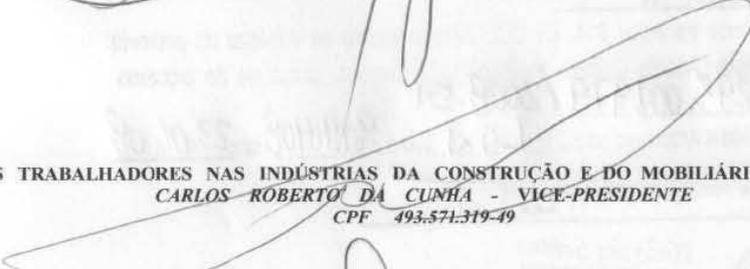
49. FORO :

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 2008.

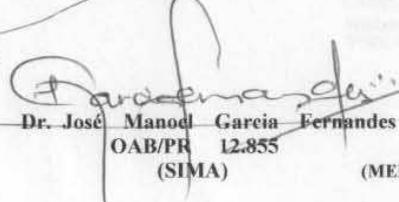

SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE SERRARIAS, CARPINTARIAS, TANOARIAS, MADEIRAS COMPENSADAS E LAMINADAS, AGLOMERADAS E CHAPAS DE FIBRAS DE MADEIRAS E DA MARCENARIA (MÓVEIS E MADEIRAS), MÓVEIS E MOBÍLIAS EM GERAL, INCLUSIVE JUNCO, VIME E TUBULARES (ESTRUTURAS METÁLICAS), ALÉM DE ARTEFATOS DE MADEIRA, VASSOURAS E AINDA CORTINAS, CORTINADOS E ESTOFADOS DE ARAPONGAS
VALDECHR TUDINO - PRESIDENTE
CPF 810.016.228-04

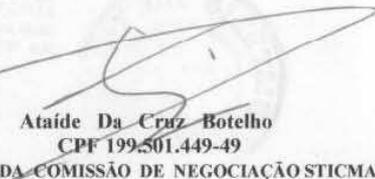

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO /DE ARAPONGAS
MANOEL FRANCISCO DA SILVA (CPF 323.416.449-53) - PRESIDENTE


FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DO ESTADO DO PARANÁ
CARLOS ROBERTO DA CUNHA - VICE-PRESIDENTE
CPF 493.571.319-49

De acordo :


Silvio Luiz Pinetti
Diretor Executivo
(SIMA)


Dr. José Manoel Garcia Fernandes
OAB/PR 12.855
(SIMA)


Ataíde Da Cruz Botelho
CPF 199.501.449-49
(MEMBRO DA COMISSÃO DE NEGOCIAÇÃO STICMA)



7.ª FOLHA
Este documento é integrante do processo de registro de uma convenção coletiva de trabalho, conforme consta no ato de registro nº 46293.001979/2008-51, sob o nº 9040408, data 23/06/08.

REGISTRO DE CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
A presente convenção coletiva de trabalho foi registrada em 23/06/08, sob o nº 9040408, data 23/06/08, no processo nº 46293.001979/2008-51, sob o nº 9040408, data 23/06/08.

REGISTRO
A presente convenção coletiva de trabalho foi registrada em 23/06/08, sob o nº 9040408, data 23/06/08, no processo nº 46293.001979/2008-51, sob o nº 9040408, data 23/06/08.

Este documento é integrante do processo de registro de uma convenção coletiva de trabalho, conforme consta no ato de registro nº 46293.001979/2008-51, sob o nº 9040408, data 23/06/08.

REGISTRO DE CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

A presente convenção coletiva de trabalho foi registrada em 23/06/08, sob o nº 9040408, data 23/06/08, no processo nº 46293.001979/2008-51, sob o nº 9040408, data 23/06/08.

Este documento é integrante do processo de registro de uma convenção coletiva de trabalho, conforme consta no ato de registro nº 46293.001979/2008-51, sob o nº 9040408, data 23/06/08.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO DELEGACIA REGIONAL DO TRABALHO EM
RODRIGUAZ - RJ

Nos termos do artigo 514, da CLT, defiro a pedido de depósito da presente
Convenção/ Acordo Coletivo de Trabalho/ Adesões, constante do processo
nº 46293.001979/2008-51
Registrado e Arquivado na SDT/ LOW sob o nº 9040408 data 23/06/08



Hélia dos Santos
Chefe Atividades Auxiliares
Mat. 141562-SDT/LOWPR

