

## **Atenção!**

O texto a seguir, está disponível para fins de consulta, não substituindo a convenção coletiva de trabalho, homologada e registrada no Ministério do Trabalho e Emprego (DRT/PR). Informações pessoais foram suprimidas, a fim de se preservar a privacidade dos signatários.

Convenção Coletiva de Trabalho que entre si ajustam, de um lado, representando os empregadores, o **SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DA MADEIRA E DO MOBILIÁRIO DO OESTE DO ESTADO DO PARANÁ - SINDMADEIRA** e, de outro lado, representando os empregados, o **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA MADEIRA E DO MOBILIÁRIO DE CASCAVEL E REGIÃO - SINTRIMMOC**, com a assistência da **FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DO ESTADO DO PARANÁ** ambos devidamente representados por seus presidentes e devidamente assinados ao final. tem iusto e contratados

### **01 - VIGÊNCIA**

O prazo de vigência da presente Convenção é de 12 meses, iniciando-se em 1º de maio de 2003 e com término em 30 de abril de 2004.

### **02 - CATEGORIAS ABRANGIDAS**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrange as categorias econômicas e profissionais representadas pelas entidades convenientes nos municípios de:

Anahy, Assis Chateaubriand, Boa Vista da Aparecida, Braganey, Cafelândia, Campo Bonito, Capitão Leonidas Marques, Cascavel, Catanduvas, Céu Azul, Corbélia, Diamante do Sul, Formosa do Oeste, Guaraniaçu, Ibema, Iracema do Oeste, Jesuítas, Lindoeste, Nova Aurora, Santa Lucia, Santa Tereza do Oeste e Três Barras do Paraná.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Os novos municípios oficialmente criados em função de desmembramento de outro município até então pertencente à base territorial de qualquer Sindicato obreiro conveniente, nela se compreendem.

### **03 - REAJUSTE SALARIAL**

A partir de 1º de maio de 2003, as empresas representadas pelo Sindicato Patronal reajustarão os salários de seus empregados mediante a aplicação de 19,36% (dezenove virgula trinta e seis por cento) sobre o salário de maio de 2002.

### **04 - SALARIAL**

Na vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho fica instituído o pagamento de um piso salarial a todos os trabalhadores da categoria profissional, a partir de 01 de maio de 2003 o valor de R\$ 326,00 (trezentos e vinte e seis reais) mensalmente.

**Parágrafo Primeiro** - Para os empregados admitidos a partir de 1º de maio de 2003, durante o período do contrato de experiência, o piso salarial será de R\$ 300,00 (Trezentos reais). Após este período o piso salarial será de acordo com a presente cláusula.

**Parágrafo Segundo** - Excluem-se do piso salarial fixado na presente cláusula, os menores em treinamento interno nas empresas, aos quais, será devido salário mínimo desde sua admissão, até o término do treinamento.

## **05 - FALECIMENTO DE EMPREGADO**

No caso de falecimento de empregado por motivo de morte natural ou acidental, se obrigam as empresas a comunicar tal episódio ao Sindicato Profissional no prazo de 24 (vinte e quatro) horas, a contar do conhecimento do fato, pagando ao dependente mais próximo, mediante comprovação, 02 (dois) salários nominais.

**Parágrafo Único:** fica a empregadora dispensada do pagamento acima acordado, na hipótese que mantenha às suas expensas, seguro de vida com prêmio superior aos valores acima.

## **06 - FÉRIAS PROPORCIONAIS**

Para os empregados com mais de três meses de serviço para a mesma empresa, e que rescindam o seu contrato de trabalho por pedido de demissão, fica assegurado o pagamento das férias proporcionais correspondentes aos meses trabalhados, incluída a indenização de um terço de que trata o artigo 7, XVII da CF.

## **07 - FÉRIAS PARCIAIS**

As férias parciais, individuais ou coletivas, serão conforme estabelece o Título II - Capítulo IV, artigos 129 a 153 da CLT.

## **08 - 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 das mesmas.

## **09 - FERRAMENTAS, UNIFORMES E EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO**

É de responsabilidade das empresas o fornecimento de todas as ferramentas necessárias para o desenvolvimento do trabalho, ficando proibida a exigência de qualquer ferramenta por parte do empregador.

Da mesma forma fornecerão as empresas, gratuitamente, os uniformes, fardamentos e outras peças de vestimentas obrigatórios, inclusive, botas de borracha para uso nos locais de pisos encharcados.

## **10 - RESCISÕES CONTRATUAIS**

As homologações das rescisões contratuais e o pagamento das verbas decorrentes atenderão as seguintes condições:

- a) até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato; ou
- b) até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu comparecimento;
- c) o não atendimento do prazo acima fixado implicará no pagamento de multa equivalente, limitado a um salário normativo do empregado, diretamente ao empregado dispensado juntamente com as demais verbas rescisórias;
- d) a multa aqui prevista não se aplicará às demissões em decorrência de decretação de falência ou concordata;
- e) no caso de falta ou recusa do empregado no recebimento das verbas, comunicará a empresa, o Sindicato dos Trabalhadores, mediante protocolo, para ressalva de seus direitos;
- f) quando da homologação, deverão as empresas apresentar o comprovante de recolhimento do FGTS e da multa, se devida, nos termos do parágrafo 1º. do Decreto 2.430/97 que regulamentou a Lei 9.491/97 e os comprovantes de recolhimento da taxa de Contribuição Sindical, Confederativa e de Reversão Salarial de empregados e empregadores;
- g) aos empregados com mais de 06 (seis) meses de serviço para a mesma empresa e que tiver sido dispensado, fica assegurada a exigência de homologação da rescisão do contrato de trabalho, executando-se entretanto esta disposição no caso de inexistência de sede ou sub-sede

do Sindicato Operário no local de trabalho do empregado dispensado, em funcionamento na data de início de vigência da presente Convenção.

h) A homologação feita pela entidade Sindical obreira, concerne quitação exclusivamente às verbas e aos respectivos valores discriminados no documento rescisório;

i) Nos casos em que o empregado for obrigado a deslocar-se da localidade onde presta seu serviço para receber seus haveres decorrente da rescisão contratual, a empresa fica obrigada a custear-lhe as despesas de viagem (ida e volta) bem como de estadia e alimentação, ou a ressarcir o obreiro dos respectivos valores, mediante apresentação de comprovantes das despesas efetuadas, salvo despedida por justa causa.

## **11 - GARANTIAS ESPECIAIS DE TRABALHO**

a) **GESTANTE:** É garantida a estabilidade provisória da gestante, desde a confirmação da gravidez até 150 ( cento e cinqüenta) dias após o parto, desde que o empregador tenha conhecimento da gravidez, através de atestado médico e devida prova laboratorial entregues contra-recibo, ressalvada a hipótese de demissão por justa causa. Na falta de contra recibo, a gestante poderá valer-se de outro meio de prova em direito admitida, para a comprovação do conhecimento do empregador, de seu estado gravídico.

b) **AO EMPREGADO PRESTES A APOSENTAR:** Ao empregado a que faltem 24 ( vinte e quatro) meses ou menos para ter direito a aposentadoria estando já a no mínimo cinco anos trabalhando para o mesmo empregador, é garantido seu emprego até completar o tempo necessário a obtenção de sua aposentadoria, salvo ocorrência de justa causa, cessando esta garantia assim que completado o tempo necessário a obtenção da referida aposentadoria.

c) **DA VÍTIMA DE ACIDENTE DE TRABALHO:** Assegura-se estabilidade provisória à vítima de acidente de trabalho, nos termos da Lei 8.213/91, ressalvado possíveis alterações da mesma.

## **12 - CRECHE**

As empresas que não possuam creche ou convênio neste sentido, se obrigam a cumprir com as disposições da Portaria MTB nr. 3296, de 03.09.86.

## **13 - INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS**

As horas extras habitualmente trabalhadas deverão ser computadas no cálculo do 13 (décimo terceiro) salário, férias, aviso prévio, indenização por tempo de serviço e adicional, descanso semanal remuneração e FGTS.

## **14 - HORAS EXTRAS**

As horas extras trabalhadas serão remuneradas com adicional de 50% (cinqüenta por cento) para as duas primeiras diárias trabalhadas e com o adicional de 60% (sessenta por cento) para as excedentes.

## **15 - AVISO PRÉVIO**

O aviso prévio será comunicado obrigatoriamente por escrito, contra recibo, esclarecendo se o empregado deve ou não trabalhar no período, observados os prazos da cláusula 10, anotando no verso do aviso, data, hora e local da rescisão.

## **16 - AUSÊNCIAS LEGAIS**

O empregado terá direito as seguintes ausências legais:

a) de três dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente ou descendente;

b) de cinco dias consecutivos em virtude de casamento;

c) de cinco dias no decorrer da primeira semana de nascimento de filho, na forma da C.F.;

- d) de um dia útil em caso de internação de filho, ou de esposa (o), limitando-se a referida ausência a duas vezes ao ano, ou no falecimento de sogra, sogro, ou irmão;
- e) para todos os efeitos desta cláusula, não se considerará o descanso semanal remunerado.
- f) O empregado deverá fazer a comprovação dos dias em que faltou no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, sob pena de desconto.

### **17 - COMPROVANTES DE PAGAMENTO**

Os empregadores fornecerão obrigatoriamente aos empregados, os comprovantes de pagamento (envelopes ou recibos), especificando o nome da empresa, do empregado, e as parcelas a qualquer título, de forma discriminada, o valor do recolhimento do FGTS e os descontos efetuados.

### **18 - RECEBIMENTO E ENTREGA DA CTPS**

As empresas procederão as anotações na Carteira Profissional e Previdência Social dos empregados em consonância com o estabelecido no Art. 29 da CLT, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, fornecendo recibo por ocasião de sua apresentação e entrega, bem como, de outros documentos.

### **19 - TURNO ININTERRUPTOS DE TRABALHO**

A partir desta data, ressalvada a não redução de salários, fica assegurado o trabalho em turnos ininterruptos de revezamento, com jornada de seis horas diárias.

A alteração da referida jornada, deverá se precedida de acordo entre a empresa e os empregados diretamente atingidos, com a assistência do Sindicato Profissional para o estabelecimento das condições de trabalho.

### **20 - ATESTADOS**

A empresa que adota o sistema de compensação de horas extras com suspensão dos trabalhos aos sábados, será garantido o pagamento do dia em que faltou mediante atestado, como se trabalhado estivesse. Os atestados médicos e odontológicos fornecidos por facultativo do sindicato dos Trabalhadores será obrigatoriamente aceito, desde que atendidas as disposições da Portaria MTGM nr. 1722, de 25.07.79.

### **21 - HIGIENE**

As empresas observarão os requisitos abaixo:

- a) Instalações sanitárias com separação de sexo, chuveiros, lavatórios, vestiários e armários individuais.
- b) Condições de limpeza nos locais de trabalho;
- c) fornecimento de água potável;
- d) as empresas deverão ter caixa de primeiros socorros e aquelas que se utilizam de mão-de-obra feminina, as enfermarias ou caixas de primeiros socorros deverão conter absorventes higiênicos, para ocorrências emergenciais.

### **22 - ABONO DE FALTA AO ESTUDANTE**

Os empregados estudantes serão dispensados sem prejuízo de seus salários para prestação de provas constantes do currículo escolar ou vestibular que coincidam com o horário de trabalho, devendo o mesmo no prazo de 48 (quarenta e oito) horas comprovar a efetiva realização da prova ou vestibular.

### **23 - LICENÇA REMUNERADA PARA DIRIGENTES SINDICAIS**

As empresas se obrigam a fornecer licença remunerada aos dirigentes efetivos ou suplentes da entidade sindical que porventura faça parte de seu quadro, com solicitação prévia mínima de 72 (setenta e duas) horas.

A licença a ser concedida será no máximo de 15 (quinze) dias por ano, independentemente do número de dirigentes que vier a usufruir do disposto nesta cláusula, limitando-se entretanto o benefício até 3 (três) diretores do Sindicato Operário. Neste caso os vencimentos dos dirigentes sindicais serão pagos como se trabalhado estivesse.

#### **24 - SAQUE DO PIS**

A empresa liberará o empregado, durante meio expediente, para saque do PIS, sendo que as horas dispensadas não poderão ser compensadas ou descontadas.

Não se aplicam as disposições acima aos trabalhadores cujo horário de trabalho não coincida com o horário de expediente bancário, bem como àqueles cujas empresas mantenham convênio ou posto bancário.

#### **25 - SINDICALIZAÇÃO DOS EMPREGADOS**

As empresas se comprometem a favorecer a sindicalização de seus empregados e daqueles que vierem a ser admitidos com a entrega do material promocional do Sindicato Operário.

#### **26 - PAGAMENTO DE SALÁRIO**

a) Os salários deverão ser pagos até às 18:00 horas do dia normal de trabalho, quando realizados em dinheiro, cheque-salário, cheque bancário ou depósito em conta-corrente.

No caso de pagamento por cheque de emissão da própria empresa, o pagamento deverá ocorrer até às 11:00 horas, de segunda à sexta-feira.

Em qualquer dos casos, o pagamento dos salários deverá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido.

b) Adiantamento de salário/vale - As empresas concederão os seus empregados, que assim optarem, adiantamento de salários, nas seguintes condições:

- o adiantamento será de, no mínimo, 40% (quarenta por cento) do salário nominal mensal, desde que o empregado já tenha trabalhado 15 (quinze) dias do mês;
- o adiantamento deverá ser efetuado até o dia 20 (vinte) de cada mês;
- tal direito, nas condições acima estabelecidas, será concedido quando a inflação mensal for superior a 20% (vinte por cento);
- deverão ser mantidas as condições atuais mais favoráveis.

#### **27 - ERRO NA FOLHA DE PAGAMENTO**

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

#### **28 - DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA**

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

#### **29 - QUADRO DE AVISOS**

As empresas colocarão a disposição da entidade profissional, local apropriado para que a mesma, com prévia autorização, divulgue material de interesse da categoria, vedada a divulgação de matéria política ou ofensiva.

**Parágrafo Único** - No caso de cópia do presente instrumento normativo, as empresas ficam obrigadas a mantê-lo afixado no local onde tiver destinado como apropriado a divulgação citada no caput, durante todo o período de sua vigência.

#### **30 - EXAMES MÉDICOS**

As despesas correspondentes aos exames médicos admissional, Demissional ou periódicos serão de responsabilidade das empresas, devendo ser realizados preferencialmente por médicos do trabalho, não coincidindo com o gozo de férias do empregado.

### **31 - ESTACIONAMENTO**

Se obrigam as empresas desde que tenham espaço físico pertinente, a manterem nos locais de trabalho, estacionamento para bicicletas e motocicletas.

### **32 - LAZER**

As empresas com mais de 100 (cem) empregados, desde que a sua área física permita, proporcionarão local adequado para área de lazer de seus empregados, nos horários de descanso.

### **33 - LIVRE ACESSO**

As empresas darão livre acesso dos membros da diretoria do sindicato operário devidamente credenciado pelo sindicato obreiro, aos locais de trabalho, mediante entendimento prévio.

### **34 - PROTEÇÃO DO TRABALHADOR**

No primeiro dia de trabalho do empregado, serão dedicadas tantas horas quanto necessárias, para demonstração e instrução dos equipamentos de proteção individual, dos riscos da atividade a ser exercida, do local de trabalho, como também, o programa de prevenção de acidentes de trabalho desenvolvidos na empresa.

### **35 - CIPA**

A eleição da CIPA deverá ser convocada com antecedência de 60 (sessenta) dias, estabelecendo prazo de até 10 (dez) dias antes do pleito para registro de candidatos, que no ato deverão receber comprovante de sua inscrição. Será enviada a cópia da convocação aos sindicatos convenentes até 15 (quinze) dias após a sua divulgação e, deverá ter ampla divulgação interna, sob pena de nulidade do ato.

**Parágrafo primeiro** - A eleição será procedida sem a prévia constituição e inscrição de chapas, realizando-se o pleito através de votação em lista única, contendo o nome de todos os candidatos inscritos.

**Parágrafo segundo** - Todo o processo eleitoral e a respectiva apuração poderão ser coordenados pelo Vice Presidente da CIPA, se este assim optar, em conjunto com o serviço de segurança e medicina do trabalho da empresa, caso em que, os membros coordenadores da eleição e apuração não poderão participar da eleição.

### **36 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

Os contratos de experiência serão limitados a 90 (noventa dias), e deverão conter a assinatura do empregado sobre a data, bem como, ser registrado na CTPS. A empresa fornecerá ao empregado a segunda via do Contrato de Experiência firmado por prazo determinado.

### **37 - JORNADA FLEXÍVEL - BANCO DE HORAS**

A Jornada Flexível de Trabalho, em consonância com o disposto na Lei 9601/98, 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 segmentos de negócio em que atuam as empresas, eis que em determinadas épocas do ano será necessário produzir mais, e em outras produzir menos.

Visando, então, tornar as empresas mais competitivas, as partes convenentes, têm como justo e contratado, a flexibilização das jornadas, existentes nas empresas, a partir da assinatura da presente, de acordo com as seguintes condições:

a) As disposições deste Banco de Horas, abrangem todos os empregados que mantém contrato de trabalho com as empresas acordantes, bem como aqueles que forem admitidos após a assinatura deste documento;

- b)** A duração do trabalho semanal no período considerado normal de trabalho será de 44 (quarenta e quatro) horas, havendo o descanso semanal aos domingos;
- c)** A jornada semanal de 44 (quarenta e quatro) horas, poderá ser reduzida para até 32 (trinta e duas) horas por semana, sem que haja a correspondente redução de salário. Nas situações em que haja a necessidade de uma jornada de trabalho maior, esta poderá aumentar até o limite de 52 (cinquenta e duas) horas semanais, sem que haja pagamento de quaisquer acréscimos. A jornada de 52 horas semanais, poderá ser obtida com o aumento da jornada diária em até 02 (duas) horas de segunda a sexta-feira, em até 08 (oito) horas em sábados, sem que haja pagamento de qualquer prêmio ou horas extras.
- d)** A quantidade de horas trabalhadas a menos do que a jornada semanal de 44 (quarenta e quatro) horas, será apontada como saldo devedor do empregado. A quantidade de horas trabalhadas a maior do que a jornada de 44 (quarenta e quatro) horas será computada como saldo credor, obedecido o critério de débito e crédito na proporção de 01 (uma) hora por 01 (uma) hora, independente do dia em que o trabalho tenha sido realizado.
- e)** Mensalmente, deverá ser efetuado um balanço do total de horas trabalhadas, apurando-se o número dessas horas no período. Caso o total apurado seja diferente daquele teoricamente obtido em uma jornada normal de 44 horas semanais, a diferença deverá ser contabilizada em um "Banco de Horas".
- f)** Tais compensações, se positivas ao empregado, deverão ocorrer no período de 06 (seis) meses, contados a partir da assinatura deste instrumento, e após, sucessivamente, em ciclos de 06 (seis) meses sucessivamente.
- g)** Os saldos credores em favor dos empregados, tratados no item acima, poderão ser compensados por meio de folgas coletivas e/ou por setores, folgas individuais, folgas seguidas de férias ou após as férias individuais, dias de compensação em pontes e feriados, respeitado o período de 06 (seis) meses.
- h)** Eventual saldo devedor do empregado, poderá ser compensado no período de 06 (seis) meses. O saldo credor, que não puder ser compensado dentro do período de 06 (seis) meses, será pago como hora extra, nos moldes previstos na cláusula quatorze da presente CCT, no mês seguinte ao término do período de 06 (seis) meses.
- i)** Quando o empregado pedir demissão, for despedido, ou terminar o contrato, caso haja saldo credor, o valor das horas trabalhadas além da jornada normal serão pagas por ocasião da quitação das verbas rescisórias, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento).
- j)** As férias do empregado, o aviso prévio, o 13º salário e a insalubridade, serão pagos com base na jornada padrão de 44 horas semanais e 220 horas mensais (aqui incluído o repouso semanal remunerado).
- k)** As empresas deverão comunicar os empregados para uma compensação de três dias, com antecedência de 48 horas, para compensações maiores, com uma semana de antecedência, as horas a serem compensadas.

### **38 - CONTRIBUIÇÃO AO SINDICATO PROFISSIONAL**

**Conforme decisão da Assembléia Geral Extraordinária da categoria profissional, associados e não associados, todos os trabalhadores beneficiados e atendidos por este instrumento, contribuirão com a entidade sindical profissional, de acordo com o Artigo 513 letra "e" da C.L.T., nos termos do artigo 8º, inciso II, da Constituição Federal.**

**Parágrafo Primeiro** - As empresas descontarão mensalmente nos salários de todos os seus empregados, a título de Contribuição Confederativa, em favor do sindicato profissional, conforme segue:

- a) descontarão 2%(dois por cento) do salário do trabalhador a ser repassado ao sindicato obreiro em fichas de compensação próprias fornecidas pelo sindicato.*

**Parágrafo primeiro** - Fica estipulada a multa de 2% (dois por cento) do valor a ser recolhido, juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, mais atualização monetária, para os recolhimentos fora do prazo estabelecido.

**Parágrafo segundo** - Fica estabelecido a integral responsabilidade do sindicato dos empregados, referente aos descontos, multas e devoluções que vierem a ser estabelecidas por lei, em relação às contribuições dos empregados.

### **39 - CARATER INFORMATIVO**

A cláusula 38 deste instrumento, de caráter interno do sindicato profissional, faz parte desta convenção como forma de divulgação, para que as empresas promovam os descontos determinados pela Assembléia Geral da categoria profissional associado e não associado, realizada dias 11/12/13 e 14 de Março de 2003, quando por maioria absoluta de votos, aprovou os descontos das referidas taxas.

### **40 - ATENDIMENTO EMERGÊNCIAL**

As empresas que trabalhem no período noturno oferecerão condições de remoção, em caso de acidente do trabalho ou doença, quando necessário o afastamento do empregado do local de trabalho.

### **41 - ASSISTÊNCIA JURÍDICA AOS VIGIAS**

As empresas se obrigam a prestar assistência jurídica, sem qualquer ônus, aos vigias, porteiros ou guardiões, quando estes, em defesa do patrimônio da empresa, venham a cometer atos que impliquem em processos judicial.

### **42 - TRANSPORTE DE ACIDENTADOS, DOENTE E PARTURIENTES**

Obriga-se o empregador a transportar por pessoa habilitada o empregado, com urgência, para local apropriado, em caso de acidente, mal súbito ou parto, desde que ocorram no horário de trabalho ou em consequência deste.

### **43 - TRABALHO POR TAREFA OU PRODUÇÃO**

Para efeito do cálculo do 13º salário e de férias, serão computados os valores recebidos nos últimos 12 (doze) meses, para os empregados que trabalham por tarefa ou produção, ficando garantido em qualquer caso, o pagamento do piso salarial estipulado na presente CCT.

### **44 - ACERVO TÉCNICO**

Desde que solicitado pelo empregado demissionário, a empresa fornecerá obrigatoriamente, declaração em que conste os cursos, seminários, palestras, congressos, e atividades de ensino freqüentados pelo empregado;

### **45 - ELEIÇÕES SINDICAIS**

No período de eleições sindicais, desde que expressamente comunicado por escrito pela entidade profissional, com antecedência mínima de 5 (cinco) dias, as empresas, mediante entendimento prévio com a entidade profissional, destinarão um local adequado para a realização da eleição, facilitando o acesso de mesários e fiscais, se houver, liberando os associados pelo tempo necessário para o exercício do voto.

### **46 - REGISTRO NA CTPS**

Obrigam-se as empresas a anotarem na Carteira Profissional do trabalhador a real função exercida pelo mesmo.

#### **47 - MULTA**

Em caso de descumprimento desta Convenção Coletiva de Trabalho, pagará o empregador diretamente ao empregado, as multas estipuladas em cada uma das cláusulas, ou, se inexistente, equivalente a 1 (um) salário mínimo.

#### **48 - RELAÇÃO DE EMPREGADOS**

A empresa enviará ao Sindicato Operário, relação dos operários que pagaram a Contribuição Sindical e Assistencial, contendo nomes, salário e valor recolhido e função, no prazo de 20 (vinte) dias após o seu recolhimento.

E obrigam-se as empresas novas em um prazo de 30 dias após sua abertura, encaminha aos sindicato de empregado e empregador cadastro e relação dos funcionários.

#### **49 - NEGOCIAÇÃO PERMANENTE**

Estabelecem as partes que na vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, serão realizadas mesas redondas, buscando uma forma de aprimoramento da CCT.

#### **50 - 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 décimo dia do mês subsequente ao desconto.

Os recolhimentos efetuados à partir do décimo primeiro dia sofrerão a multa do artigo 600 e parágrafos da CLT.

#### **51 - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO**

Visando a desburocratização das relações entre o Sindicato obreiro e as empresas, fica acertado entre as partes, a oficialização do regime de compensação de horário de trabalho com a extinção total ou parcial do trabalho aos sábados, mediante protocolo bianual do Sindicato Operário, nas seguintes condições:

- a) extinção completa do trabalho aos sábados: 7:20 (sete horas e vinte minutos) de trabalho correspondente aos sábados, serão compensadas no decurso da segunda à sexta-feira, com acréscimo de até no máximo, 2 (duas) horas diárias, de maneira que nesses dias sejam completadas 44 (quarenta e quatro) horas semanais, respeitados os intervalos de Lei, mediante acordo escrito com os empregados;
- b) extinção parcial do trabalho aos sábados: as horas correspondentes a duração do trabalho aos sábados, serão da mesma forma compensadas pela prorrogação da jornada de segunda à sexta-feira, de até uma hora diária, mediante acordo escrito com os empregados;
- c) nenhum acréscimo salarial será devido sobre as horas excedentes, trabalhadas no curso de cada semana, para a compensação dos sábados, pela extinção total ou parcial do expediente nesse dia da semana;
- d) sempre que em prazo da prorrogação do horário de trabalho para efeito de compensar o trabalho aos sábados, se houver turno superior a 4 (quatro) horas, será obrigatório um intervalo de no mínimo 15 (quinze) minutos, não computados na duração do trabalho;
- e) a empresa que adota o sistema de compensação de hora de trabalho, ou seja com a suspensão total ou parcial do trabalho aos sábados, garantirá ao empregado o pagamento do dia em que faltou, mediante atestado, como se trabalhado estivesse, ou seja, com base no horário de 8:48 (oito horas e quarenta e oito minutos) e não 7:20 (sete horas e vinte minutos). O feriado coincidindo com o sábado compensado, será pago pela empresa como trabalhado no horário normal, ou, seja 8:48 (oito horas e quarenta e oito minutos);

## **52- CONTRIBUIÇÃO AO SINDICATO PATRONAL**

Conforme deliberação da Assembléia Geral, de acordo com a legislação vigente, as empresas integrantes da categoria, ficam obrigadas a recolher ao Sindicato das Indústrias da Madeira e do Mobiliário do Oeste do Estado do Paraná – SINDMADEIRA, Contribuição Confederativa, proporcionalmente a seus portes, devendo efetuar o recolhimento de R\$ 30,00 (trinta reais) fixos, mais adicional de 3,00 (três reais) por empregado existente na mesma em 04/2003.

**Parágrafo primeiro** – A presente contribuição deverá ser recolhida, respectivamente, em 30/08/2003, 26/11/2003 e, 30/03/2004, devendo as parcelas, igualmente, recolher o valor resultante da somatória do valor fixo mais o total obtido da multiplicação do valor do adicional do “caput” pelo número de empregados da empresa em ABRIL/2003.

**Parágrafo segundo** – Os recolhimentos previstos na presente cláusula deverão ser efetuados através de fichas de compensação bancária próprias que serão emitidas e enviadas pela Entidade Patronal e, para os casos de não recebimento das referidas fichas, deverão entrar em contato com a secretaria da Entidade, que tomará as devidas providências.

**Parágrafo terceiro** – Para recolhimentos efetuados após os prazos estipulados, quando espontâneos, sofrerão acréscimos sobre seus respectivos valores de origem, de multa de dez por cento nos 30 primeiros dias, com adicional de dois por cento por mês subsequente de atraso, de juros de mora de um por cento ao mês e correção monetária, ficando nesse caso, o infrator, isento de outra penalidade.

**Parágrafo quarto** – Para os casos em que se fizer necessário protesto e a conseqüente ação de cobrança, além dos acréscimos previstos no § anterior, estará ainda o infrator, responsável pelas respectivas despesas de cobrança.

## **53 - FORO**

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

Cascavel, 30 de junho de 2003.

**OLI SAROLLI**

**Presidente**

SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DA  
MADEIRA E DO MOBILIÁRIO DO  
ESTE DO ESTADO DO  
PARANÁ  
SINDMADEIRA

**CARLOS ALBERTO DE CRISTO**

**Presidente**

SINDICATO DOS TRABALHADORES  
NAS INDÚSTRIAS DA MADEIRA E DO  
MOBILIÁRIO DE CASCAVEL E  
REGIÃO  
SINTRIMMOC

**GERALDO RAMTHUM**

**Presidente**

FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES  
NAS INDUSTRIAS DA CONSTRUCAO  
E DO MOBILIARIO DO ESTADO DO  
PARANA.  
FETRACONSPAR