

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2010/2011

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR001649/2010  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 31/05/2010  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR026392/2010  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46212.007047/2010-90  
**DATA DO PROTOCOLO:** 28/05/2010

### TERMOS ADITIVO(S) VINCULADO(S)

**Processo n°:** 46212.013659/2010-11 e **Registro n°:** PR003487/2010

SIND.DOS OF.MARC.E TRAB.NAS INS.SERR.MOV.COMP.LAM.SJP, CNPJ n. 00.422.465/0001-30, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ANTONIO SARTOR;

E

SINDICATO DAS INDUSTRIAS DA MADEIRA DO ESTADO DO PARANA, CNPJ n. 76.687.300/0001-52, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a).

JORGE VALENTIM CAMILOTTI;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de maio de 2010 a 30 de abril de 2011 e a data-base da categoria em 1º de maio.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) de **Trabalhadores do ramo das indústrias de serrarias, desdobramento e beneficiamento de madeira em geral, fabricação de laminados, compensados, aglomerados, chapas de fibra de madeira, embalagens, carpintarias, esquadrias, tanoarias, artigos diversos de madeira e outras enquadradas no ramo da madeira,** com abrangência territorial em **Fazenda Rio Grande/PR, São José dos Pinhais/PR e Tijucas do Sul/PR.**

### Disposições Gerais

### Outras Disposições

### CLÁUSULA TERCEIRA - CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2010/2011

Convenção Coletiva que entre si fazem:

**SINDICATO DOS OFICIAIS MARCENEIROS E TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE SERRARIAS E MÓVEIS DE MADEIRAS, MÓVEIS DE JUNCO E VIME, DE VASSOURAS, DE**

**CORTINADOS E ESTOFOS E DE ESCOVAS E PINCÉIS E DE TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DE CARPINTARIA, TANOARIA, MADEIRAS COMPENSADAS E LAMINADAS, AGLOMERADAS E CHAPAS DE FIBRAS DE MADEIRAS DE SÃO JOSÉ DOS PINHAIS – SOMSJOP - CNPJ 00.422.465/0001-30 neste ato representado por seu presidente, Sr. Antonio Sartor, CPF nº 170.379.059-68.**

**SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DA MADEIRA DO ESTADO DO PARANÁ (CNPJ: 76.687.300/0001-52) representado por seu presidente, Sr. Jorge Valentim Camilotti, CPF nº 060.104.829-68, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:**

#### **01 - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de maio de **2010** a 30 de abril de **2011** e a data-base da categoria em 1º de maio.

#### **02 - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) econômicas e profissionais empresas e Trabalhadores do ramo das indústrias de serrarias, desdobramento e beneficiamento de madeira em geral, fabricação de laminados, compensados, aglomerados, chapas de fibra de madeira, embalagens, carpintarias, esquadrias, tanoarias, artigos diversos de madeira e outras enquadradas no ramo da madeira representadas pelas entidades convenientes, sendo:

- a) Sindicato dos Oficiais Marceneiros de São José dos Pinhais com abrangência territorial em São José dos Pinhais/PR, Fazenda Rio Grande/PR, Tijucas do Sul/PR, Mandirituba/PR, Quitandinha/PR, Agudos do Sul/PR, Piên/PR, Rio Negro/PR, Campo do Tenente/PR e Lapa/PR.
- b) Sindicato das Indústrias da Madeira do Estado do Paraná, com abrangência territorial em São José dos Pinhais/PR, Fazenda Rio Grande/PR e Tijucas do Sul/PR.

#### **03 - PISOS SALARIAIS**

- a) A partir de 1º de maio de 2010, fica instituído o pagamento de um PISO SALARIAL mínimo a todos os trabalhadores da categoria profissional, no valor de R\$ 3,25 (Três reais e vinte e cinco centavos), por hora.
- b) Fica instituído o PISO SALARIAL para JOVENS APRENDIZES (art. 428 da CLT), no valor de R\$ 2,72 (Dois reais e setenta e dois centavos), por hora.

#### **04 - REAJUSTE SALARIAL**

A partir de 1º de maio de 2010, aos trabalhadores da categoria, será concedido o seguinte reajuste salarial:

- a) Sobre o salário do mês de maio de 2009, será aplicado o percentual de 7% (sete por cento) a título de reajuste salarial.
- b) Os Trabalhadores admitidos após maio de 2009, os reajustes serão concedidos de forma proporcional ao tempo de serviço na empresa, a razão de 1/12 (um doze avos) ao mês de serviço.
- c) As eventuais antecipações concedidas durante a vigência da Convenção anterior, serão compensadas, exceto dos aumentos concedidos a título de promoção por mérito.

- d) Eventuais diferenças salariais pela impossibilidade de aplicação do reajuste aqui definido na folha de pagamento de Maio/2010, para aquelas empresas que já rodaram a folha de pagamento, deverão ser pagas aos trabalhadores, através de folha complementar, em parcela única, juntamente com o pagamento dos salários de Junho de 2010, ou seja, até o 5º dia útil de Julho de 2010.
- e) Os trabalhadores que foram desligados a partir de 1º de maio de 2010, também terão direito às diferenças acima, que serão pagas de uma só vez, até o 5º dia útil de Julho de 2010.
- f) Fica convencionado que a categoria tem sua remuneração paga em hora trabalhada.

#### **05 - PAGAMENTO DE SALÁRIO**

- a) O pagamento dos salários deverá ser efetuado até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido.
- b) Os salários deverão ser pagos até o termino do expediente de trabalho, quando realizados em dinheiro, cheque-administrativo, cheque salário ou depósito em conta-corrente.
- c) No caso de pagamento por cheque de emissão da própria Empresa, o pagamento deverá ocorrer até as 11:00 horas, de segunda a sexta-feira.
- d) Incorrendo o pagamento até o 9º (nono) dia útil, pagará a Empresa multa, diretamente ao Trabalhador, equivalente á 01 (um) dia de salário por dia de atraso.
- e) Quando o pagamento for efetuado em cheque, deverá a empresa liberar o trabalhador para o desconto do mesmo, sem desconto das horas.

#### **06 - 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.

#### **07 - CLASSIFICAÇÃO PROFISSIONAL**

Após decorrido o prazo de experiência, todos os trabalhadores da indústria da madeira representada pelos sindicatos convenientes, terão garantido a classificação profissional no cargo que estiver exercendo, conforme segue:

##### **Cargo: Auxiliares de Produção**

Como Auxiliar de Produção enquadram-se todos os trabalhadores não atingidos pelas demais classificações, ou aqueles que não possuem conhecimentos técnicos indispensáveis para o exercício do ofício e que se subordinam funcionalmente aos profissionais de cada área específica ou profissionais com maior experiência.

- |   |                                      |
|---|--------------------------------------|
| 1. Auxiliar de Cozimento de Toras             | 2. Auxiliar de Esquadrejadeira       |
| 3. Auxiliar de Expedição de Produtos Acabados | 4. Auxiliar de Faqueadeira           |
| 5. Auxiliar de Guilhotina                     | 6. Auxiliar de Juntadeira de Lâminas |
| 7. Auxiliar de Limpeza Guilhotina             | 8. Auxiliar de Lixadeira             |
| 9. Auxiliar de Pátio                          | 10. Auxiliar de Plaina               |
| 11. Auxiliar de Prensa                        | 12. Auxiliar de Sarrafeadeira        |
| 13. Auxiliar de Secador                       | 14. Auxiliar de Serra Fita           |
| 15. Auxiliar de Torno                         | 16. Centrador de Toras               |

Fica assegurada a estes trabalhadores, a remuneração de R\$ 3,25 (Três reais e vinte e cinco centavos) por hora, durante a vigência desta convenção coletiva do trabalho.

**Cargo: Operadores de Produção e Assemblados**

Como operadores de Máquina se enquadram todos os profissionais que tenham escolaridade e conhecimento técnico indispensável para o exercício profissional do manuseio das diversas máquinas empregadas pela indústria do setor.

Nesta categoria os Operadores estarão classificados em dois níveis de Operadores:

**Cargo: Operadores Nível I**

- |                                       |                                 |
|---------------------------------------|---------------------------------|
| 1) Batedor de Cola                    | 2) Bitoleiro                    |
| 3) Circuleiro                         | 4) Classificador de Compensados |
| 5) Classificador de Sarrafeados       | 6) Consertador de Chapas        |
| 7) Destopador de Sarrafeados          | 8) Destopador de Serraria       |
| 9) Emassador de Chapas Prontas        | 10) Montador de Compensados     |
| 11) Operador de Juntadeira de Lâminas | 12) Operador de Moto-serra      |
| 13) Operador de Passadeira de Cola    | 14) Operador de Secador         |

Fica assegurada a estes trabalhadores, a remuneração de R\$ 3,45 (Três reais e quarenta e cinco centavos) por hora, durante a vigência desta convenção coletiva do trabalho.

**Cargo: Operadores Nível II**

- |                                      |                               |
|--------------------------------------|-------------------------------|
| 1) Afiaador de Facas e Serras        | 2) Carpinteiro                |
| 3) Classificador de Lâminas          | 4) Marcheteiro                |
| 5) Operador de Caldeira Carregadeira | 6) Operador de Empilhadeira e |
| 7) Operador de Esquadrejadeira       | 8) Operador de Faqueadeira    |
| 9) Operador de Freza                 | 10) Operador de Guilhotina    |
| 11) Operador de Lixadeira            | 12) Operador de Multi-Serra   |
| 13) Operador de Plaina               | 14) Operador de Prensa        |
| 15) Operador de Sarrafeadeira        | 16) Operador de Serra Fita    |
| 17) Operador de Torno Desfolhador    | 18) Operador de Trator        |
| 19) Porteiro/Vigia                   |                               |

Fica assegurada a estes trabalhadores, a remuneração de R\$ 3,76 (Três reais e setenta e seis centavos) por hora, durante a vigência desta convenção coletiva do trabalho.

**Cargo: Encarregados**

Nesta categoria se enquadram os trabalhadores que exerçam nível de chefia, diretamente subordinados a administração geral.

Aos integrantes desta categoria fica assegurado a remuneração de R\$ 4,39 (Quatro reais e trinta e nove centavos) por hora, durante a vigência desta convenção coletiva do trabalho.

- a) Para efeito de registro do cargo do trabalhador em Carteira Profissional e Ficha de Registro de trabalhador a empresa poderá adotar os títulos apresentados em cada categoria acima descrita, possibilitando que o trabalhador exerça qualquer função descrita nos diversos níveis.
- b) As demais funções não contempladas na classificação profissional ficarão em livre negociação.
- c) As empresas que na vigência desta Convenção Coletiva implementarem ou já possuírem o plano de cargos e salários devidamente aprovado e registrado pelo Ministério do Trabalho e desde que os trabalhadores não sofram prejuízos de seus vencimentos, estarão isentas do cumprimento desta classificação profissional.
- d) A substituição esporádica de trabalhador classificado em outra categoria, não caracteriza a mudança de nível.

#### **08 - HORAS EXTRAS**

- a) As horas extras trabalhadas serão remuneradas com adicional de 50% (cinquenta por cento) para as 02 (duas) primeiras horas trabalhadas e com o adicional de 60% (sessenta por cento) para as excedentes.
- b) As horas extras realizadas em dia destinado a repouso semanal (domingo e feriados) ou em dias compensados, serão remuneradas com o adicional de 100% (cem por cento), independente do recebimento do próprio dia a que o Trabalhador já fizera jus.
- c) As horas extras trabalhadas deverão ser computadas no cálculo do 13º (décimo terceiro) salário, férias, aviso prévio, indenização por tempo de serviço e adicional, descanso semanal remunerado e FGTS.

#### **09 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

- a) Os contratos de experiência serão de 45 (quarenta e cinco) dias, podendo ser a prorrogação por mais 45 (quarenta e cinco) dias e deverão conter a assinatura do Trabalhador, bem como serem registrados na CTPS, inclusive a prorrogação.
- b) A Empresa fornecerá ao Trabalhador a 2ª (segunda) via do contrato de experiência, firmado por prazo determinado.
- c) Caso o Empregado seja readmitido na mesma empresa e no mesmo cargo em período inferior a 06 (seis) meses após seu desligamento, não poderá ser celebrado Contrato de Experiência.

#### **10 - RESCISÕES CONTRATUAIS**

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

- a) Até o 1º (primeiro) dia útil imediato ao término do aviso prévio; ou
- b) Até o 10º (décimo) dia, contado da data da notificação da demissão quando o aviso prévio for indenizado ou quando houver dispensa de seu cumprimento;
- c) O não cumprimento dos prazos legais para quitação das verbas rescisórias implicará no pagamento de multa equivalente a 01 (um) dia de salário para cada dia de atraso, a partir do 2º (segundo) ou 11º (décimo primeiro) dia da dispensa, conforme o caso, diretamente ao trabalhador dispensado,

juntamente com as demais verbas rescisórias.

- d) A multa aqui prevista não se aplicará às demissões em decorrência de decretação de falência ou recuperação judicial;
- e) No caso de falta ou recusa do trabalhador no recebimento das verbas, a Empresa comunicará ao Sindicato Laboral, mediante protocolo, para ressalva de seus direitos;
- f) Quando da homologação, deverão as Empresas apresentar os comprovantes de recolhimentos do FGTS e da multa de Lei, se devida;
- g) Todos os Trabalhadores com mais de 06 (seis) meses de trabalho na empresa terão assegurado a exigência de homologação da rescisão do contrato de trabalho na sede ou sub-sede do Sindicato Laboral;
- h) No caso das homologações realizadas na sexta-feira com cheque de emissão da própria Empresa, o pagamento deverá ser efetuado até as 11h00 (onze horas); após este horários, o pagamento deverá ser efetuado em moeda corrente nacional;
- i) A homologação feita pelo Sindicato Laboral, concerne quitação exclusivamente às verbas e aos respectivos valores discriminados no documento rescisório;
- j) As empresas se obrigam a apresentar junto com a rescisão contratual, atestado de saúde ocupacional relativo ao exame demissional;
- k) Os Termos de Rescisão de Contrato de Trabalho deverão ser apresentados para homologação em 05 (cinco) vias.

#### **11 - DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA**

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

#### **12 - AVISO PRÉVIO**

- a) O aviso prévio será comunicado obrigatoriamente por escrito, contra recibo, esclarecendo se o Trabalhador deve ou não trabalhar no período.
- b) No aviso prévio ou na carta de demissão, quando for o aviso indenizado, ou trabalhado deverá a Empresa anotar a data, hora, e local do pagamento das verbas rescisórias, para conhecimento do Trabalhador.
- c) O Trabalhador analfabeto que tenha pedido demissão deverá cientificar o Sindicato Laboral, sendo que este colocará visto no respectivo documento de aviso prévio.

#### **13 - TRANSPORTE**

Se for o Trabalhador recrutado em localidade distinta da Empresa empregadora, no caso de dispensa sem justa causa, esta se obriga a providenciar o retorno do Trabalhador a sua origem, bem como o pagamento das despesas.

#### **14 - GARANTIAS ESPECIAIS DE TRABALHO**

- a) O Trabalhador que sofreu acidente de trabalho tem garantia, pelo prazo mínimo de 12 (doze) meses, a manutenção de seu contrato de trabalho na Empresa, após a cessação do auxílio doença acidentário.

- b) Ao Trabalhador afastado por motivo de doença por mais de 45 (quarenta e cinco) dias, será assegurada estabilidade no emprego por 60 (sessenta) dias após o término da licença, exceto quando a Unidade (filial) for extinta ou tiver suas atividades paralisadas.
- c) A Trabalhadora gestante terá assegurado estabilidade provisória, desde a confirmação da gravidez até 150 (cento e cinquenta) dias após o parto.

## **15 - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO**

Visando a desburocratização das relações entre o Sindicato Laboral e as empresas, fica acertada entre as partes a oficialização do regime de compensação de horário de trabalho com a extinção total ou parcial do trabalho aos sábados, mediante homologação a cada 24 (vinte e quatro) meses do Acordo Coletivo de Prorrogação para Compensação de Horário de Trabalho, junto ao Sindicato Laboral, 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 de segunda à sexta-feira, com acréscimo de até no máximo 02 (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 Trabalhadores.
- b) Extinção parcial do trabalho aos sábados: as horas correspondentes à duração do trabalho aos sábados, serão da mesma forma compensada pela prorrogação da jornada de segunda à sexta-feira, de até 01 (uma) hora diária, mediante acordo escrito com os Trabalhadores.
- 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, houver turno superior a 04 (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 Trabalhador o pagamento do dia em que faltou, mediante atestado, como se trabalhado tivesse.
- f) O feriado coincidindo com o sábado compensado será pago pela empresa na base de 8:48 horas (oito horas, e quarenta e oito minutos).
- g) Cumpridas as formalidades acima, deverá o Acordo de Compensação ser homologado junto à entidade laboral:
- h) Os Trabalhadores admitidos após a assinatura desta CCT, poderão aderir no Acordo de Prorrogação para Compensação de Horário de Trabalho, através de Acordo Individual, assinado pelas partes e com validade pelo prazo do Acordo Coletivo de Prorrogação para Compensação de Horário de Trabalho. Todo Acordo Individual será encaminhado ao Sindicato Laboral para homologação, até o dia 10 (dez) do mês seguinte à admissão do Trabalhador.
- i) Havendo necessidade de jornada extraordinária por parte do empregador, de comum acordo, que ultrapasse o horário pré-fixado de compensação ou no dia

compensado, estas horas serão pagas como extraordinárias, obedecendo aos critérios da cláusula 08 (oitava) desta convenção limitando-se ao máximo de 10 (dez) horas de trabalho por dia. Portanto, dessa forma, o Acordo Coletivo de Prorrogação para Compensação de Horário de Trabalho não perde o seu efeito.

#### **16 - BANCO DE HORAS**

Na vigência desta convenção Coletiva de Trabalho, as empresas, juntamente com o Sindicato Laboral poderão instituir o banco de horas.

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

Os Trabalhadores 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 comunicar a empresa com antecedência de 48 (quarenta e oito horas) e comprovar a efetiva realização da prova ou vestibular, no prazo de 48 (quarenta e oito horas) horas.

#### **18 - FÉRIAS PROPORCIONAIS**

Para todos os trabalhadores que rescindam o seu contrato de trabalho por pedido de demissão, fica assegurado o pagamento das férias proporcionais correspondentes ao período trabalhado, incluída a indenização de 1/3 (um terço).

#### **19 - FÉRIAS**

O gozo das férias individuais deve, obrigatoriamente, iniciar no primeiro dia útil de trabalho da semana.

#### **20 - DIFERENÇA DE 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.

#### **21 - REFEITÓRIO**

Obrigam-se as Empresas a manter refeitório com local adequado para que os Trabalhadores possam esquentar os seus lanches e refeições nos horários próprios.

#### **22 - HIGIENE**

As Empresas manterão a higiene das instalações sanitárias, que deverão ter separação de sexos, além de chuveiros, lavatórios e fornecimento de água potável através de bebedouros bem como caixa de primeiros socorros com medicamentos nos locais de trabalho.

#### **23 - PROTEÇÃO DO TRABALHADOR**

Na admissão do Trabalhador serão dedicadas tantas horas quando necessárias, para demonstração e instrução dos equipamentos de proteção individual, dos riscos da atividade a ser exercida, do local de trabalho, das ordens de serviço, como também, o programa de prevenção de acidentes de trabalho desenvolvidos na empresa e ainda a apresentação para o mesmo dos Trabalhadores integrantes da CIPA.

## **24 - ATESTADOS**

- a) As empresas que mantêm convênio médico aos seus trabalhadores poderão recusar atestados médicos emitidos por profissionais que não integrem o quadro médico do Convênio utilizado.
- b) Não havendo convênio médico serão aceitos os atestados médicos e Odontológicos fornecidos por profissionais particulares, da instituição de Previdência Social Federal, de profissional indicado pelo Sindicato Laboral e Serviço Social de Indústria ou do Comércio, serviço de repartições federais, estaduais ou municipais, incumbidas de assuntos de higiene ou de saúde pública.
- c) Ocorrendo ausências em conformidade com esta cláusula, ficam mantidas todas as vantagens legais oferecidas.

## **25 - REMESSA DA CAT**

A Empresa enviará ao Sindicato Laboral cópia da Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT), no prazo de 10 (dez) dias a contar de ocorrência.

## **26 - SINDICALIZAÇÃO DOS TRABALHADORES**

As Empresas se comprometem a favorecer a sindicalização de seus Trabalhadores e daqueles que vierem a ser admitido, com a entrega do material promocional do Sindicato Laboral.

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

Quando solicitado pela Entidade Sindical laboral, com no mínimo 48 (quarenta e oito) horas antes do evento, as Empresas se obrigam a fornecer licença remunerada aos dirigentes efetivos ou suplentes da entidade sindical, que porventura façam parte de seu quadro. Neste caso os vencimentos dos dirigentes sindicais serão pagos como se trabalhando estivessem, mantendo-se todas as vantagens existentes, limitando-se a 15 (quinze) dias por ano e até 03 (três) diretores do Sindicato dos Trabalhadores por grupo empresarial.

**Parágrafo Único:** Ocorrendo ausências em conformidade com esta cláusula, ficam mantidas todas as vantagens oferecidas pelas Empresas.

## **28 - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL**

Fica estabelecido entre os signatários desta que os Trabalhadores integrantes e associados da categoria sofrerão um desconto, que as Empresas efetuarão, mensalmente, equivalente a 1,5% (um e meio por cento) do salário contratual, levando-se em consideração 220 (duzentas e vinte) horas do mês trabalhado. Este desconto é estabelecido de acordo com a manifestação da Assembléia Geral realizada no dia 01 de março de 2010 nos municípios de São José dos Pinhais, Fazenda Rio Grande e Tijucas do Sul; no dia 02 de Março de 2010 nos municípios de Rio Negro, Lapa e Campo do Tenente; no dia 3 de Março de 2010 nos municípios de Agudos do Sul e Piên; e finalizando no dia 04 de Março de 2010 nos municípios de Mandirituba e Quitandinha, conforme Edital de Convocação publicado no Jornal O Estado do Paraná, edição de 11 de Fevereiro de 2010, página 20, bem como Editais de Convocação afixados nas Empresas, com respaldo no Artigo 8º, inciso IV da CF/88.

As importâncias resultantes do desconto deverão ser depositadas junto à Caixa

Econômica Federal em conta corrente especial sob nº 1447-0, Agência nº 0406 - São José dos Pinhais, em nome do Sindicato Laboral até o dia 10 do mês subsequente ao desconto.

Não procedendo a Empresa o desconto, na forma anteriormente prevista, não mais poderá fazê-lo, responsabilizando-se integralmente pelos valores a serem recolhidos. O não recolhimento das importâncias sujeitará a empresa às sanções ao artigo 600 da CLT (10% de multa independentemente de juros e correção monetária).

### **29 - RECOLHIMENTO DE MENSALIDADE**

As empresas são obrigadas a descontar em folha de pagamento as mensalidades do Sindicato Laboral, que serão recolhidas até o 10º (décimo) dia do mês subsequente ao desconto.

Os recolhimentos efetuados com atraso sofrerão um adicional de multa de 20% (vinte por cento) mais correção mensal de acordo com a taxa SELIC.

### **30 - ELEIÇÕES SINDICAIS**

No período de eleições sindicais, desde que expressamente comunicado por escrito pelo Sindicato Laboral, com antecedência mínima de 05 (cinco) dias a Empresa, mediante entendimento prévio com a entidade laboral, destinarão um local adequado para a realização da eleição, facilitando o acesso de mesários e fiscais, bem como liberando os Trabalhadores associados pelo tempo necessário para o exercício do voto.

### **31 - DIVULGAÇÃO DE AVISOS**

A Empresa divulgará os avisos e/ou boletins emitidos pelo Sindicato Laboral, desde que estejam devidamente assinados por membros de sua Diretoria, em local apropriado e de acesso contínuo dos Trabalhadores, preferencialmente junto ao relógio de ponto ou refeitório.

### **32 - NEGOCIAÇÃO PERMANENTE**

- a) Estabelecem as partes que na vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho serão realizadas mesas redondas de forma permanente, buscando a discussão e o aprimoramento das cláusulas sociais, bem com a solução de eventuais problemas e conflitos entre as categorias profissional e econômica.
- b) As partes aqui convenientes decidem que, em qualquer situação que possa haver a necessidade de propositura de Ações Judiciais Coletivas pelos ora signatários em desfavor de Empresas que estejam submetidas à presente Convenção Coletiva de Trabalho, a partir de notificação formal da Empresa a ser realizada pelo Sindicato Patronal por solicitação do Sindicato Laboral, no prazo de 30 (trinta) dias deverão ocorrer quantas reuniões forem necessárias entre a Empresa, Sindicato Laboral e Sindicato Patronal para que busquem a solução administrativa do conflito antes da interposição de qualquer demanda.

### **33 - CRECHE**

As Empresas que contem com mais de 30 (trinta) mulheres em seu quadro funcional com mais de 16 (dezesseis) anos de idade, devem manter local apropriado para a

guarda e vigilância dos filhos de suas empregadas, até que os mesmos completem 01 (um) ano de idade, podendo conceder, alternativamente, o reembolso das despesas havidas com creche, conforme condições adiante consignadas:

- a) O valor do reembolso mensal das despesas corresponderá às despesas havidas e comprovadas com a guarda, vigilância e assistência ao filho(a) registrado(a), até o limite de 20% (vinte por cento) do piso salarial da categoria.
- b) O reembolso será devido, independentemente do tempo de serviço na Empresa e até o(a) filho(a) completar 01 (um) ano de idade ou, antes dessa idade, na ocorrência da cessação do contrato de trabalho.
- c) Na hipótese de adoção legal, o reembolso será devido em relação à(o) adotado(a), a partir da data da apresentação da respectiva comprovação legal à empresa e também até o limite de 01 (um) ano de idade.
- d) Dado seu caráter substitutivo do preceito legal, bem como por ser meramente indenizatório de despesas e não remuneratório, o valor do reembolso não integrará a remuneração para quaisquer efeitos.
- e) O reembolso beneficiará somente aquelas empregadas que estejam em serviço efetivo na empresa.

#### **34 - FALECIMENTO DE TRABALHADOR**

No caso de falecimento de Trabalhador por motivo de morte natural ou acidental, se obrigam as empresas a comunicar tal fato ao Sindicato Laboral no prazo de 24 (vinte e quatro) horas, a contar do conhecimento do fato, pagando ao dependente mais próximo, mediante comprovação, a seguinte indenização.

- a) Em caso de morte natural ou acidental não decorrente da relação de trabalho, o equivalente a 2,5 (dois e meio) pisos da categoria.
- b) Em caso de morte por acidente de trabalho ou percurso de trabalho, o equivalente a 03 (três) pisos da categoria.
- c) Fica isenta de tal pagamento a empresa que mantiver apólice de seguro, às suas expensas, com prêmio superior aos valores constantes nas letras “a” e “b” da presente cláusula.

#### **35 - AUSÊNCIAS LEGAIS**

O Trabalhador terá as seguintes ausências legais:

- a) De 02 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente ou descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, viva sob sua dependência econômica;
- b) De 03 (três) dias consecutivos em virtude de casamento; de 05 (cinco) dias consecutivos no decorrer da primeira semana de nascimento de filho;
- c) De 01 (um) dia útil no decorrer do ano quando, comprovadamente, houver faltado para doação de sangue, salvo em casos de manutenção de convênio pela Empresa, para coleta diretamente na mesma.
- d) De 01 (um) dia útil em caso de internação de filho, ou de esposa(o), limitando-se a referida ausência a 02 (duas) vezes ao ano.
- e) De 01 (um) dia útil no caso de falecimento do sogro ou sogra;
- f) Para todos os efeitos desta cláusula não se computará como ausência legal os dias compensados.
- g) **Parágrafo Único:** Ocorrendo ausências em conformidade com esta cláusula,

ficam mantidas todas as vantagens oferecidas pela Empresa.

### **36 - ABONO A APOSENTADORIA**

Ficam ressalvadas as condições mais favoráveis existentes. Os Trabalhadores que contarem com mais de 10 (dez) anos na mesma Empresa, e que vierem a se aposentar em qualquer situação receberão abono equivalente a 60 (sessenta) dias da respectiva remuneração. Fica facultado à empresa, quando da continuidade da relação de emprego, o pagamento do Abono Aposentadoria em até 02 (duas) parcelas mensais iguais e consecutivas, após a formalização e entrega do comunicado pelo empregado.

### **37 - SAQUE DO PIS**

A Empresa liberará o Trabalhador 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 aqueles cujas empresas mantenham convênio ou posto bancário.

### **38 - ESTACIONAMENTO**

Se obrigam as Empresas a manter nos locais de trabalho, estacionamento coberto para bicicletas e motocicletas, desde que tenham espaço físico adequado.

### **39 - LAZER**

As Empresas disponibilizarão local adequado para área de lazer de seus Trabalhadores, nos horários de descanso.

### **40 - LIVRE ACESSO**

Recomendam-se as empresas permitirem o livre acesso dos membros da diretoria do Sindicato laboral, devidamente credenciados, aos locais de trabalho.

### **41 - RELAÇÃO DE TRABALHADORES**

- a) A Empresa enviará ao Sindicato Laboral, mensalmente, relação dos Trabalhadores que pagaram as Contribuições devidas ao mesmo, contendo nomes, salário, função e valor recolhido, no prazo de 10 (dez) dias após o seu recolhimento.
- b) Até o final dos meses de novembro de cada ano, a Empresa enviará relação dos Trabalhadores pertencentes a categoria.
- c) Enviarão ainda cópia do cadastro geral de admissão e dispensa CAGED, quando houver movimentação, no prazo de 10 (dez) dias após a entrega do mesmo ao MTE.

### **42 - DELIBERAÇÕES INTERNAS**

- a) Havendo a necessidade de deliberação que envolva jornada de trabalho, que compensa os dias anteriores e posteriores aos feriados, bem como outros dias do interesse das partes fica convencionado que, existindo divergência na deliberação a ser tomada, por divisão de opiniões, será considerada válida e certa a proposta que obtenha, através de votação 2/3 (dois terços) dos votos dos Trabalhadores envolvidos.

- b) Caberá ao Sindicato Laboral organizar o processo de votação, quando necessário.
- c) Os acordos deverão ser, obrigatoriamente, homologados pelo Sindicato Laboral.

#### **43 - MORADIA**

As Empresas que fornecerem moradia aos seus Trabalhadores, na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, concederão ao mesmo prazo de até 60 (sessenta) dias, contados a partir da homologação da rescisão contratual, para desocupar o imóvel.

#### **44 - ASSISTÊNCIA JURÍDICA GRATUITA**

As Empresas se obrigam a prestar assistência jurídica, sem qualquer ônus, aos vigias, porteiros, condutores de veículos automotores da empresa e guardiões, quando estes, em defesa do patrimônio da Empresa, venham a cometer atos que impliquem em processos judiciais.

#### **45 - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA**

a) As partes convenientes ratificam a instituição da Comissão de Conciliação Prévia, nos mesmos termos do aditivo a CCT 2000/2001, homologada pelo MTE em 06 de agosto de 2001.

b) Todas as empresas, desde que devidamente notificadas, ainda que não obrigadas a comparecer na audiência designada, devem recolher uma taxa de R\$ 50,00 (cinquenta reais) em favor da Comissão de Conciliação Prévia.

#### **46 - CONVÊNIO FARMÁCIA**

a) A Empresa manterá convênio com farmácias e/ou drogarias, visando aquisição exclusivamente de medicamentos com receita médica, aos seus trabalhadores e dependente, com posterior descontos em folha de pagamento.

b) Quando o valor a ser descontado em folha de pagamento ultrapassar a 20% (vinte por cento) o salário base do trabalhador, o mesmo será efetuado, no máximo, em 02 (duas) parcelas consecutivas.

#### **47 - ACERVO TÉCNICO**

Desde que solicitado pelo Trabalhador demitido sem justa causa ou demissionário, e que conste nos registros da Empresa, a mesma fornecerá declaração a respeito de cursos por ele concluídos, de sua participação em seminários e congressos, bem como, atividades do ensino profissional.

#### **48 - RELATÓRIO DE INSPEÇÃO DE CALDEIRAS**

As Empresas remeterão ao Sindicato Laboral cópia do relatório de Inspeção das Caldeiras, no prazo de 10 (dez) dias após o término da inspeção.

#### **49 - COMPROVANTES DE DEPÓSITOS DE FGTS**

Sempre que solicitadas pelo Sindicato Laboral, as Empresas farão a comprovação ao mesmo do recolhimento do FGTS de seus Trabalhadores.

## **50 - PROGRAMA DE PREVENÇÃO DE RISCOS AMBIENTAIS (PPRA) E PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO**

Todas as empresas deverão elaborar o PPRA (NR nº 09, Lei nº 6.514 de 22/12/77) e PCMSO (NR nº 07, Portaria nº 08 de 08/05/96), conforme Legislação aplicável, comprometendo-se em encaminhar cópia ao Sindicato laboral, quando solicitado.

## **51 - FORO**

Fica eleito o foro da Comarca de São José dos Pinhais, com preferência sobre qualquer outro por mais especial que seja.

## **52 - MULTA**

Em caso de descumprimento desta Convenção Coletiva de Trabalho e seu anexo, ocasionado pelos signatários ou pela empresa, a parte infratora pagará ao empregado ou entidade prejudicada, as multas estipuladas na respectiva cláusula infringida, ou, se inexistente a previsão, o equivalente a 01 (um) piso da categoria, por mês do descumprimento. Em qualquer caso a multa será cobrada por cláusula descumprida e não por empregado e será limitada no equivalente a 03 (três) pisos da categoria profissional.

## **53 - ANEXO I**

Faz parte integrante da presente CCT o ANEXO I que contém Cláusulas com direitos dos Trabalhadores previstos pela Legislação Laboral vigente.

### **ANEXO I**

### **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2010/2011**

#### **1 - FERRAMENTAS**

- a) 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.
- b) Os Trabalhadores se obrigam ao uso devido, a manutenção e limpeza adequada das ferramentas que receberem. As ferramentas deverão ser substituídas pelas Empresas, sempre que apresentarem desgastes ou defeitos que possam comprometer a segurança do Trabalhador.
- c) Para solicitação de substituição das ferramentas, deverão os Trabalhadores devolver aquelas até então utilizadas, efetuando também a devolução por ocasião de rescisão ou extinção do contrato de trabalho.
- d) Não se permite o desconto salarial por quebra de ferramentas, salvo nas hipóteses de dolo, culpa ou recusa da apresentação das ferramentas danificadas.

#### **2 - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL (EPI's)**

- a) A Empresa fornecerá aos Trabalhadores os EPI necessários, a serem utilizados nos locais de trabalho e serviços onde os Equipamentos de Proteção Coletiva não eliminem por completo os riscos e agressões ambientais.
- b) Os EPI's deverão ser adaptados de acordo com a necessidade do usuário, em

caso de eventual deficiência física.

- c) Os Trabalhadores se obrigam ao uso devido, a manutenção e limpeza adequada dos EPI's.
- d) Os Equipamentos de Proteção Individual deverão ser substituídos pela Empresa, sempre que apresentarem desgastes ou defeitos que possam comprometer a segurança ou a saúde do Trabalhador.
- e) Para solicitação de substituição dos EPI's, deverão os Trabalhadores devolver aqueles até então utilizados efetuando também a devolução por ocasião da rescisão ou extinção do contrato de trabalho.
- f) Os EPI's fornecidos pela Empresa deverão possuir Certificado de Aprovação e possibilitar condições de conforto no uso pelos Trabalhadores.
- g) Não se permite o desconto salarial por dano nos EPI's, salvo nas hipóteses de dolo, culpa, ou recusa de apresentação dos equipamentos danificados.

### **3 - UNIFORMES**

- a) A Empresa fornecerá ao Trabalhador, gratuitamente, o uniforme necessário para o desenvolvimento do trabalho.
- b) Os Trabalhadores se obrigam ao uso devido, a manutenção e limpeza adequada dos uniformes que receberem.
- c) Os Uniformes deverão ser substituídos pela Empresa, sempre que apresentarem desgastes ou defeitos que possam comprometer a segurança ou a saúde do Trabalhador.
- d) Para solicitação de substituição dos Uniformes, deverão os Trabalhadores devolver aqueles até então utilizados, efetuando também a devolução por ocasião da rescisão ou extinção do contrato de trabalho.
- e) Os uniformes deverão possibilitar aos Trabalhadores plenas condições de conforto.
- f) Não se permite o desconto salarial por dano nos uniformes, salvo nas hipóteses de dolo, culpa ou recusa de apresentação das peças danificadas.
- g) As empresas poderão, a seu critério, disponibilizar a seus trabalhadores vestiários, que serão de uso facultativo. O tempo despendido pelos trabalhadores que optarem pelo uso destas instalações **para troca de uniforme e higiene pessoal** não será computado na jornada de trabalho.

### **4 - COMPROVANTES DE PAGAMENTO**

As Empresas fornecerão obrigatoriamente aos Trabalhadores, os comprovantes de pagamento (envelopes ou recibos), especificando o nome da Empresa, do Trabalhador, e as parcelas a qualquer título, de forma discriminada, o valor do recolhimento do FGTS e os descontos efetuados.

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

As Empresas procederão às anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social dos Trabalhadores no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, fornecendo recibo por ocasião de sua apresentação e entrega, bem como, de outros documentos.

### **6 - EXAMES MÉDICOS**

As despesas correspondentes aos exames médicos admissional, demissional ou

periódico serão de responsabilidade das Empresas, devendo ser realizados preferencialmente por médicos do trabalho, não coincidindo com o gozo de férias do Trabalhador e nem com o período de redução do aviso prévio.

**Parágrafo Primeiro:** Quando do retorno do Empregado afastado por mais de 30 (trinta) dias, independente do motivo de afastamento no regresso a Empresa deverá realizar o exame médico.

**Parágrafo Segundo:** Cópia do resultado dos exames deverá ser fornecida ao Empregado, que confirmará o recebimento assinado os originais.

## **7 - CIPA**

Serão observadas as seguintes disposições relativas à CIPA.

- 1) As Empresas com mais de 20 (vinte) Trabalhadores deverão constituir CIPA, de acordo com o dimensionamento previsto no quadro I da NR.5.
- 2) As Empresas com menos de 20 (vinte) Trabalhadores deverão designar um responsável pelo cumprimento dos objetivos da NR.5.
- 3) A eleição da CIPA será convocada no prazo mínimo de 60 (sessenta) dias antes do término do mandato em curso.
- 4) A empresa remeterá ao Sindicato Laboral, em 03 (três) dias após a convocação, cópia do edital que convocou a eleição da CIPA, liberando à mesma participação no evento.
- 5) 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.
- 6) Nos estabelecimentos onde não houver CIPA a comissão eleitoral será constituída conjuntamente pela Empresa e pelo Sindicato Laboral.
- 7) O processo eleitoral observará as seguintes condições:
  - a) Publicação e divulgação do edital em locais de fácil acesso e visualização pelos Trabalhadores, no prazo mínimo de 60 (sessenta) dias antes do término do mandato em curso, contendo o local e o prazo para inscrição dos trabalhadores interessados.
  - b) Inscrição e eleição individual, sendo que o período mínimo para inscrição será de 15 (quinze) dias.
  - c) Liberdade de inscrição para todos os Trabalhadores do estabelecimento, independente de setores ou locais de trabalho, com fornecimento de comprovante.
  - d) Garantia de emprego para todos os inscritos até a eleição.
  - e) Realização da eleição no prazo mínimo de 30 (trinta) dias antes do término do mandato da CIPA, quando houver.
  - f) Realização da eleição em dia normal de trabalho, respeitando os horários de turnos e em horário que possibilite a participação da maioria dos Trabalhadores.
  - g) Voto secreto.
  - h) Apuração dos votos, em horário normal de trabalho, com acompanhamento de representante da Empresa e dos Trabalhadores, em número a ser definido pela comissão eleitoral.
  - i) Faculdade de eleição por meios eletrônicos.

- j) Guarda pela Empresa, de todos os documentos relativos à eleição, por um período mínimo de 05 (cinco) anos.
- 8) Havendo participação inferior a 50% (cinquenta por cento) dos Trabalhadores na votação, não haverá a apuração dos votos e a comissão eleitoral deverá organizar outra votação, a qual ocorrerá no prazo máximo de 10 (dez) dias.
- 9) A Empresa garantirá aos membros efetivos da CIPA, representantes dos Trabalhadores, em conjunto ou separadamente, 01 (uma) hora por semana, dentro do período normal de trabalho, para a realização de inspeção de higiene e segurança no trabalho, no âmbito da Empresa.
- 10) A Empresa enviará ao Sindicato Laboral, após a eleição, cópia da ata de posse da nova diretoria, no prazo de 14 (quatorze) dias.
- 11) A Empresa comunicará ao Sindicato Laboral, com antecedência mínima de 15 (quinze) dias, a realização da Semana Interna de Prevenção de Acidentes, liberando ao mesmo plena participação.
- 12) É vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa do Trabalhador eleito como membro para cargo de direção da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, titular ou suplente, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato.

#### **8 - TRANSPORTES DE ACIDENTADOS, DOENTES E PARTURIENTES**

Obriga-se o empregador a transportar, de maneira adequada, o empregado, com urgência para local apropriado, em caso de acidente, mal súbito ou parto, desde que ocorra no horário de trabalho.

#### **9 - TURNOS ININTERRUPTOS DE TRABALHO**

Ressalvada a não redução de salários, fica assegurado o trabalho em turnos ininterruptos de revezamento, com jornadas de 06 (seis) horas diárias. Alteração da referida jornada, deverá ser precedida de acordo entre as empresas e os trabalhadores diretamente atingidos, com assistência do Sindicato Laboral, para o estabelecimento das condições de trabalhos.

#### **10 - AMAMENTAÇÃO**

Para a amamentação do próprio filho, de até 06 (seis) meses de idade, a mulher terá direito a 02 (dois) períodos de 30 (trinta) minutos diários, nos horários que melhor lhe convier.

São José dos Pinhais, 20 de Maio de 2010.

ANTONIO SARTOR

Presidente

SIND.DOS OF.MARC.E TRAB.NAS INS.SERR.MOV.COMP.LAM.SJP

JORGE VALENTIM CAMIOTTI

Presidente

SINDICATO DAS INDUSTRIAS DA MADEIRA DO ESTADO DO PARANA

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