



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) sob n.º 46.212.012928/2006-46, em 25/08/2006. Informações pessoais foram suprimidas a fim de se preservar a privacidade dos signatários.

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2006/2007

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 – CNPJ: 72.229.958/0001-60 – Código Sindical 001.154.897.360** e, de outro lado, representando os empregados, o **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA MADEIRA E DO MOBILIÁRIO DE CASCAVEL E REGIÃO – SINTRIMMOC – CNPJ: 73.590.457/0001-77 – Código Sindical 46000.008159/96**, com a assistência da **FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DO ESTADO DO PARANÁ – CNPJ: 76.703.347/0001-62 – Código Sindical 004.155.00000-7** ambos devidamente representados por seus presidentes e devidamente assinados ao final, tem justo e contratado firmar a presente Convenção, que regerá as relações de trabalho das categorias

01 - VIGÊNCIA

O prazo de vigência da presente Convenção é de 12 meses, iniciando-se em 1º de maio de 2006 e com término em 30 de abril de 2007.

02 - CATEGORIAS ABRANGIDAS

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

Anahy, Assis Chateaubriand, Boa Vista da Aparecida, Braganey, Campo Bonito, Capitão Leonidas Marques, Cascavel, Catanduvas, Céu Azul, Corbélia, Diamante do Sul, Guaraniaçu, Ibema, Lindoeste, 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 convenente, nela se compreendem.

03 - REAJUSTE SALARIAL

A partir de 1º de maio de 2006, as empresas representadas pelo Sindicato Patronal reajustarão os salários de seus empregados mediante a aplicação de 5,00% (cinco por cento) sobre o salário de maio de 2005 e proporcionalmente (1/12) ao mês de ingresso.

04 – PISOS SALARIAIS

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 2006 o valor de R\$ 429,00 (Quatrocentos e vinte e nove reais) mensalmente.

Parágrafo Primeiro - Para os empregados admitidos a partir de 1º de maio de 2006, do contrato de experiência, o piso salarial será de R\$ 394,00 (Trezentos noventa e quatro reais). Após este período o piso salarial será de acordo com a caput desta 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 – DIFERENÇAS SALARIAIS DE MAIO, JUNHO E JULHO DE 2006

Eventuais diferenças Salariais, decorrentes da aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho relativamente ao mês de maio, junho e julho de 2006, deverão ser satisfeitas da seguinte forma, maio e agosto deverá ser pago até o dia 06.09.2006 e as diferenças relativas a junho e julho até o dia 06.10.2006.

06 - 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.

07 - FÉRIAS PROPORCIONAIS

Fica garantido o direito ao recebimento de férias proporcionais aos meses trabalhados para os empregados, que rescindam o seu contrato de trabalho por pedido de demissão, incluída a indenização de um terço de que trata o artigo 7, XVII da CF.

08 - FÉRIAS PARCIAIS

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

09 - 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.

10 - 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.

11 - 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.

12- GARANTIAS ESPECIAIS DE TRABALHO

- a) **GESTANTE:** É garantida a estabilidade provisória da gestante, desde a confirmação da gravidez até 150 (cento e cinquenta) 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.

13 - 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.

14 - 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.

15 - HORAS EXTRAS

As horas extras trabalhadas serão remuneradas com adicional de 50% (cinquenta por cento) para as duas horas trabalhadas neste regime, sendo vedado a realização de jornada extraordinária superior a duas horas diárias.

16 - 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.

17 - 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.

18 - 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.

19 - 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.

20 - 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.

21 - 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.

22 - 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.

23 - 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.

24 - 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.

25 - 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.

26 - 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.

27 - 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.

28 - 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.

29 - DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA

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

30 - 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.

31 - 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.

32 - ESTACIONAMENTO

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

33 - 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.

34 - 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.

35 - 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.

36 - 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.

37 - 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.

38 - 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 convenientes, 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 mantêm 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.

39 - CONTRIBUIÇÃO AO SINDICATO PROFISSIONAL

CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA

1 - De acordo com a manifestação das assembleias 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, nos percentuais abaixo indicados, a título de contribuição confederativa.

2 – As importâncias resultantes deste desconto, deverão ser depositadas pelo empregador, em conta especial junto a Caixa Econômica Federal ou junto ao Banco do Brasil S.A, em nome da Entidade Obreira favorecida até o quinto dia útil de cada mês. O não recolhimento do desconto percentual devido até o 5º dia de cada mês, sujeitará a empresa as sanções previstas no art. 600 da CLT.

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

4 – As empresas, remeterão a Entidade Profissional 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.

Cascavel 2,00% (dois por cento)

CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL

1- Fica estabelecido entre os signatários que todos os trabalhadores que se beneficiam do reajuste salarial ou foram abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, na sua vigência, sofrerão o desconto conforme abaixo, que os empregadores farão sobre o total da remuneração do empregado (artigo 457 CLT).

2- As empresas, remeterão as Entidades Profissionais beneficiadas, até o 15º dia (décimo quinto) dia do mês subsequente ao do desconto cópia da folha de pagamento do mês relativo ao desconto e o respectivo recibo de quitação.

3- O empregado que sofrer desconto da contribuição negocial quando estiver trabalhando na base territorial de um Sindicato Profissional, em benefício deste, não poderá sofrer novo desconto a este título, no mesmo ano, em favor de qualquer entidade ora conveniente, na hipótese de sua transferência para outra cidade do Estado.

4- Este desconto, único, foi estabelecido de acordo com a decisão soberana da Assembleia Geral, onde fez parte integrante da ordem do dia, e é devido por todos os empregados, com respaldo no artigo 513, letra “e”, da CLT, e está dentro da razoabilidade.

5- A fim de evitar duplicidade de desconto, estipula-se a obrigatoriedade da anotação dos referidos descontos na CTPS do empregado, sua data, valores e Entidade Profissional favorecida.

6- Os empregados que no mês do desconto estiverem afastados do emprego por qualquer motivo, sofrerão o desconto no primeiro mês seguinte ao do retorno ao trabalho. O mesmo se aplica aos empregados admitidos após maio/2006 que ainda não tenham sofrido o desconto.

7- As importâncias resultantes do desconto deverão ser depositadas junto a Caixa Econômica Federal ou Banco do Brasil S/A, em nome da Entidade Obreira favorecida, até 05 (cinco) dias após o desconto. O não recolhimento das parcelas descontadas dos empregados no prazo antes estabelecido, sujeitará a empresa infratora a multa no artigo 600 da CLT, inclusive com correção monetária.

8- Os descontos foram fixados em:

Desconto de 5% (cinco por cento) sobre a remuneração de cada trabalhador no mês de agosto de 2006, sendo que deste percentual será repassado 0,5 (meio por cento) a Federação dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário do Estado do Paraná, conforme estabelece o Inciso X, do artigo 8º do Estatuto Social.

Parágrafo Único: Fica assegurado aos empregados o direito de oposição à referida contribuição, o qual deverá ser apresentado individualmente pelo empregado, diretamente ao sindicato profissional, em sua sede, até 10 (dez) dias antes de ser efetuado o desconto, sem efeito retroativo, em requerimento manuscrito, com identificação e assinatura do oponente, salvo em se tratando de empregado analfabeto quando poderá opor-se pessoalmente na sede do sindicato, através de termo redigido por outrem, no qual deverá constar sua firma atestada por duas testemunhas devidamente identificadas. Sendo a oposição apresentada perante o sindicato, caberá a este fornecer o recibo de entrega, e encaminhar ao empregador para que não seja procedido o desconto.

40 - 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.

41 - 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.

42 - 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.

43 - 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.

44 - 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.

45 - 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;

46 - 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.

47 - REGISTRO NA CTPS

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

48 - 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.

49 - 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.

50 - 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.

51 - 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.

52 - 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);

53- 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 04/2006.

Parágrafo primeiro – A presente contribuição deverá ser recolhida, respectivamente, em 18/09/2006, 26/04/2007, 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/2006.

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.

54 – SEGURO DE VIDA:

As empresas que ainda não possuem deverão efetuar seguro de vida em grupo para os trabalhadores de acordo com sua capacidade contributiva e econômica.

Parágrafo primeiro: Fica estabelecida a possibilidade de efetuar-se uma apólice através da própria entidade sindical.

Parágrafo segundo: Faculta-se ao sindicato obreiro solicitar a cópia da apólice das empresas abrangidas pela convenção.

55 – FORNECIMENTO DE MEDICAMENTOS:

As empresas ficam obrigadas a fornecerem medicamentos para os empregados que sofrerem acidente de trabalho desde que não sejam fornecidos pelo SUS – Sistema Único de Saúde.

Parágrafo único: Esta obrigação só estende-se aos medicamentos aprovados pela ANVISA, ANS e pelo Ministério da Saúde.

56 - FORO

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

Cascavel, 23 de agosto de 2006.

OLI SAROLLI

Presidente

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

ALMIR GUEDESS FERNANDES

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