

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2010/2011

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR002161/2010
DATA DE REGISTRO NO MTE: 07/07/2010
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR035774/2010
NÚMERO DO PROCESSO: 46212.008827/2010-57
DATA DO PROTOCOLO: 06/07/2010

SINDICATO DOS TRAB NA IND DE SERRARIAS, CARP, MARC, TOR, CNPJ n. 00.090.268/0001-61, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOAO CARLOS DA SILVA MACHADO;

E

SIND IND SER CAR TAN MAD COMP LAM AGL CHP MARC F BELTRA, CNPJ n. 81.271.546/0001-89, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). LEOCIR MARAFON;

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) **Do 3º (terceiro) Grupo dos "trabalhadores na indústria da construção e do mobiliário"**. 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 de madeira, empresas e trabalhadores das indústrias de vassouras, escovas e pincéis; Trabalhadores nas indústrias do mobiliário e marcenaria (fabricação de móveis de madeira, junco, vime, fabricação de móveis de metal, fabricação de móveis de material plástico e fibra de vidro, banco de automóveis, cortinados, estofos, fabricação de artefatos de colchoaria, fabricação de persianas e artefatos do mobiliários, fabricação de móveis e peças do mobiliário e marcenaria em geral. A representação das categorias profissionais abrange, não apenas os empregados contratados diretamente pelas empresas da correspondente categoria econômica, como também os empregados de empresas coligadas ou contratadas, cujo desempenho profissional contribua de forma direta ou indireta, para a conservação e desenvolvimento da atividade econômica preponderante da empresa principal, com abrangência territorial em Ampére/PR, Barracão/PR, Capanema/PR, Dois Vizinhos/PR, Enéas Marques/PR, Francisco Beltrão/PR, Itapejara d'Oeste/PR, Marmeleiro/PR, Nova Prata do Iguaçu/PR, Pérola d'Oeste/PR, Planalto/PR, Pranchita/PR, Realeza/PR, Renascença/PR, Salgado Filho/PR, Salto do Lontra/PR, Santa Izabel do Oeste/PR, Santo Antônio do Sudoeste/PR, São Jorge d'Oeste/PR e Verê/PR.

Disposições Gerais

Outras Disposições

CLÁUSULA TERCEIRA - CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2010/2011

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – 2010/2011

Convenção Coletiva de Trabalho que entre si fazem:

SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE SERRARIAS, CARPINTARIAS, TANOARIAS, MADEIRAS COMPENSADAS, LAMINADOS, AGLOMERADOS, CHAPAS DE FIBRAS DE MADEIRA E DA MARCENARIA DE FRANCISCO BELTRÃO - Pr – CNPJ 81.271.546/0001-89 e Código Sindical 001.154.04372-7

e de outro lado:

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE SERRARIAS, CARPINTARIAS, MARCENARIAS, TANOARIAS, MADEIRAS COMPENSADAS E LAMINADOS, AGLOMERADOS E CHAPAS DE FIBRAS DE MADEIRA, OFICIAIS MARCENEIROS E TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE MÓVEIS DE MADEIRA, JUNCO E VIME, VASSOURAS, CORTINADOS E ESTOFADOS, ESCOVAS, PINCÉIS E AFINS DE FRANCISCO BELTRÃO – CNPJ 00.090.268/0001-61 e Código Sindical 004.155.04865-4.

A presente Convenção compreende os municípios a seguir relacionados:

Base Territorial do Sindicato de FRANCISCO BELTRÃO: Ampére, Barracão, Capanema, Dois Vizinhos, Enéas Marques, Francisco Beltrão, Itapejara do Oeste, Marmeleiro, Nova Prata do Iguaçu, Pérola do Oeste, Planalto, Pranchita, Realeza, Renascença, Salgado Filho, Salto do Lontra, Santa Izabel do Oeste, Santo Antônio do Sudoeste, São Jorge D'Oeste, Boa Esperança do Iguaçu, Cruzeiro do Iguaçu, Nova Esperança do Sudoeste, Flor da Serra do Sul, Verê, Bela Vista do Caroba, Bom Jesus do Sul, Manfrinópolis e Pinhal de São Bento.

As entidades sindicais supra citadas celebram através deste

instrumento com fulcro nos arts. 611 e seguintes da CLT, a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, mediante as seguintes cláusulas:

01. PRAZO E VIGÊNCIA

A vigência do presente instrumento é de 1º de maio de 2010 a 30 de abril de 2011.

02. CATEGORIAS ABRANGIDAS

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrange as categorias econômicas e profissionais representadas pelas entidades convenientes, em suas respectivas bases territoriais.

03. CORREÇÃO SALARIAL

Em 1º de maio de 2010 o salário de todos os trabalhadores integrantes da categoria acima, serão corrigidos em 7,00% (sete inteiros por cento).

04. SALÁRIO INGRESSO

O salário de ingresso na empresa a partir de maio/2010 a todos os trabalhadores da categoria é igual a R\$-626,00 (seiscentos e vinte e seis reais), por um período de 5 (cinco) meses. Após este período o trabalhador passará a receber os pisos relativos a classificação profissional constantes desta convenção coletiva de trabalho.

05. CLASSIFICAÇÃO PROFISSIONAL

5.1. AUXILIAR DE PRODUÇÃO

É todo o trabalhador que possua ou não conhecimentos técnicos indispensáveis para o exercício do ofício, e que se subordina diretamente a profissional de cada área específica.

Piso Salarial – R\$-715,00

5.2. OPERADOR NÍVEL II (Operador de Máquinas Monofuncionais)

É todo o trabalhador que opera máquinas monofuncionais, entendendo-se como tais os equipamentos não portáteis que executam uma única tarefa de beneficiamento por deslocamento da peça a ser beneficiada, como por exemplo operadores de Plaina Desempenadeira, Plaina Desengrossadeira, Serras Circulares, Serras de fita, Furadeiras Horizontais, Furadeiras Verticais, Lixadeiras, Tupias de Mesas, entre outras...

Tais operadores deverão ainda ter perfil que satisfaça as seguintes condições:

5.2.1. Ser capaz de regular o equipamento na tarefa para a qual foi

concebido;

5.2.2. Conhecer os acessórios e dispositivos necessários ao bom desempenho e a segurança das tarefas a serem executadas;

5.2.3. Executar a tarefa com qualidade, produtividade e segurança;

5.2.4. Conhecer e executar os procedimentos fundamentais de preservação e manutenção dos equipamentos, tais como, regulagem das ferramentas, lubrificação, troca de ferramentas e dispositivos de trabalho e ou segurança;

5.2.5. Orientar de forma segura e produtiva o auxiliar de produção e eventualmente se fizerem necessárias na execução das tarefas;

5.2.6. Preencher com exatidão as planilhas de produção e ou manutenção que eventualmente se fizerem necessárias.

Piso Salarial – R\$-740,00

5.3. OPERADOR DE NÍVEL I (Operador de Máquinas Multifuncionais)

É todo trabalhador que opera máquinas multifuncionais, entendendo-se como tais os equipamentos que realizam mais uma operação de beneficiamento em apenas um deslocamento da peça a ser beneficiada, por exemplo, Operadores de Plainas Moldureiras de Eixos Múltiplos, Coladeiras de Bordas Perfiladeiras Duplas, Máquinas de Soft-Forming e outras;

Tais operadores deverão ainda ter perfil que satisfaça as seguintes condições:

5.3.1. Ser capaz de regular o equipamento na tarefa para qual foi concebido;

5.3.2. Conhecer os acessórios e dispositivos necessários ao bom desempenho e a segurança das tarefas a serem executadas;

5.3.3. Executar a tarefa com qualidade, produtividade e segurança;

5.3.4. Conhecer e executar os procedimentos fundamentais de preservação e manutenção dos equipamentos, tais como, regulagem das ferramentas, lubrificação, troca de ferramentas e dispositivos de trabalho e ou segurança;

5.3.5. Orientar de forma segura e produtiva o auxiliar de produção que eventualmente se fizerem necessárias na execução das tarefas;

5.3.6. Preencher com exatidão as planilhas de produção e ou manutenção que eventualmente se fizerem necessárias;

Piso Salarial – R\$-770,00

5.4. SUPERVISORES

É todo o trabalhador encarregado ou chefe de seção. Tal função será desempenhada por profissional capacitado, conhecedor do ofício e com poder de mando, diretamente subordinado a administração geral, bem como da distribuição de insumos da produção. Os integrantes dessa classificação de supervisores, serão responsáveis pela qualidade e quantidade de produção e serão indicados pela administração geral da empresa, à qual também ficam subordinados.

Piso Salarial – R\$-870,00

5.5. DEMAIS SALÁRIOS - Serão reajustados pelo percentual de 7,00% (sete inteiros por cento), aplicados sobre os salários de maio de 2009.

06. MENORES APRENDIZES

Conforme legislação pertinente.

07. FALECIMENTO DO EMPREGADO

No caso de falecimento do empregado por motivo de morte natural ou acidental, se obrigam as empresas a comunicar tal fato ao Sindicato Profissional no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, a contar do conhecimento do fato, pagando ao dependente mais próximo, mediante comprovação, a seguinte indenização:

7.1. Em caso de morte natural ou acidental não decorrente da relação de trabalho, o equivalente a 2 (dois) pisos da categoria;

7.2. Em caso de morte por acidente de trabalho ou percurso de trabalho, o equivalente a 3 (três) pisos da categoria.

08. FÉRIAS PROPORCIONAIS

Para os empregados após o cumprimento do período de experiência e menos de um ano de serviço para a mesma empresa e que rescindam o seu contrato de trabalho por pedido de demissão, fica assegurado o pagamento das férias proporcionais correspondentes aos meses trabalhados, incluída a indenização de um terço de que trata o art. 7º, XVII da Constituição Federal.

09. FÉRIAS COLETIVAS

O início das férias coletivo integral, parcial ou individual não poderá coincidir com sábados, domingos e feriados. Não serão computados

como período de férias coletivas os dias 25 de dezembro e 1º de janeiro.

10. FÉRIAS

Quando o reajuste salarial ocorrer durante o período de férias, a complementação do pagamento da mesma deverá ser efetuada no primeiro mês subsequente ao gozo das mesmas.

11. 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, bem como sapatos, e quando de locais com pisos encharcados, botas de borracha.

12. RESCISÕES CONTRATUAIS

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

12.1. Até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato; ou,

12.2. 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;

12.3. O não atendimento do prazo acima fixado implicará no pagamento de multa equivalente a um dia de salário para cada dia de atraso, a partir do décimo primeiro dia da dispensa, diretamente ao empregado dispensado juntamente com as demais verbas rescisórias;

12.4. A multa aqui prevista não se aplicará as demissões em decorrência de decretação de falência ou concordata;

12.5. 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;

12.6. Aos empregados, com mais de 02 (dois) meses de contrato de experiência com a mesma empresa, é assegurada a exigência de homologação da rescisão do contrato de trabalho, excetuando-se 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.

13. GARANTIAS ESPECIAIS DE TRABALHO

13.1. Aos empregados vítimas de acidentes de trabalho com mais de 10 (dez) dias e menos de 14 (quatorze) dias de afastamento, será assegurado uma estabilidade provisória de 60 (sessenta) dias;

13.2. Ao empregado afastado por motivo de doença por mais de 30 (trinta) dias, será assegurada estabilidade no emprego por 60 (sessenta) dias após o término da licença.

14. CRECHE

As empresas que não possuam creche ou convênio neste sentido, se obrigam a cumprir com as disposições da portaria MTB nº 3296, de 03.09.86.

15. INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS

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

16. HORAS EXTRAS

As horas extras trabalhadas serão remuneradas com adicional de 60% (sessenta por cento), sobre a hora normal, independente do número de horas trabalhadas.

17. AVISO PRÉVIO

O aviso prévio será comunicado obrigatoriamente por escrito, contra recibo, esclarecendo se o empregado deve ou não trabalhar no período, observando a seguinte escala:

17.1. Funcionários com até 6 (seis) anos de serviços prestados a mesma empresa, 30 (trinta) dias de aviso prévio;

17.2. Funcionários com mais de 6 (seis) anos, até 10 (dez) anos de serviços prestados a mesma empresa, 45 (quarenta e cinco) dias de aviso prévio;

17.3. Funcionários com mais de 10 (dez) anos de serviços prestados à mesma empresa, 60 (sessenta) dias de aviso prévio.

18. AUSÊNCIAS LEGAIS

O empregado terá direito às seguintes ausências legais:

- 18.1.** De três dias úteis consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente ou descendente;
- 18.2.** De dois dias úteis consecutivos, em caso de falecimento de irmão;
- 18.3.** De um dia, em caso de falecimento de sogra (o);
- 18.4.** De cinco dias úteis consecutivos em virtude de casamento;
- 18.5.** De cinco dias úteis no decorrer da primeira semana de nascimento de filho, na forma da Constituição Federal;
- 18.6.** De um dia útil em caso de internação de filho, limitando-se a referida ausência de cinco vezes ao ano, ou cinco dias consecutivos;

19. 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.

Informarão ainda o valor do recolhimento do FGTS e os descontos efetuados.

20. RECEBIMENTO E ENTREGA DA CTPS

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

21. COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO

Tendo em conta o acúmulo de serviço dos sindicatos convenientes e das Empresas integrantes das categorias econômicas, 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, nas seguintes condições:

- 21.1.** Extinção completa do trabalho aos sábados: às 07h20 (sete horas e vinte minutos) de trabalho correspondente aos sábados, serão compensadas no decurso da segunda a sexta-feira, com acréscimo de até no máximo, 2 (duas) horas diárias, de maneira que nesses dias sejam completadas 44 horas semanais, respeitados os intervalos de Lei, mediante acordo escrito com os empregados;

21.2. Extinção parcial do trabalho aos sábados: às horas correspondentes a duração do trabalho aos sábados, serão da mesma forma compensadas pela prorrogação da jornada de segunda a sexta-feira, de até uma hora diária, mediante acordo escrito com os empregados;

21.3. 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;

21.4. A empresa que adota o sistema de compensação de hora de trabalho, ou seja, com a suspensão do trabalho aos sábados, garantirá ao empregado o pagamento do dia em que faltou, mediante atestado, como se trabalhando estivesse, ou seja, com base no horário de 08h48 (oito horas e quarenta e oito minutos) e não 07h20 (sete horas e vinte minutos). O feriado coincidindo com o sábado, será pago pela empresa como trabalhado no horário normal.

22. TURNOS ININTERRUPTOS DE TRABALHO

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

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

23. ATESTADOS

A empresa que adota o sistema de compensação de horas extras, com suspensão do trabalho aos sábados, será garantido o pagamento do dia em que faltou mediante atestado, como se trabalhando estivesse. Os atestados médicos e odontológicos fornecidos por facultativo do Sindicato dos Trabalhadores serão aceitos, desde que comprovado com carimbo e CRM do profissional.

24. HIGIENE

As empresas manterão a higiene das instalações sanitárias, que deverão ter separação de sexos, além de chuveiros, lavatórios e refeitórios e fornecimento de água potável nos locais de trabalho, de acordo com o art. 200, item VII, da C.L.T.

As empresas com menos de 60 (sessenta) empregados, deverão ter locais apropriados e condições de aquecimento de refeições.

25. ABONO DE FALTA AO ESTUDANTE

Os empregados estudantes serão dispensados sem prejuízo de seus salários para prestação de provas constantes do currículo escolar que coincidam com o horário de trabalho. Neste caso, deverá a empresa ser comunicada com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas, e deverá o empregado comprovar a efetiva realização da prova.

26. 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.

A licença a ser concedida será no máximo de 15 (quinze) dias por ano para membros suplentes da diretoria e de 20 (vinte) dias por ano para membros efetivos da diretoria, independente do número de dirigentes que vier a usufruir o 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 trabalhando estivesse.

27. SAQUE DO PIS

A empresa liberará o empregado 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.

28. 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.

29. PAGAMENTO DE SALÁRIO

Os salários deverão ser pagos até às 18h00min 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 11h00min, de segunda a sexta-feira.

Em qualquer dos casos, o pagamento dos salários deverá ser efetuado até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencimento.

PARÁGRAFO ÚNICO: A primeira parcela do 13º (décimo terceiro) salário deverá ser efetuada até o dia 30 (trinta) de novembro e a segunda parcela até o dia 20 (vinte) de dezembro.

30. ERRO NA FOLHA DE PAGAMENTO

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

31. DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA

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

32. QUADRO DE AVISOS

Fica assegurado ao Sindicato Profissional, o direito de manter nas dependências da empresa, um quadro de avisos, em local a ser previamente escolhido entre partes.

Somente serão afixados os avisos e/ou boletins emitidos pela entidade representativa dos empregados, devidamente assinados por membro de sua diretoria.

33. 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.

34. ESTACIONAMENTO

Obrigam-se as empresas desde que tenham espaço físico pertinente, a manterem nos locais de trabalho, estacionamento coberto para bicicletas e motocicletas.

35. LAZER

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

36. LIVRE ACESSO

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

37. PROTEÇÃO DO TRABALHADOR

No primeiro dia de trabalho do empregado, serão dedicadas tantas horas quanto necessárias, para demonstração 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.

38. CIPA

Conforme disposição na NR- 5.

39. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Os contratos de experiência serão limitados a 60 (sessenta) dias, no qual deverá conter a assinatura do empregado sobre a data, sendo que a empresa fornecerá ao empregado a segunda via do Contrato de Experiência.

40. RELAÇÃO DE EMPREGADOS

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

41. 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.

42. RECOLHIMENTO DA MENSALIDADE

De acordo com o art. 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 oitavo dia do mês subsequente ao desconto.

Os recolhimentos efetuados entre o décimo e o vigésimo dia sofrerão a multa do art. 600 e parágrafos, da C.L.T.

43. CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA

Será descontado, dos trabalhadores, a partir de 1º de maio de 2010, sobre o piso do Auxiliar de Produção (cláusula 5.1.) já corrigido, a título de Contribuição Confederativa, o percentual de 1,50% (um inteiro e cinquenta centésimos por cento) ao mês em conformidade com a respectiva assembléia da categoria.

PARAGRAFO PRIMEIRO - O recolhimento dos valores acima deverá ser efetuado pelas empresas em favor do Sindicato Profissional, até o décimo dia subsequente a data prevista para pagamento em que ocorreu o desconto, nas instituições bancárias indicadas pelo Sindicato

Profissional remetendo a este a relação nominal dos empregados e os valores descontados.

PARAGRAFO SEGUNDO - Com referência a cláusula acima, em caso de divergência, será resolvido entre empregado e seu Sindicato Profissional, isentando assim as empresas de qualquer ônus.

44. DIREITO DE REGRESSO

Obriga-se a entidade profissional, a regressivamente garantir de forma incondicional, irrevogável e irretroatável, o imediato ressarcimento de qualquer condenação judicial que as empresas ou o sindicato patronal eventualmente vierem a sofrer já em primeiro grau de jurisdição, relativamente à devolução das parcelas descontadas sob o título de contribuição negocial aludida nessa cláusula.

45. CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL

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;

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Os recolhimentos estipulados em assembléia 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 SEGUNDO - 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 TERCEIRO – Para os casos em que se fizer necessário protesto e conseqüente ação de cobrança, além dos acréscimos previstos no parágrafo anterior, estará ainda o infrator, responsável pelas respectivas despesas de cobrança.

46. ADIANTAMENTO SALARIAL

Fica assegurado a todos os trabalhadores da categoria a concessão de um adiantamento salarial correspondente a no mínimo 30% (trinta por cento) do salário nominal a ser pago entre os dias 18 a 22 do mês em curso, o qual será descontado no pagamento do mês.

47. ADICIONAL NOTURNO

O trabalho noturno como conceituado no art. 73 da CLT será pago com adicional de 25% (vinte e cinco por cento), sobre o salário hora diurno.

48. BANCO DE HORAS

Fica instituído, o regime de compensação de horas, assim denominado “Banco de Horas”, na forma de que dispõe o art. 59 da Consolidação das Leis do Trabalho.

49. MEDICAMENTOS

As empresas fornecerão gratuitamente, aos seus empregados que sofrerem acidente no trabalho, os medicamentos necessários ao tratamento, mediante apresentação de Receita Médica, com o carimbo e CRM do Profissional.

50. AUXÍLIO ESCOLAR

As empresas fornecerão antes de iniciar o ano letivo, para os filhos de seus empregados matriculados na rede pública de ensino, de primeira à quarta série do ensino fundamental, material escolar básico, contendo, no mínimo, os seguintes itens:

10 cadernos de linguagem – 48 páginas; 01 cadernos de desenho – 50 páginas; 01 caixa de lápis de cor com 12 unidades (grande); 04 lápis pretos; 02 borrachas; 01 apontador; 01 régua; 01 tesourinha (sem pontas); 01 tubo de cola 90gramas.

51. TERÇA-FEIRA DE CARNAVAL

Aconselha-se às empresas a não trabalharem na terça-feira de carnaval. Caso haja necessidade de trabalhar, a empresa avisará aos funcionários com 5 (cinco) dias de antecedência.

52. MULTA

Em caso de descumprimento de qualquer das cláusulas da convenção, pagará o empregador diretamente ao empregado, multa equivalente a 50% (cinquenta por cento) do piso da categoria, não se aplicando a cláusula 29, pagamento de salário antes de 4 (quatro) dias de atraso.

53. FORO

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

Francisco Beltrão, 28 de maio de 2010.

SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE SERRARIAS, CARPINTARIAS, TANOARIAS, MADEIRAS COMPENSADAS, LAMINADOS, AGLOMERADOS, CHAPAS DE FIBRAS DE MADEIRA E DA MARCENARIA DE FRANCISCO BELTRÃO - PARANÁ – SINDIMADMOV - CNPJ-81.271.546/0001-89 - Leocir Marafon - Presidente - CPF 323.027.979-49

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE SERRARIAS, CARPINTARIAS, MARCENARIAS, TANOARIAS, MADEIRAS COMPENSADAS E LAMINADOS, AGLOMERADOS E CHAPAS DE FIBRAS DE MADEIRA, OFICIAIS MARCENEIROS E TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE MÓVEIS DE MADEIRA, JUNCO E VIME, VASSOURAS, CORTINADOS E ESTOFADOS, ESCOVAS, PINCÉIS E AFINS DE FRANCISCO BELTRÃO - CNPJ-00.090.268/0001-61 - João Carlos da Silva Machado - Presidente - CPF 409.072.879-72.

De acordo:

José Tenório de Araújo
Antonio Feiten
Secretário de Finanças
Jurídico

Irineu
Assessor

JOAO CARLOS DA SILVA MACHADO
Presidente
SINDICATO DOS TRAB NA IND DE SERRARIAS, CARP, MARC, TOR

LEOCIR MARAFON
Presidente
SIND IND SER CAR TAN MAD COMP LAM AGL CHP MARC F BELTRA

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