

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:	PR003392/2011
DATA DE REGISTRO NO MTE:	18/08/2011
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:	MR046995/2011
NÚMERO DO PROCESSO:	46319.001377/2011-64
DATA DO PROTOCOLO:	17/08/2011

### CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2011/2012

Pelo presente instrumento, de um lado o **SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE SERRARIAS, CARPINTARIAS E TANOARIAS E DE MARCENARIAS DE PONTA GROSSA**, entidade sindical representativa da classe econômica, aqui representada pelo seu presidente Sr. IVO BREMM e, de outro lado o **SINDICATO DOS OFICIAIS MARCENEIROS E TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE SERRARIAS E MÓVEIS DE MADEIRA DE PONTA GROSSA**, entidade sindical representativa da classe profissional, aqui representada por seu presidente Sr. JOSÉ ZIERHUT, assistido pela **FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DO ESTADO DO PARANÁ - FETRACONSPAR**, todos devidamente autorizados por assembleia geral, têm justo e contratado pelo presente instrumento, as cláusulas normativas de trabalho que irão disciplinar as relações de emprego das categorias acima referidas, no Município de Ponta Grossa, e Carambei, pelo prazo e condições adiante especificadas:

**CLÁUSULA 1ª- DO PRAZO DE VIGÊNCIA:** A presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO tem seu prazo de vigência fixado em 12 (doze) meses, a contar de 01 de agosto de 2011 à 31 de julho de 2012.

**CLÁUSULA 2ª- CATEGORIAS ABRANGIDAS:** Esta Convenção Coletiva de Trabalho abrange as categorias econômicas e profissionais representadas pelas entidades convenientes nos Municípios de Ponta Grossa e Carambei.

**CLÁUSULA 3ª- DA CORREÇÃO SALARIAL:** A partir de 1º de agosto de 2011, aos empregados da categoria, será concedida a seguinte correção salarial: Sobre o piso salarial do mês de julho de 2.011, já reajustado de acordo com a cláusula 3ª da CCT homologada pela DRT/PR de R\$ 715,00 (setecentos e quinze reais), será aplicado, o percentual de **6,9%** (seis vírgula nove por cento) passando o Piso Salarial da categoria, a partir de 01 de agosto para **R\$764,40**, (setecentos e sessenta e quatro reais e quarenta centavos)

**Parágrafo único:** Todos os aumentos salariais concedidos de forma espontânea pelas empresas, no período de 01.08.2010 à 31.07.2011, poderão ser compensados e abatidos do reajuste salarial ora acordado.

**CLÁUSULA 3ª -A- CLASSIFICAÇÃO PROFISSIONAL:** A partir de 1º de novembro de 2006, fica instituída a seguinte classificação profissional conforme abaixo discriminada:

**PROFISSIONAL NÍVEL I - AUXILIAR:** Nesta função se enquadram todos os trabalhadores que não possuem conhecimento técnico dispensável para o exercício do ofício e que se subordinam diretamente ao profissional NÍVEL II, recebendo o piso salarial, Ou seja. **R\$764,40**, (setecentos e sessenta e quatro Reais e quarenta centavos)

**PROFISSIONAL NÍVEL II - OPERADOR :** Nesta função se enquadram todos os trabalhadores que não possuem ainda a capacidade e o desembaraço do profissional nível III e executando os serviços sob a orientação e fiscalização do profissional ou ainda do encarregado/supervisor que receberá o piso salarial de **R\$798,00** (setecentos e noventa e oito reais)

**PROFISSIONAL NÍVEL III- OPERADOR :** É todo trabalhador que possuindo amplos e especializados conhecimentos de seu ofício tem capacidade de avaliá-lo e realizá-lo com produtividade e desembaraço, que receberão o piso salarial de **R\$ 853,67** (oitocentos e cinquenta e três reais e sessenta e sete centavos)

**CLÁUSULA 3ª- B - DA CORREÇÃO SALARIAL: Para as categorias acima de seus pisos**

Os empregados que percebem acima dos pisos definidos para cada uma destas categorias, e as demais categorias, receberão, sobre seu salário, um reajuste de 6,9% (seis vírgula nove por cento).

**CLÁUSULA 4ª- DA CORREÇÃO SALARIAL FUTURA:** As correções salariais futuras ou antecipações salariais seguirão as determinações legais que venham a disciplinar a matéria, ou mediante negociação coletiva.

**CLÁUSULA 5ª- DO PISO SALARIAL DO APRENDIZ:** Assegura-se aos APRENDIZES previstos na Lei 10.097/00 de 19 de dezembro de 2000 e Decreto nº 5.598 de 1º de dezembro de 2005, o salário mensal de **R\$ 545,00** desde que cumprida a jornada completa prevista na legislação, tratando-se o piso do salário mínimo hora previsto em lei federal.

**CLÁUSULA 6ª- DA REMUNERAÇÃO DAS HORAS EXTRAS:** As duas (02) horas extras diárias, de 2ª a 6ª feira, prestadas pelos empregados, serão remuneradas com o acréscimo mínimo de 60% (sessenta por cento) sobre o valor da hora normal. Todas as horas extras dos sábados serão remuneradas com o acréscimo mínimo de 80% (oitenta por cento) sobre o valor da hora normal.

Em qualquer caso, devem ser respeitados os descansos adicionais superiores, por ventura existentes.

**Parágrafo Primeiro:** Fica instituído que as empresas, conjuntamente com o sindicatos obreiro e seus respectivos empregados, poderão celebrar Acordos Coletivos de Trabalho específicos de regime de compensação de horas.

**CLÁUSULA 7ª- DO TRABALHO EM DIAS DE DESCANSO:** O trabalho em horas extras, em dias de descanso semanal remunerado e feriados, será remunerado em dobro

**CLÁUSULA 8ª- DOS REFLEXOS DAS HORAS EXTRAS E TRABALHO EM DIAS DE DESCANSO:** Desde que prestadas com habitualidade, o pagamento de horas extras, incidirá reflexos para o cálculo das férias, gratificações natalinas (13º salários), aviso prévio, indenização adicional e FGTS. Da mesma forma, o pagamento de horas extras realizadas em dias úteis gera reflexo sobre o pagamento do descanso semanal remunerado.

**CLÁUSULA 8ª-A- DO BANCO DE HORAS:** Ficam autorizadas a instituição do regime de COMPENSAÇÃO DE HORAS DE TRABALHO, assim denominado de "BANCO DE HORAS", consoante disposto no artigo 59 da CLT, flexibilizando a jornada existente nas empresas, que poderão ser prorrogadas ou compensadas, parcial ou totalmente, desde que não excedente a 2 (duas) horas diárias e 30 (trinta) horas mensais, mediante acordo individual por escrito celebrado entre os empregados e o empregador. As horas objeto da presente prorrogação, serão compensadas dentro de 120 (cento e vinte) dias após as horas laboradas.

**Parágrafo primeiro-** 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);

**Parágrafo segundo-** O regime de Banco de Horas poderá abranger, ou não, todos os setores da empresa;

**Parágrafo terceiro-** 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 e nos termos dos empregados se recusarem a cumpri-las, desde que previamente comunicados com antecedência de 24 (vinte e quatro) horas. 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;

**Parágrafo quarto-** Sempre que os empregados desejarem, terão livre acesso ao seu Banco de Horas;

**Parágrafo quinto-** Se ocorrer falta ao trabalho, por necessidade pessoal e particular, as faltas ou o horário de atraso serão lançados a débito no Banco de Horas, desde que o empregado interessado tenha avisado por escrito com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas;

**Parágrafo sexto-** Quer tenham trabalhado em jornada menor do que 44 (quarenta e quatro) horas ou superior a tanto (44 horas), os empregados receberão salários calculados em horas normais, isto é, na base de 44 (quarenta e quatro) horas semanais;

**Parágrafo sétimo-** 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 dos adicionais previstos nesta Convenção Coletiva de Trabalho, 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;

**Parágrafo oitavo-** Acima do limite mencionado nesta cláusula (30,0 horas mensais), haverá necessidade de prévia homologação perante o sindicato profissional;

**Parágrafo nono-** 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 :

**Parágrafo décimo-** No caso de haver crédito de horas do empregado ao final do período de quatro (120) dias, a empresa se obriga a quitar de imediato as horas trabalhadas, com adicional previsto nesta CCT, cuja quitação será feita juntamente com o pagamento salarial do mês imediatamente seguinte da data do balanço, com o título de “Banco de horas – crédito de horas”. Nesta oportunidade, caso seja constatado a existência de débito de horas do empregado, tais horas devidas serão lançadas para o período de Banco de Horas imediatamente seguinte;

**Parágrafo décimo primeiro-** O regime de Banco de Horas não invalida o acordo de compensação de jornada previsto nesta CCT.

**Parágrafo décimo segundo** - O Banco de Horas somente poderá ser instituído nas empresas que estiverem sócias do sindicato e em dia com todas as contribuições sociais e Sindicais e, desde que a implementação do Banco de Horas seja cumulativamente permitida pelos Sindicatos Laboral e Sindicato Patronal.

**CLÁUSULA 9ª - DAS FÉRIAS PROPORCIONAIS:** Fica assegurado aos empregados com menos de 01 (um) ano de serviço na empresa, e que rescindirem seus contratos de trabalho por pedido de demissão, direito ao recebimento das férias proporcionais, com terço constitucional também proporcional, correspondentes aos meses trabalhados, considerando-se como mês completo as parcelas iguais ou superiores a 15 dias

**CLÁUSULA 10ª - DO GOZO DAS FÉRIAS:** O dia de início das férias a serem gozadas pelos empregados, não poderá coincidir com os sábados ou feriados, o empregado não poderá sair de férias sem o recebimento da remuneração da mesma.

**CLÁUSULA 11ª - REAJUSTE SALARIAL EM 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.

**CLÁUSULA 12ª - 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 14ª, anotando no verso do aviso, data, hora e local da rescisão.

**CLÁUSULA 13ª - DAS RESCISÕES CONTRATUAIS:** Nos casos em que o empregado for obrigado a deslocar-se da localidade onde presta serviços para receber seus haveres decorrentes 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

**CLÁUSULA 14ª - DA HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO CONTRATUAL:** 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 cumprimento;

c) o não atendimento do prazo acima fixado implicará no pagamento de multa equivalente a um dia de salário para cada dia de atraso; à partir do décimo primeiro dia da dispensa, diretamente ao empregado dispensado juntamente com as demais verbas rescisórias, estando limitada a multa até o valor do piso salarial da categoria – cláusula quinta desta CCT;

d) a multa aqui prevista não se aplicará às demissões em decorrência da decretação de falência ou da recuperação judicial.

e) no caso de falta ou recusa do empregado no recebimento das verbas, a empresa comunicará o Sindicato dos Trabalhadores, mediante protocolo, para ressalva de seus direitos;

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

g) Quando da homologação, deverão as empresas apresentar o comprovante de recolhimento do FGTS e da multa, se devida, nos termos do parágrafo 1º do Artigo 9º do Decreto 2430/97 que regulamentou a Lei 9491/97 e os comprovantes de recolhimento da taxa de Contribuição Sindical.

h) Quando da rescisão de contrato de trabalho a empresa deverá fornecer ao empregado, cópia do ASO – Atestado de Saúde Ocupacional.

**CLÁUSULA 15ª- DAS ESTABILIDADES PROVISÓRIAS:** a) Fica assegurado aos empregados em vias de prestação de serviço militar obrigatório, estabilidade provisória, contada a partir da convocação até a baixa militar;

b) Fica assegurada estabilidade provisória, ao empregado que sofrer acidente de trabalho, pelo período de 01 (um) ano, a contar da data de sua alta médica, desde que o afastamento seja superior a 15 dias, conforme o disposto no artigo 118 da Lei Nº 8.213 de 24 de julho de 1991.

c) Fica assegurada estabilidade aos empregados que, possuindo 05 (cinco) ou mais anos de casa, estejam a 24 (vinte e quatro) meses de adquirir o direito a aposentadoria, desde que tal fato seja expressamente comprovado e comunicado à empresa, sob pena de haver perda desse direito. A estabilidade cessa no momento em que o empregado adquirir o direito a aposentadoria integral, salvo cometimento de falta grave.

**CLÁUSULA 16ª- DOS APOSENTADOS:** Aos empregados que necessitem receber crédito de aposentadoria de que são titulares, fica garantido o período de duas horas por mês para tal, sem qualquer desconto.

**CLÁUSULA 17ª- AUXÍLIO-FUNERAL:** Em caso do falecimento do empregado, a empresa pagará, a título de auxílio-funeral, mediante comprovação de despesas, um valor equivalente a 1,2 (um inteiro e dois décimos) do piso salarial da categoria. Em caso de falecimento de um dependente do empregado, assim considerados aqueles que estejam devidamente habilitados junto à previdência social, a empresa, pagará, também mediante comprovação de despesas, a título de auxílio-funeral, o equivalente a 70% (setenta por cento) do piso salarial da categoria. Em qualquer dos casos, o pagamento do auxílio-funeral tem a natureza de reembolsar despesas, não se integrando à remuneração do trabalhador, para qualquer fim.

Em caso do falecimento do empregado, em serviço, fora do seu domicílio, o transporte do “de cujus” de volta ao domicílio, será por conta da empresa.

**Parágrafo Único:** O auxílio-funeral de que trata esta cláusula, será pago, preferencialmente, na seguinte ordem:

a) ao cônjuge;

b) ao companheiro designado ou reconhecido junto à Previdência;

c) aos responsáveis legais dos filhos menores;

d) aos filhos maiores, preferindo aos mais idosos;

e) ao dependente mais próximo do “de cujus”;

f) à pessoa física ou jurídica, que comprovadamente houver arcado com as despesas do funeral, excetuando-se a própria empresa funerária.

**CLÁUSULA 18ª- DOS CONTRATOS A PRAZO DETERMINADO:** Em casos de contrato de trabalho por prazo determinado, incluídos os de experiência, a empresa deverá fornecer ao empregado, já na data de admissão, cópia do instrumento, sob pena de ser considerada a relação, como por prazo indeterminado.

**CLÁUSULA 19ª- DOS EMPREGADOS ESTUDANTES:** As empresas empregadoras abonarão para todos os efeitos legais, a falta ao trabalho do empregado-estudante, para prestação de exame ou prova obrigatória, sujeito esse abono às seguintes condições:

- a)- o exame ou prova deverá ser prestado em estabelecimento de ensino oficial ou reconhecido, em horário coincidente com o do trabalho;
- b)- a empresa deverá ser avisada pelo empregado-estudante sobre a data e horário do exame ou prova, com antecedência mínima de 48 horas, por escrito;
- c)- o empregado-estudante deverá apresentar, após a prestação do exame, comprovante do seu comparecimento ao exame ou prova no dia e horário indicados, inclusive exame vestibular.

**CLÁUSULA 20ª- DAS ANOTAÇÕES EM CTPS:** As empresas deverão anotar em CTPS dos empregados, todas as alterações de contrato de trabalho, tais como funções, cargos e salários, por ocasião das férias concedidas ou pagas ao mesmo, salvo em casos de rescisão contratual, quando tais anotações deverão ser feitas de imediato, tudo em conformidade com a Legislação em vigor.

**Parágrafo Único:** Será devido ao empregado a indenização correspondente a 01 (um) dia de salário, por dia de atraso, pela retenção de sua carteira profissional após 05 (cinco) dias corridos da contratação. Não se aplicando qualquer penalidade quando de atualizações corriqueiras (férias, salários, função, etc).

**CLÁUSULA 21ª DOS COMPROVANTES DE PAGAMENTOS:** As empresas deverão fornecer aos empregados obrigatoriamente os envelopes de pagamento ou contracheques, nos quais sejam discriminados todas as parcelas pagas a título correspondentes, percentuais de comissão quando for o caso, o valor dos descontos efetuados e o título dos mesmos, bem como a indicação do valor dos depósitos a título de FGTS.

**CLÁUSULA 22ª- DO LOCAL E ÉPOCA DOS PAGAMENTOS:** O pagamento de salários aos empregados, deverá ser efetuado no próprio local de trabalho dos mesmos, durante o expediente, ou imediatamente ao término do mesmo, devendo neste caso ser pago preferencialmente em dinheiro. Admite-se ainda, o pagamento mediante depósito em conta-corrente bancária do trabalhador.

**Parágrafo Primeiro** – O Pagamento dos funcionários deve ser pago até o quinto dia útil do mês

**Parágrafo Segundo** - Estabelece-se multa de 10% (dez por cento) dia, sobre o saldo salarial, na hipótese de atraso no pagamento de salário.

**Parágrafo Terceiro** – O pagamento da primeira parcela do 13º salário deverá ser efetuado até o dia 30 de novembro e a segunda até o dia 20 de dezembro, impreterivelmente.

**CLÁUSULA 23ª- DOS VALES (ADIANTAMENTO):** As empresas poderão conceder adiantamentos parciais mensais de, no mínimo, 40% (quarenta por cento) dos salários básicos dos empregados, até o dia 20 de cada mês, dos salários já corrigidos.

**CLÁUSULA 24ª- 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 horas.

**CLÁUSULA 25ª- HORAS IN ITINERE-** Resta pactuado e reconhecido, que o tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, inclusive por aquele fornecido por faculdade do empregador, não será computado na jornada de trabalho.

**Parágrafo único:** Quando do transporte fornecido por faculdade do empregador, o mesmo deverá ser proporcionado tão logo ocorra o encerramento da jornada diária de trabalho, admitindo-se tolerância de 20 (vinte) minutos.

**CLÁUSULA 26ª- DAS COMPROVAÇÕES DO RECOLHIMENTO:** Sempre que solicitados pelo Sindicato Profissional, às empresas farão a comprovação do recolhimento do FGTS.

**CLÁUSULA 27ª- DOS ATESTADOS MÉDICOS** Cada empresa, para fins de justificação de faltas e pagamentos de horas correspondentes, somente aceitará atestados médicos de profissionais com os quais ela mantenha convênio, salvo casos de urgência e/ou emergência. Caso a empresa não mantenha convênio com alguma clínica ou médicos, deverá aceitar os atestados médicos fornecidos pelos profissionais da saúde.

**CLÁUSULA 28ª- DA COMPENSAÇÃO DO TRABALHO AOS SÁBADOS:** As empresas poderão celebrar com seus empregados acordo individual de compensação de horas de trabalho, com a finalidade extinguir o trabalho aos sábados, levando-se em conta que a jornada de trabalho semanal de 44 horas está dividida em 06 dias úteis de 7h20min cada, tendo por opções:

I – Poderá ser compensado totalmente o labor de sábado se este for completado, no curso da semana – de segunda a sexta-feira – com um acréscimo de no máximo 02 (duas) horas diárias, de modo que em tais dias se completem as 44 (quarenta e quatro) horas semanais de trabalho, respeitados os intervalos intra-jornadas.

II – Poderá ser compensado parcialmente o labor de sábado se as horas correspondentes deste forem compensadas no curso da semana, com a prorrogação da jornada de trabalho em até 01 (uma) hora por dia, observadas as demais condições do item anterior.

**Parágrafo Primeiro:** A empresa, a seu critério, estipulará como será feita a aludida compensação de horas de sábado, respeitadas as determinações do item acima escolhido.

**Parágrafo Segundo:** Nenhum acréscimo salarial será devido sobre as horas trabalhadas durante a semana para a compensação das horas de sábado.

**Parágrafo Terceiro:** Sempre que a empresa tiver a seu serviço mulheres e em razão da prorrogação do trabalho para efeito de compensar o trabalho em sábado, houverem turnos superiores à 04 (quatro) horas, será obrigatório um intervalo de no mínimo 15 (quinze) minutos para descanso, não computáveis na duração do trabalho.

**Parágrafo Quarto:** Em caso de trabalho nos sábados compensados, até o limite de 08 (oito) horas diárias, serão aquelas remuneradas com adicional de 80 % (oitenta por cento), enquanto que as excedentes serão pagas com adicional de 100 % (cem por cento), não cessando os efeitos do acordo de compensação, na forma disposta no parágrafo segundo.

**CLÁUSULA 29ª - DA SINDICALIZAÇÃO:** As empresas se comprometem a favorecer a sindicalização de seus empregados e daqueles que vierem a ser admitidos, com a entrega do material promocional, fornecido pelo Sindicato Obreiro

**CLÁUSULA 30ª- AUSÊNCIAS LEGAIS:** O empregado terá direito às seguintes ausências legais:

- a) de um dia remunerado para doação de sangue, devidamente comprovada, nos termos do item IV do artigo 473 da CLT;
- b) de três dias, consecutivos em caso de falecimento do cônjuge, ascendente ou descendente;
- c) de três dias consecutivos em virtude de casamento;
- d) de cinco dias no decorrer da primeira semana de nascimento de filho, na forma da C.F;

**CLÁUSULA 31ª- VALES-TRANSPORTE:** As empresas fornecerão em periodicidade mínima semanal a seus empregados, a totalidade do número de vales-transporte que os mesmos efetivamente utilizarem na semana, para seus deslocamentos entre o domicílio e o local de trabalho, inclusive nos dias daquela em que houve labor extraordinário - sábados, domingos ou feriados - na forma da Lei 7.418/85.

**CLÁUSULA 32ª- TRABALHO NOTURNO:** O trabalho noturno será pago com o adicional de 20% (vinte por cento), a incidir sobre da hora normal.

**CLÁUSULA 33ª - TRANSPORTE DE ACIDENTADOS, DOENTES E PARTURIENTES:** Obriga-se o empregador a transportar o empregado, com urgência, para local apropriado, em caso de acidente, mal súbito ou parto, desde que ocorram no trabalho.

**CLÁUSULA 34ª- SEGURO DE VIDA;** As empresas poderão manter seguro de vida em grupo, em favor dos seus empregados para caso de morte ou invalidez permanente, com subsídio total ou parcial do mesmo, sem que tal benefício possa ser considerado como salário *in natura*. Caso haja subsídio de pelo menos 50% do valor do prêmio e sendo a importância segurada igual ou superior a 50 (cinquenta) salários mínimos, a empresa estará dispensada da obrigação prevista na cláusula 17ª deste instrumento normativo.

**CLÁUSULA 35ª- 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, uniformes, fardamentos e outras peças de vestimentas.

**Parágrafo primeiro:** Os empregados se obrigam ao uso devido, a manutenção e limpeza adequada dos Uniformes. E equipamentos de Proteção Individual de Segurança no Trabalho e das Ferramentas que receberem. Para solicitação de substituição dos Uniformes, Equipamentos de Proteção e Segurança e das Ferramentas, deverão os empregados devolver aquelas até então utilizadas, bem como na rescisão ou extinção do contrato de trabalho deverão os empregados devolvê-las, visto que continuam de propriedade da empresa.

**Parágrafo segundo:** Não se permite o desconto salarial por quebra de material, salvo nas hipóteses de dolo ou recusa de apresentação dos objetos danificados, ou ainda, havendo previsão contratual, de culpa comprovada pelo empregado.

**Parágrafo Terceiro** – Os Equipamentos de Proteção Individual deverão ser adaptados com a necessidade do usuário em caso de eventual deficiência física.

**CLÁUSULA 36ª- PROTEÇÃO DO TRABALHADOR:** No primeiro dia de trabalho do empregado, será dedicado tempo necessário para demonstração e instrução dos equipamentos de proteção individual, dos riscos da atividade a ser exercida, do local de trabalho, como também , os programas de prevenção de acidentes de trabalho desenvolvidos na empresa.

**CLÁUSULA 37ª- HIGIENE:** As empresas manterão caixa de primeiros socorros e, a higiene das instalações sanitárias, que deverão ter separação de sexos, além de chuveiros, lavatórios, refeitórios e fornecimento de água potável nos locais de trabalho, de acordo com artigo 200, item VII, da CLT. As empresas com menos de 60 (sessenta) empregados, deverão ter local apropriado e condições de aquecimento de refeições.

**CLÁUSULA 38ª- SAQUE DO PIS:** A empresa liberará o empregado para saque do PIS, quando esta não fizer o convênio com a Caixa Econômica Federal para pagamento em folha, sendo que as horas dispensadas não poderão ser compensadas ou descontadas. Não se aplicam as disposições acima aos trabalhadores cujo horário de trabalho não impeça que o saque seja feito em outro horário ou forma. O valor individual correspondente (juros ou abono), serão pagos integralmente ao trabalhador.

**CLÁUSULA 39ª- EXAMES MÉDICOS:** As empresas deverão realizar exames médicos para a admissão, demissão ou mudança de função de seus empregados, arcando com as despesas correspondentes, devendo da mesma forma a submetê-los a exames médicos periódicos, pelo menos uma vez por ano, por profissionais, e preferencialmente por médicos do trabalho e ou entidades conveniadas ou contratadas pelo empregador. Os referidos exames deverão ocorrer em horário normal de trabalho, sem prejuízos de remuneração.

**CLÁUSULA 40ª- ESTACIONAMENTO:** Se obrigam as empresas, desde que tenham espaço físico pertinente, a manterem nos locais de trabalho, estacionamento coberto para bicicletas e motocicletas.

**CLÁUSULA 41ª- RELAÇÃO DE EMPREGADOS:** A empresa enviará ao Sindicato obreiro, relação dos operários que pagaram a Contribuição Negocial, contendo nomes, no prazo de 20 (vinte) dias após seu recolhimento.

**CLÁUSULA 42ª- RECOLHIMENTO DE MENSALIDADE:** De acordo com o artigo 545, parágrafo único, da CLT, as empresas são obrigadas a descontar em folha de pagamento as mensalidades dos associados do Sindicato Operário, quando expressamente autorizadas para tanto, 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.

**CLÁUSULA 43ª- ASSISTÊNCIA JURÍDICA AOS VIGIAS:** As empresas viabilizarão 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 judiciais.

**CLÁUSULA 44ª - DA CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONA:** As empresas abrangidas pelo presente instrumento ficarão obrigadas a pagar aos cofres do sindicato patronal, o valor que for definido em Assembléia Geral da Categoria, a qual também caberá fixar a data do recolhimento.

**CLÁUSULA 45ª- DA CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL:** As empresas abrangidas pelo presente instrumento, obrigam-se a descontar sobre o salário base de todos os seus empregados associados e repassar ao sindicato profissional, o equivalente a 6,9% (seis vírgula nove por cento) “per capita, sendo que deste percentual 0,5% (meio por cento) será repassado pelo Sindicato à Fetraconspar. Tal desconto dar-se-á sobre o valor do salário relativo ao mês de agosto/2011, sendo que a parcela descontada deverá ser recolhida aos cofres do sindicato até o dia 10 (dez) do mês subsequente.

Este valor decorre de uma decisão da Assembléia Geral de toda a Categoria, da qual participaram trabalhadores associados e não associados e somente será descontado caso não haja oposição por parte do empregado, a qual poderá ser externada no prazo de até 10 dias antes de haver o desconto, oposição manifestada individualmente e por escrito, entregando dentro do prazo na secretária do Sindicato o qual comunicará a Empresa,

**Parágrafo Primeiro:** Igual desconto se fará aos empregados admitidos após 01 de agosto de 2011 e que não comprovarem desconto a tal título durante o ano de 2011, ou que retornarem ao trabalho após paralisação por qualquer motivo, no primeiro mês da admissão ou de retorno às atividades, e o valor deverá ser recolhido até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao do desconto,

**Parágrafo Segundo:** Os recolhimentos deverão ser efetuados em nome do sindicato profissional, no Banco do Brasil S/A ou Caixa Econômica Federal, nas agências de Ponta Grossa;

**Parágrafo Terceiro:** O sindicato profissional fornecerá as empresas as guias próprias ao recolhimento.

As empresas deverão remeter à Entidade Sindical Profissional a relação que deverá conter o nome do trabalhador;

**Parágrafo Quarto:** Aos valores não recolhidos no prazo estipulado pelo caput da presente cláusula e seu parágrafo primeiro, será aplicada a mesma correção monetária diária utilizada para correção de débitos fiscais e da Previdência Social, mais 2% (dois por cento) de multa, sendo que, para atrasos superiores a 90 (noventa) dias, serão aplicados juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, capitalizado.

**Parágrafo Quinto:** Não procedendo a empresa o desconto na forma anteriormente prevista, não mais poderá fazê-lo, responsabilizando-se integralmente pelos valores a serem recolhidos.

**CLÁUSULA 46ª- DA CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA:** Fica estabelecido entre os signatários desta, que na vigência da presente, os trabalhadores associados sofrerão um desconto que o empregador fará na folha de pagamento, mensalmente, de todos os empregados , a partir da celebração da presente Convenção, equivalente a 1% (um por cento), da remuneração mensal, sendo limitado o referido desconto ao máximo de R\$ 9,00 (nove reais ) per capita, somente será descontado caso não haja oposição por parte do empregado, a qual poderá ser externada no prazo de até 10 dias antes de haver o desconto, oposição manifestada individualmente e por escrito, entregando dentro do prazo na secretária do Sindicato o qual comunicará a Empresa, Esse desconto é estabelecido de acordo com a manifestação das Assembleias com respaldo no art 8,º inciso 40, da Constituição Federal e é obrigatória a todos os empregados beneficiados pela presente Convenção. As importâncias resultantes dos descontos deverão ser depositados em conta especial junto a Caixa Econômica Federal, nome da entidade conforme guias que serão encaminhadas pelo Sindicato Profissional, incumbindo-se a Caixa Econômica Federal e distribuição para fins de manutenção do sistema confederativo, sempre obedecendo os percentuais a serem distribuídos para o Sindicato, Federação e Confederação. O não recolhimento do desconto (percentual devido) até o dia 10 de cada mês, sujeitará a empresa a sanções do art 600 da CLT com as alterações da lei 6986 de 14/04/82, além da correção monetária. As

empresas remeterão a entidade profissional a relação de valores brutos e descontos efetuados mensalmente.

Não procedendo à empresa o desconto, na forma anteriormente prevista, não mais poderá fazê-lo, responsabilizando-se integralmente pelos valores a serem recolhidos.

**CLÁUSULA 47ª - NEGOCIAÇÃO PERMANENTE:** Estabelecem as partes que no mês de janeiro /2011 serão realizadas mesas redondas de forma permanente, buscando uma forma de aprimoramento da CCT.

**CLÁUSULA 48ª: CIPA:** A eleição da CIPA será convocada no prazo mínimo de 60 dias antes do término do mandato em curso. (NR5 item 5.38).

A empresa remeterá ao sindicato profissional em três dias após a convocação cópia do edital que convocou a eleição da CIPA (NR5 item 5.38.1)

O presidente e o vice-presidente da CIPA constituirão dentre seus membros, no prazo mínimo de 55 (cinquenta e cinco), dias antes do término do mandato em curso, a comissão eleitoral (CE), que será a responsável pela organização e acompanhamento do processo eleitoral (NR5 item 5.39)

Nos estabelecimentos onde não houver CIPA a comissão eleitoral será constituída pela empresa e pelo sindicato profissional (NR5 item 5.39.1)

O processo eleitoral observará as seguintes condições:

- Publicação e divulgação de edital em locais de fácil acesso e visualização, no prazo mínimo de 45 (quarenta e cinco) dias antes do término do mandato em curso;
- Inscrição e eleição individual, sendo que o período mínimo para inscrição será de quinze dias;
- Liberdade de inscrição para todos os empregados do estabelecimento, independente de setores ou locais de trabalho, com fornecimento de comprovante;
- Garantia de emprego para todos os inscritos até a eleição;

- Realização da eleição no prazo mínimo de 30 (trinta) dias antes do término do mandato da CIPA, quando houver;

- Realização de eleição em dia normal de trabalho, respeitando os horários de turnos e em horários que possibilite a participação da maioria dos empregados;

- Voto secreto;

- Apuração dos votos, com horário normal de trabalho, com acompanhamento de representante do empregador e dos empregados, em número a ser definido pela comissão eleitoral;

- Faculdade de eleição por meios eletrônicos;

- Guarda, pelo empregador, de todos os documentos relativos á eleição, por um período mínimo de cinco anos (NR5 item 5.40)

Havendo participação inferior a cinquenta por cento dos empregados na votação, não haverá apuração dos votos e a comissão eleitoral deverá organizar outra votação que ocorrerá no prazo máximo de dez dias (NR5 item 5.41).

As empresas com mais de 20 (vinte) funcionários deverão constituir CIPA, de acordo com o dimensionamento previsto no quadro I da NR5. As empresas com menos de 20 (vinte) funcionários o empregador deverá designar um responsável pelo cumprimento dos objetivos da NR5.

**CLÁUSULA 49ª- REDUÇÃO DE INTERVALO:** O intervalo intrajornada poderá ser inferior a uma hora, conforme prevê o art 71 parágrafo 3º da CLT, desde que respeitadas todas as condições previstas na legislação vigente e autorizada pela Delegacia Regional do Trabalho, em requerimento formal da empresa.

**CLÁUSULA 50ª - DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA:** Ocorrendo despedida por justa causa, deverá o empregador especificar o motivo em carta a ser entregue ao empregado mediante recibo.

**CLÁUSULA 51ª CESTA BÁSICA:** As empresas por seu exclusivo critério, liberalidade e faculdade, poderão fornecer cesta básica a título de incentivo, para os funcionários que cumprirem com todos os seguintes pré-requisitos:

a) Não possuírem nenhuma falta injustificada ao trabalho durante o mês;

b) Não possuírem registro em ficha indisciplinar, durante o mês;

c) Respeitar e seguir as demais normas, critérios e orientações, acaso já adotadas pelas empresas.

**Parágrafo Primeiro:** A composição da referida cesta básica, acaso adotada, será de boa qualidade a critério da empresa.

**Parágrafo Segundo:** Resta por pactuado que tal incentivo, acaso adotado, não detém natureza salarial, assim como não é cumulativo, não se traduzindo em direito adquirido ao empregado, motivo qual, não incorpora o contrato de trabalho, assim como não integra o salário para quaisquer efeitos legais.

**CLÁUSULA 52ª- DAS PENALIDADES:** Fica estipulada a multa de 1/3 (um terço) do piso salarial da categoria, pelo descumprimento de qualquer das cláusulas do presente instrumento, que reverterá em favor da parte prejudicada.

**CLÁUSULA 53ª- DO FORO COMPETENTE:** O conflito de interesses oriundo da aplicação das presentes normas, serão preliminarmente resolvidos amigavelmente entre as partes e, na impossibilidade, elege-se, desde logo, o foro da Comarca de Ponta Grossa - JUSTIÇA DO TRABALHO - a dirimir o impasse e aplicar as cominações cabíveis, ainda que pecuniárias.

**CLÁUSULA 54ª- DO REGISTRO DA JORNADA**

As partes aqui convenientes, em consonância com o que dispõe a Portaria nº 373 do MTE, publicada no DOU no dia 28 de fevereiro de 2011, e com o intuito de criar meios alternativos para controle de jornada dos trabalhadores, estabelecem que as empresas poderão adotar as seguintes medidas para registro da jornada:

a) registro manual;

b) registro mecânico;

c) registro eletrônico, qualquer que seja o equipamento utilizado, independente de fabricação e modelo.

Parágrafo Único: Fica dispensado o registro na entrada e saída do intervalo para alimentação.

E por estarem justos e contratados, assinam o presente instrumento que representa a **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, em 04 (quatro) vias de igual teor e forma, para que produza seus efeitos legais.

Ponta Grossa, 16 de agosto de 2011.

SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE SERRARIAS, CARPINTARIAS  
TANOARIAS E DE MARCENARIAS DE PONTA GROSSA  
IVO BREMM  
PRESIDENTE  
CPF 176.819.870-53

SINDICATO DOS OFICIAIS MARCENEIROS E TRABALHADORES  
NAS INDÚSTRIAS DE SERRARIAS E DE MÓVEIS  
MADEIRA DE PONTA GROSSA  
JOSÉ ZIERHUT - PRESIDENTE

CPF 221.886.069-49

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.