

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2010/2011

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR002167/2010  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 07/07/2010  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR035451/2010  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46212.008851/2010-96  
**DATA DO PROTOCOLO:** 06/07/2010

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 IND MOV MARC CARP ART SERR MAD LAM E DE PAINEIS DE MAD REC DE RIO NEGRO, CNPJ n. 81.914.210/0001-97, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MOACIR ROMAGNA; 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) **Das Indústrias de Serrarias, Carpintarias, Tanoarias, Artefatos de Madeira, Compensados e Laminados, Aglomerados, MDF e Chapas de Fibra de Madeira e Fórmica, Móveis Tubulares, Móveis de Madeiras, Móveis de Junco e Vime, Estofados para automóveis e de cortinas, Vassouras, Escovas e pinceis**, com abrangência territorial em **Agudos do Sul/PR, Campo do Tenente/PR, Lapa/PR, Mandirituba/PR, Piên/PR, Quitandinha/PR e Rio Negro/PR.**

### **Disposições Gerais**

### **Outras Disposições**

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

Convenção Coletiva de Trabalho que entre si fazem:

**SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE MÓVEIS, MARCENARIAS, CARPINTARIAS, ARTEFATOS DE MADEIRAS, SERRARIAS, MADEIRAS LAMINADAS E DE PAINEIS DE MADEIRA RECONSTITUÍDA DE RIO NEGRO – SIMOVEM (CNPJ 81.914.210/0001-97)**

e de outro lado

**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).**

As Entidades Sindicais supracitadas celebram, através deste instrumento, **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, mediante as cláusulas abaixo:

#### **01 VIGÊNCIA**

A vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho é de 01 de maio de 2010 a 30 de abril de 2011 e a data base da categoria em 1º de Maio.

#### **02 BASE TERRITORIAL**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrange as categorias econômicas e profissionais representadas pela entidade convenentes:

**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 de Móveis, Marcenarias, Carpintarias, Artefatos de Madeira, Serrarias, Madeiras Laminadas e de Painéis de Madeira Reconstituída RIO NEGRO, com abrangência territorial em Agudos do Sul/PR, Campo do Tenente/PR, Lapa/PR, Mandirituba/PR, Piên/PR, Quitandinha/PR e Rio Negro/PR.

#### **03 CATEGORIAS ABRANGIDAS**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrange as categorias econômicas e profissionais representadas pelas entidades convenentes, ou seja, Empresas e Trabalhadores do mobiliário, dos ramos de marcenaria, indústrias de móveis de madeira, junco e vime, metais, plásticos e fibra de vidro, indústrias de cortinados, estofados, serrarias, desdobramento e beneficiamento de madeira em geral, fabricação de laminados, compensados, aglomerados, chapas de fibras de madeira, artefatos de madeiras, embalagens, carpintarias, esquadrias, tanoarias e artigos diversos de madeira.

#### **04 REAJUSTE SALARIAL**

Aos Trabalhadores da categoria será concedido um reajuste de 7% (sete por cento), a partir de 01 maio de 2010, a ser aplicado sobre o salário de Maio/2009.

**Parágrafo Primeiro:** fica acordado entre os signatários que a remuneração da categoria é por hora trabalhada.

**Parágrafo Segundo:** Aos Trabalhadores admitidos após Maio/2009 o reajuste será concedido de forma proporcional ao tempo de serviço na Empresa, à razão de 1/12 (avos) para cada mês de serviço.

**Parágrafo Terceiro:** As eventuais antecipações concedidas durante a vigência da CCT anterior serão compensadas.

#### **05 PISO SALARIAL DA CATEGORIA**

A partir de 1º de maio de 2010, fica instituído o Piso Salarial mínimo a todos os trabalhadores da categoria, no valor de R\$ 3,25 (três reais e vinte e cinco centavos)

por hora.

A) PISO SALARIAL DE EXPERIÊNCIA: A partir de 1º de maio de 2010, fica instituído o Piso Salarial de experiência no valor de R\$ 2,91 (dois reais e noventa e um centavos) por hora por prazo de 90 dias. Não será considerado esse piso para o trabalhador que já tenha sido colaborador da empresa.

B) APRENDIZ: Fica instituído o Salário de aprendiz conforme a Lei vigente.

C) PISO SALARIAL DE OPERADOR DE MÁQUINAS: A partir de 1º de maio de 2010, fica instituído o Piso Salarial de operador de máquinas no valor de R\$ 3,56 (três reais e cinquenta e seis centavos) por hora.

**Parágrafo primeiro:** Os trabalhadores que foram desligados a partir de 1º de maio de 2010, também terão direito às diferenças acima.

## **06 CLASSIFICAÇÃO PROFISSIONAL**

Fica instituída a classificação profissional abaixo descrita, para todos os Trabalhadores representados pelos Sindicatos convenientes:

### **a) AUXILIAR DE PRODUÇÃO**

Como Auxiliar de Produção enquadra-se todo o Trabalhador que não possui os conhecimentos técnicos necessários para o exercício do ofício e que se subordina diretamente aos profissionais de cada área específica.

**Parágrafo Único:** Aos Trabalhadores classificados como Auxiliares de Produção fica vedada a operação em máquinas, salvo por motivos de força maior, desde que o mesmo possua conhecimento mínimo necessário para desempenhar a função.

### **b) OPERADOR DE MÁQUINA**

Como Operador de Máquina enquadram-se todos os Trabalhadores que tenham escolaridade e conhecimento técnico indispensável para o exercício profissional do manuseio das diversas máquinas utilizadas pelas indústrias do setor, sendo que, todos os Trabalhadores enquadrados nesta situação terão garantido sua classificação como Operador de Máquina, através de registro na CTPS.

**Parágrafo Primeiro:** Os Trabalhadores classificados como Operadores de Máquinas, poderão ser solicitados pelo Empregador a desempenhar trabalhos temporários fora de sua função, mesmo que não relacionados ao seu setor produtivo, quando inexistir labor em sua real função, por motivos de força maior.

**Parágrafo Segundo:** Quando do treinamento do Trabalhador na função de Operador de Máquina com acompanhamento de pessoa capacitada, o mesmo não se classifica como Operador de Máquina. Caso após o término do treinamento, no período máximo de 06 (seis) meses o Trabalhador tenha obtido conhecimento técnico necessário e suficiente, de acordo com a avaliação técnica definida pela Empresa, este passará a ter a classificação de Operador de Máquina.

### **c) SUPERVISOR**

Na categoria se enquadra o Trabalhador que exerça nível de chefia, diretamente subordinado à administração geral.

## **07 INCENTIVO À QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL**

Aos Trabalhadores que participarem de cursos de ensino profissionalizante, com seus próprios recursos, desde que sejam reconhecidos pelo SENAI, SEBRAE, MEC ou SINDICATO com carga horária mínima de 40 horas/aula por curso, ligados à sua função e atividade na Empresa, devidamente comprovado perante a administração desta, através de Certificado de Participação, realizados fora do horário normal do trabalho, será concedido a título de aumento salarial, 2% (dois por cento) sobre o salário base do Trabalhador, até o limite máximo de 4% (quatro por cento), limitada a base de cálculo a 2 (dois) pisos da categoria, no período de vigência da presente CCT.

#### **08 ACERVO TÉCNICO**

Desde que solicitado por escrito pelo Trabalhador 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 de ensino profissional.

#### **09 CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

O contrato de experiência será de 45 (quarenta e cinco) dias, ficando automaticamente prorrogado por mais 45 (quarenta e cinco) dias, caso não seja denunciado por nenhuma das partes.

**Parágrafo Primeiro:** A Empresa fornecerá ao Trabalhador a Segunda via do Contrato de Experiência.

**Parágrafo Segundo:** O Contrato de Experiência deverá ser anotado na CTPS do Trabalhador.

#### **10 RECEBIMENTO E ENTREGA DA CTPS**

As Empresas efetuarão as anotações na CTPS dos Trabalhadores no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, fornecendo recibo por ocasião de seu recebimento e entrega, bem como, de outros documentos.

#### **11 COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO**

Visando a desburocratização das relações entre o Sindicato Laboral e as Empresas, fica acertado entre as partes, a oficialização do regime de compensação de horário de trabalho, com a extinção total ou parcial do trabalho aos sábados, mediante homologação anual do Sindicato Laboral, nas seguintes condições:

**a)** Extinção completa do trabalho aos sábados: as 7h:20m (sete horas e vinte minutos) de trabalho correspondente aos sábados, serão compensadas no decurso de segunda a sexta feira, com acréscimo de até o máximo 2 (duas) horas diárias, de maneira que nesses dias sejam completadas 44 (quarenta e quatro) horas semanais, respeitados os intervalos de lei, mediante acordo escrito com os Trabalhadores;

**b)** Extinção parcial do trabalho aos sábados: as horas correspondentes a duração do trabalho aos sábados, serão da mesma forma compensadas pela prorrogação da jornada de segundas a sextas feiras, de até 1 (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, para efeito de compensação das horas de trabalho dos sábados, houver período superior a 4 (quatro) horas, será concedido um intervalo de no mínimo 15 (quinze) minutos, não computados na duração da jornada de trabalho. O intervalo da jornada poderá ser abolido na empresa, através de Assembléia Geral solicitada pelos Trabalhadores e coordenada pelo Sindicato Laboral, com a deliberação sendo tomada através de votação secreta e aprovada por 2/3 dos Trabalhadores envolvidos;

**e)** A Empresa que adota o sistema de compensação de horas de trabalho, ou seja, com a suspensão do trabalho aos sábados, garantirá ao Trabalhador o pagamento do dia em que

faltou, mediante atestado, como se houvesse trabalhado em horário normal.

f) O feriado coincidindo com o sábado a compensar na base de 7h:20m (sete horas e vinte minutos) poderá a empresa alternativamente: a) reduzir as horas laboradas para compensação do sábado feriado de segunda a sexta-feira; b) ou pagar as horas que foram laboradas para a compensação do sábado de segunda a sexta-feira como extraordinárias, conforme cláusula 12;

g) Os Trabalhadores admitidos após a assinatura desta CCT poderão aderir ao Acordo Coletivo de Compensação de Horário de Trabalho, através de Acordo Individual assinado pelas partes e com validade pelo prazo do Acordo Coletivo de 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;

h) havendo necessidade de jornada extraordinária por parte do Trabalhador, de comum acordo, que ultrapasse o horário pré-fixado de compensação ou no dia compensado, estas horas serão pagas como extraordinárias, limitando-se ao máximo de 10 (dez) horas de trabalho por dia. Portanto, desta forma, o acordo coletivo de prorrogação para compensação de horário de trabalho não perde o seu efeito.

### **12 HORAS EXTRAS**

As horas extras trabalhadas no decurso do mês, em dias normais de trabalho, até 24 (vinte e quatro) horas mensais, serão remuneradas com adicional de 60% (sessenta por cento).

**Parágrafo Primeiro:** As horas extraordinárias trabalhadas nos dias de descanso semanal remunerado (domingos e feriados), bem como as horas excedentes à 24ª (vigésima quarta) hora mensal, serão remuneradas com o adicional de 100% (cem por cento).

**Parágrafo Segundo:** As horas extras trabalhadas deverão ser computadas no cálculo do 13º salário, férias e seu terço, aviso prévio indenizado, descanso semanal remunerado e FGTS.

### **13 JORNADA DE TRABALHO INCOMPLETA**

Quando os Trabalhadores forem dispensados pela Empresa do cumprimento parcial ou integral da jornada de trabalho, os mesmos terão direito ao pagamento integral do referido dia, sem necessidade de compensarem em outro dia as horas não trabalhadas.

### **14 TURNOS ININTERRUPTOS**

A partir desta data, ressalvada a não redução de salários, fica assegurado o trabalho em turnos ininterruptos de revezamento, com jornada de 6 (seis) horas diárias.

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

### **15 FLEXIBILIZAÇÃO**

Caso ocorram dificuldades financeiras comprovadas pela situação contábil da empresa, ou alterações drásticas na economia, que afetem o mercado consumidor repentinamente e que venha provocar a interrupção ou diminuição das atividades das Empresas, fica desde logo estabelecido que os Sindicatos Patronal e Laboral, abrirão negociações com vista à analisar e buscar soluções para as dificuldades em questões.

### **16 DELIBERAÇÃO INTERNA**

Havendo a necessidade da deliberação que envolva jornada de trabalho para

compensar os dias anteriores e posteriores ao feriado, fica convencionado que, existindo divergência na deliberação a ser tomada, por divisão de opiniões entre os Trabalhadores, será considerada válida e certa a proposta que obtenha a adesão de 2/3 (dois terços) dos Trabalhadores envolvidos.

**Parágrafo Primeiro:** Caberá ao Sindicato Laboral organizar processo de votação, se necessário.

**Parágrafo Segundo:** Poderão ser firmados acordos que contemplem o calendário anual de feriados.

**Parágrafo Terceiro:** Os acordos para firmar as decisões tomadas serão obrigatoriamente homologados pelo Sindicato Laboral.

## **17 BANCO DE HORAS**

Observando o determinado no Art. 6º, da Lei 9.601, DOU de 22 de janeiro de 1998, as Empresas poderão estabelecer em sua totalidade ou em setores específicos, em qualquer tempo, dentro da vigência da Convenção acima mencionada, flexibilização da jornada de trabalho, visando manter o fluxo de atividades em períodos de flutuação do volume de produção, através de um sistema de débito e crédito de horas, formando um banco de horas.

**a)** As Empresas que optarem pela utilização deste mecanismo deverão convocar o Sindicato Laboral para participar da negociação, para a fixação das regras relativas à flexibilização da jornada.

**b)** A forma de operacionalização, bem como o detalhamento adequado a cada situação fática serão objetos dos acordos específicos informados pelas Empresas e deverão conter regras claras sobre o limite de horas acrescidas ou debitadas na jornada normal, forma de inserção das horas, remuneração das mesmas, compensação de saldo das horas, vigência/apuração das horas constantes do banco e prazo para revisão do acordo.

## **18 AUSÊNCIAS LEGAIS**

O Trabalhador terá direito às seguintes ausências legais, desde que devidamente comprovado o fato:

**a)** até três dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, pais, irmãos, filhos e netos;

**b)** até três dias consecutivos em virtude de casamento;

**c)** até cinco dias consecutivos no decorrer da primeira semana após o nascimento de filho;

**d)** de dois dias em caso de internação de filho, ou de esposa (o), limitando-se a referida ausência a duas vezes ao ano;

**e)** de dois dias consecutivos no caso de falecimento de avós e sogro ou sogra;

**f)** de dois dias, a cada 12 meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue.

**g)** de cinco dias consecutivos em caso de adoção de criança, mediante termo judicial de guarda;

**h)** para todos os efeitos desta cláusula, se computará como ausência legal o descanso semanal remunerado (domingo), e não se computará como ausência legal os dias compensados e feriados.

## **19 ABONO DE FALTA AO ESTUDANTE**

O Trabalhador estudante será dispensado do trabalho, sem prejuízo de seus salários, mediante comprovação, desde que coincidam com o horário de trabalho:

Para a prestação de provas constantes do currículo escolar;

Para a prestação de concurso vestibular ou prestação de provas, testes seletivos ou entrevistas, para ingresso em Cursos Profissionalizantes voltados para o ramo de atividade da Empresa.

**Parágrafo Único:** Em qualquer dos casos deverá o Trabalhador comunicar sua ausência à Empresa, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas.

## **20 SAQUE DO PIS**

A Empresa liberará o Trabalhador para saque do PIS, sendo que as horas dispensadas não poderão ser compensadas ou descontadas.

**Parágrafo Único:** Não se aplicam as disposições acima ao Trabalhador cujo horário de trabalho não coincida com o horário de expediente bancário, bem como aqueles cuja Empresa mantenha convênio para pagamento.

## **21 PAGAMENTO DE SALÁRIO**

Os salários deverão ser pagos até o término do expediente do 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido, através de dinheiro, cheque bancário, depósito em conta corrente ou depósito em conta salário do Trabalhador.

**Parágrafo Primeiro:** Em caso de pagamento de salários com cheques de emissão da própria Empresa, o mesmo deverá ser efetuado até às 11:00 (onze) horas.

**Parágrafo Segundo:** Quando o 5º dia útil coincidir com sábado que não exista jornada laboral, o pagamento deverá ser antecipado para a sexta feira.

**Parágrafo Terceiro:** Os custos de abertura e manutenção de conta salário bancária em nome do Trabalhador, para depósito de seu salário, por opção da Empresa, serão integralmente suportados pela mesma, vedando-se o desconto de qualquer valor dos salários do Trabalhador.

**Parágrafo Quarto:** Caso o Trabalhador venha solicitar ao Banco a substituição da conta salário para conta corrente, os custos de abertura e manutenção da mesma, serão integralmente suportados pelo Trabalhador.

## **22 COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

As Empresas fornecerão obrigatoriamente aos Trabalhadores, os comprovantes de pagamento (envelopes ou recibos), com as seguintes informações mínimas:

nome da Empresa

nome do trabalhador

mês de referência do pagamento

parcelas de pagamentos efetuados, discriminadamente

parcelas de descontos efetuados, discriminadamente

valor do FGTS recolhido referente ao mês

**Parágrafo Único:** A data do recebimento do salário deverá ser colocada pelo Trabalhador.

## **23 ERRO NA FOLHA DE PAGAMENTO**

Quando constatado erro na folha de pagamento, não decorrente de verbas controvertidas, a Empresa efetuará a correção do mesmo, com o pagamento das diferenças ao Trabalhador, no prazo de 72 (setenta e duas) horas.

## **24 DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO**

Além dos especificados na legislação e na presente Convenção Coletiva de Trabalho, a Empresa poderá efetuar descontos em folha de pagamento de seus Trabalhadores, relativos a planos de assistência médica e odontológica, associação de funcionários, vale refeição, despesas hospitalares e farmácia, cooperativa, bem como outros por eles autorizados por escrito.

## **25 FÉRIAS**

As Empresas obedecerão aos seguintes procedimentos, com relação às férias de seus Trabalhadores:

- a)** Aos Trabalhadores com mais de 14 (quatorze) dias de emprego, fica garantido o direito às férias proporcionais, com acréscimo de um terço, ainda que demissionário.
- b)** Não serão computados como período de férias os dias 25/12 e 01/01.
- c)** Quando o reajuste salarial ocorrer durante o período de férias, a complementação do pagamento deverá ser efetuada no mês de retorno do gozo das mesmas.
- d)** O início das férias individuais ou coletivas, deve, obrigatoriamente, ser no primeiro dia útil da semana.
- e)** O pagamento da remuneração das férias deverá ser efetuado ao Trabalhador com no mínimo 2 (dois) dias de antecedência ao início do gozo das mesmas.

## **26 ABONO DE APOSENTADORIA**

Ressalvadas as condições mais favoráveis já existentes, os Trabalhadores que contarem com mais de 7 (sete) anos na mesma Empresa e que vierem a aposentar-se, por qualquer motivo, receberão um abono equivalente a 90 (noventa) dias da respectiva remuneração.

## **27 ATESTADOS MÉDICOS**

Serão aceitos os Atestados Médicos e Odontológicos fornecidos por profissional da instituição de Previdência Social Federal, de profissional da Empresa ou por ela designado, de profissional indicado pelo Sindicato Laboral e Serviço Social de Indústria ou do Comércio, serviços de repartições federais, estaduais ou municipais, incumbidos de assuntos de higiene ou de saúde pública.

## **28 SEGURO DE VIDA**

Institui-se a obrigação de implantação pela Empresa, de seguro de vida em grupo para seus Trabalhadores, cujo benefício será no valor de R\$ 16.000,00 (dezesesseis mil reais) em caso de morte acidental ou em caso de invalidez permanente do Trabalhador.

**Parágrafo Primeiro:** no caso de falecimento do trabalhador (a), por morte natural, a Empresa efetuará o pagamento ao cônjuge ou, na falta deste, ao dependente mais próximo, mediante comprovação, a indenização equivalente a 03 (três) salários normativos do trabalhador (a);

**Parágrafo Segundo:** o custo da manutenção do seguro será pago pela Empresa;

**Parágrafo Terceiro:** é obrigatória a contratação do seguro de morte acidental e invalidez permanente, correndo por conta e risco da empresa os valores indenizatórios previsto no caput desta cláusula.

## **29 ASSISTÊNCIA JURÍDICA GRATUITA**

A Empresa prestará assistência jurídica gratuita aos seus Trabalhadores que exerçam função de porteiro, vigia, motorista, guarda de segurança ou função assemelhada, quando os mesmos, no desempenho de suas funções e em defesa dos legítimos interesses da Empresa, incidirem em práticas de atos que os levem a serem incriminados penalmente, resguardado o direito da Empresa em indicar o defensor, a seu critério.

## **30 CRECHE**

As Empresas onde trabalharem mais de 30 (trinta) mulheres com mais de 16 (dezesesseis) anos, poderão contratar convênios com creches distritais, mantidas pelo poder público ou



iniciativa privada, em regime comunitário, ou a cargo do SESI, do SESC ou entidades sindicais, sendo facultado às demais Empresas a contratação dos convênios como mencionado.

**Parágrafo Único:** Em qualquer das situações acima consignadas, observarão as Empresas, bem como as obreiras, o disposto no Artigo 396 e Parágrafo Único da CLT.

### **31 ESTACIONAMENTO**

As Empresas, desde que tenham espaço físico disponível, manterão nos locais de trabalho estacionamento coberto para bicicletas e motocicletas.

**Parágrafo Único:** Existindo espaço físico e não cumprindo a Empresa os ditames desta cláusula, poderá o Sindicato Laboral notificar por escrito à Empresa para dar cumprimento ao exigido no prazo de 30 (trinta) dias, sob pena, para o caso de descumprimento, em incorrer nas penalidades constantes desta CCT.

### **32 AMAMENTAÇÃO**

Para a amamentação do próprio filho, até 6 (seis) meses de idade, a Trabalhadora terá direito a dois intervalos de 30 (trinta) minutos diários, no horário que melhor lhe convier, em acordo com a Empresa.

### **33 PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL**

As Empresas deverão preencher a documentação exigida pelo INSS, quando solicitada pelo Trabalhador e fornecê-la obedecendo aos seguintes prazos máximos:

- a) Para fins de obtenção de auxílio doença: 5 (cinco) dias úteis
- b) Para fins de aposentadoria: 10 (dez) dias úteis.

### **34 PROTEÇÃO DO TRABALHADOR**

Na admissão do Trabalhador serão dedicadas tantas horas quantas necessárias para demonstração e instrução de utilização dos equipamentos de proteção individual, dos riscos da atividade a ser exercida, do local de trabalho, das ordens de serviço, como também do programa de prevenção de acidentes do trabalho desenvolvido na Empresa, com acompanhamento de Trabalhador da área de segurança, bem como sua apresentação aos membros integrantes da CIPA.

### **35 EXAMES MÉDICOS**

As despesas correspondentes aos exames médicos admissional, demissional ou periódicos serão de responsabilidade das Empresas, devendo os mesmos ser realizados por médicos do trabalho, não coincidindo com o gozo de férias do Trabalhador e nem com o período de redução do aviso prévio.

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

### **36 HIGIENE**

As Empresas disponibilizarão aos seus Trabalhadores:

Refeitório ou condições de conforto, onde os mesmos possam alimentar-se, disponibilizando inclusive local adequado, com bandeja de banho-maria, para que os Trabalhadores possam esquentar o seu lanche e refeições nos horários próprios;

Instalações sanitárias higienizadas, que deverão ter separação de sexos, com fornecimento de papel higiênico, toalhas de papel absorvente descartáveis e sabonete líquido contendo bactericidas;

Chuveiros e Lavatórios;

Água potável fresca nos locais de trabalho, através de bebedouros de jato inclinado;  
Caixa com material de primeiros socorros e medicamentos básicos.

### **37 COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES**

A Empresa atenderá ao disposto nos Artigos 164 e 165 da CLT, além das seguintes disposições, com relação à Comissão Interna de Prevenção de Acidentes:

- a)** As Empresas darão ampla divulgação do processo eleitoral para a eleição dos representantes dos Trabalhadores junto à Comissão, bem como efetuarão comunicação ao Sindicato Laboral sobre as eleições, com 30 (trinta) dias de antecedência, liberando ao mesmo participação no evento;
- b)** O edital para inscrição das eleições da CIPA deverá conter o local e o prazo para inscrição dos candidatos concorrentes;
- c)** A convocação das eleições será feita pelo Empregador com prazo mínimo de 60 (sessenta) dias, e realizadas com antecedência mínima de 30 (trinta) dias do término do mandato anterior. Caberá ao presidente e ao vice-presidente da CIPA a responsabilidade pela organização e acompanhamento do processo eleitoral (NR 5, item 5.39)
- d)** Enviar ao Ministério do Trabalho e ao Sindicato Laboral, após a eleição e posse da nova Diretoria, cópias das respectivas atas, no prazo de 15 (quinze) dias;
- e)** Garantia aos membros efetivos da CIPA, representantes dos Trabalhadores e do Empregador, em conjunto, de 1 (uma) hora por mês, dentro do período normal de trabalho, para a realização de inspeção de higiene e segurança no trabalho, no âmbito da Empresa.
- f)** A um membro efetivo da CIPA fica garantida licença anual de até 3 (três) dias, sem prejuízo de salários e demais vantagens, para participação, a convite formal do Sindicato Laboral, em seminários, palestras, reuniões, congressos ou outros eventos que tenham abordagem sobre segurança e saúde do Trabalhador.
- g)** Os cursos para os membros integrantes da CIPA poderão ser efetuados fora do horário normal de expediente, desde que os Trabalhadores participantes recebam as horas dispensadas para realização do mesmo como extraordinárias.
- h)** É vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa do Trabalhador eleito como membro 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;
- i)** A Empresa comunicará ao Sindicato Laboral, com antecedência mínima de 10 (dez) dias, a realização da Semana Interna de Prevenção de Acidentes, liberando ao mesmo plena participação;
- j)** As atas referentes às reuniões da CIPA deverão ser afixadas em Edital, para conhecimento dos Trabalhadores dos assuntos tratados;

### **38 ACIDENTE DO TRABALHO**

As Empresas enviarão ao Sindicato Laboral cópia da CAT, no prazo de 15 (quinze) dias a contar de sua emissão, já com o campo relativo a Atestado Médico devidamente preenchido pelo médico atendente.

### **39 ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

Para efeito de pagamento do adicional de insalubridade, serão considerados os percentuais estabelecidos pelo Artigo 192 da CLT, tendo como índice o Piso Mínimo Regional.

**Parágrafo Único:** Fica convencionada a validade judicial e extrajudicial das perícias realizadas pelo Ministério do Trabalho e SESI, com escopo de determinação dos graus insalubres.

### **40 FERRAMENTAS**

- a) É de responsabilidade das Empresas o fornecimento de todas as ferramentas necessárias para o desenvolvimento do trabalho, ficando a Empresa proibida de exigir qualquer ferramenta por parte do Trabalhador.
- b) Os Trabalhadores se obrigam ao uso devido, a manutenção e limpeza adequada das ferramentas que receberem. As ferramentas deverão ser substituídas imediatamente 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, bem como na rescisão ou extinção do contrato de trabalho.
- d) Não se permite o desconto salarial por quebra de ferramentas, salvo nas hipóteses de dolo ou recusa de apresentação das ferramentas danificadas ou, ainda, havendo previsão contratual, de culpa comprovada do Trabalhador.

#### **41 EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL (EPI)**

- a) As Empresas fornecerão 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 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.
- d) Os EPI deverão ser substituídos imediatamente 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, deverão os Trabalhadores devolver aqueles até então utilizados, bem como na rescisão ou extinção do contrato de trabalho.
- f) Não se permite o desconto salarial por dano nos EPI, salvo nas hipóteses de dolo ou recusa de apresentação dos equipamentos danificados ou, ainda, havendo previsão contratual, de culpa comprovada do Trabalhador.
- g) Os EPI, inclusive aqueles de uso excepcional e específico, quando necessários, deverão estar à disposição dos Trabalhadores na integralidade da jornada de trabalho.

#### **42 UNIFORMES**

- a) As Empresas fornecerão aos Trabalhadores, gratuitamente, o uniforme necessário para o desenvolvimento do trabalho.
- b) Os Trabalhadores se obrigam ao uso devido, à manutenção e limpeza adequada dos uniformes que receberem.
- c) Os Uniformes deverão ser substituídos imediatamente 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, bem como na rescisão ou extinção do contrato de trabalho.
- e) Não se permite o desconto salarial por dano de material, salvo nas hipóteses de dolo ou recusa de apresentação das peças danificadas ou, ainda, havendo previsão contratual, de culpa comprovada do Trabalhador.
- f) Os uniformes deverão possibilitar aos Trabalhadores plenas condições de conforto.

#### **43 ARMÁRIOS INDIVIDUAIS**

As Empresas manterão armários individuais, com chave, para a guarda das ferramentas, equipamentos de segurança individual, uniformes e objetos pessoais de seus Trabalhadores.

#### **44 AVISO PRÉVIO**

O aviso prévio será comunicado ao Trabalhador, por escrito, contra-recibo, esclarecendo a

Empresa se o mesmo deve ou não trabalhar no período.

**Parágrafo Primeiro:** Caso fique consignado que o Trabalhador deve trabalhar no respectivo período, cabe a este a opção pela redução da jornada de trabalho.

**Parágrafo Segundo:** A falta do expresso esclarecimento previsto no “caput” da presente cláusula, será entendido como dispensa do cumprimento do aviso prévio.

**Parágrafo Terceiro:** No aviso prévio deverão constar o dia, hora e local da homologação e pagamento das verbas rescisórias.

**Parágrafo Quarto:** Quando o Trabalhador solicitar demissão e não desejar cumprir o aviso prévio trabalhando, deverá a Empresa cientificá-lo, por escrito, se efetuará o respectivo desconto pelo não cumprimento do aviso prévio trabalhado.

#### **45 RESCISÕES CONTRATUAIS**

As homologações das rescisões contratuais e o pagamento das verbas decorrentes atenderão às disposições dos parágrafos abaixo:

**1º)** O pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão, ou recibo de quitação, deverá ser efetuado nos seguintes prazos:

- Até o primeiro dia útil imediato ao término do aviso prévio;
- Até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato de experiência;
- Até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio ou indenização do mesmo, sendo antecipado para o 1º (primeiro) dia útil imediatamente anterior caso o 10º (décimo) dia não seja útil.

**2º)** O não cumprimento dos prazos estabelecidos no Parágrafo 1º desta Cláusula, implicará no pagamento de multa equivalente a 1 (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. A multa aqui prevista não se aplicará às demissões em decorrência de decretação de falência ou concordata.

**3º)** Aos Trabalhadores com mais de 6 (seis) meses de serviço para a mesma Empresa, e que tiverem sido dispensados, fica assegurada a exigência de homologação da rescisão do contrato de trabalho na Sede Central ou nas Sub-Sedes do Sindicato Laboral, excetuando-se, entretanto, esta disposição no caso de inexistência de sede ou sub-sede do Sindicato Laboral no município de trabalho do Trabalhador dispensado.

**4º)** Em caso de inexistência do órgão sindical, sede ou sub-sede, representante da categoria laboral, no município sede da Empresa, estas deverão proceder á homologação da rescisão contratual junto aos órgãos competentes do município, em conformidade com a lei.

**5º)** As homologações efetuadas pelo Sindicato Laboral concernem quitação exclusivamente às verbas e aos respectivos valores discriminados no documento rescisório.

**6º)** Quando da homologação, deverá a Empresa apresentar os seguintes documentos:

Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho (TRCT) em cinco vias;

Atestado de Saúde Ocupacional relativo ao exame médico demissional;

Guias de Comunicação de Dispensa e Requerimento para o Seguro Desemprego, quando cabíveis;

Extrato Analítico de conta vinculada ao FGTS, atualizado até o mês de desligamento do Trabalhador;

Guia de Recolhimento da multa rescisória (GRR) do FGTS, se devida;

Cópia do Perfil Profissiográfico Previdenciário.

**7º)** no caso de não comparecimento do trabalhador no local, data e horário previamente anotados em seu comunicado de aviso prévio, ou recusa do trabalhador no recebimento das verbas rescisórias, estando a empresa presente no ato da homologação, o Sindicato Laboral efetuará as devidas anotações para resguardar a empresa do pagamento de multas previstas.

**8º)** Quando o valor líquido relativo às verbas rescisórias, constante do TRCT, for depositado

em conta corrente do Trabalhador, deverá o mesmo ser efetuado em dinheiro, devendo a Empresa apresentar o comprovante de depósito, por ocasião da homologação.

#### **46 MORADIA**

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

#### **47 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.

#### **48 LIVRE ACESSO**

As Empresas permitirão o livre acesso dos membros da Diretoria do Sindicato Laboral aos locais de trabalho, após identificação e comunicação preliminar ao acesso às dependências da Empresa, nas seguintes condições:

Nos horários de labor, para verificação das condições de higiene e segurança no trabalho;

Nos horários de descanso, para contato com os Trabalhadores, distribuição de material informativo ou sindicalização dos Trabalhadores;

Para acompanhamento de fiscalização das condições de higiene, segurança e medicina do trabalho, investigações de acidentes e fiscalizações trabalhistas realizadas pela DRT/PR, observando-se os procedimentos da Convenção 148 da Organização Internacional do Trabalho.

#### **49 DIVULGAÇÃO DE AVISOS**

As Empresas divulgarão os avisos e/ou boletins emitidos pelo Sindicato Laboral, desde que estejam devidamente assinados por membros de sua diretoria, em locais apropriados e de acesso contínuo dos Trabalhadores, preferencialmente junto ao relógio ponto ou refeitório.

#### **50 SINDICALIZAÇÃO DOS TRABALHADORES**

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

**Parágrafo Único:** Caso o Trabalhador associado deseje desligar-se do quadro social do Sindicato Laboral, deverá manifestar esta intenção pessoalmente, na Sede ou Sub/Sedes do mesmo, o qual comunicará por escrito à Empresa o desligamento.

#### **51 ELEIÇÕES SINDICAIS**

No período de eleições sindicais, desde que expressamente comunicado por escrito pelo Sindicato Laboral, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, as Empresas, mediante entendimento prévio com o mesmo, destinarão local adequado para a realização da eleição, facilitando o acesso de mesários e fiscais, e liberando os associados pelo tempo necessário para o exercício do voto.

**Parágrafo Único:** A liberação dos sindicalizados no horário do expediente, para o exercício do voto, será organizada de forma que seja evitada paralisação das atividades das Empresas.

#### **52 LICENÇA REMUNERADA PARA DIRIGENTES SINDICAIS**

As Empresas concederão licença remunerada aos dirigentes efetivos da Entidade Sindical, que porventura façam parte de seu quadro, limitando-se ao máximo de 1 (um) dirigente por Empresa, sem prejuízo de seus vencimentos.

**Parágrafo Único:** A licença estabelecida no "caput" desta cláusula é limitada ao máximo de

15 (quinze) dias por ano.

### **53 RECOLHIMENTO DE MENSALIDADE**

As Empresas descontarão em folha de pagamento, quando expressamente autorizadas pelo Trabalhador, através da folha de “Proposta e Ficha de Filiação”, devidamente homologada pelo Sindicato Laboral, as mensalidades sindicais, as quais serão recolhidas até o 10º (décimo) dia do mês subsequente ao desconto, em conta bancária indicada pelo referido Sindicato, ou por cobrador por este devidamente credenciado.

### **54 CONTROLE ESTATÍSTICO**

As Empresas enviarão ao Sindicato Laboral, até o 15º dia do mês subsequente ao vencido, cópia do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED - Lei 4923), enviado ao Ministério do Trabalho e Emprego, para fins estatísticos.

**Parágrafo Único:** O Sindicato Laboral enviará ao Sindicato Patronal até o 15º dia do mês subsequente do recebimento do CAGED, o relatório estatístico dos elementos desta cláusula.

### **55 RELAÇÃO DE TRABALHADORES**

As Empresas enviarão ao Sindicato Laboral relação dos Trabalhadores que pagaram as Contribuições Sindicais, contendo nomes, salários, funções e valores recolhidos, no prazo de 20 (vinte) dias após o respectivo recolhimento.

### **56 RELATÓRIO DE INSPEÇÃO DE CALDEIRAS**

As Empresas que possuam Caldeiras, remeterão ao Sindicato Laboral cópia do Relatório de Inspeção de Caldeira, no prazo de 15 (quinze) dias após o término da inspeção.

### **57 GPS / FGTS / PPRA / PCMSO**

Em conformidade com a legislação vigente, as Empresas enviarão ao Sindicato Laboral, até o dia 20 de cada mês, cópia da Guia de Previdência Social, relativa ao recolhimento do mês anterior.

**Parágrafo Único:** Sempre que solicitadas pelo Sindicato Laboral, as Empresas farão ao mesmo a comprovação dos recolhimentos do FGTS de seus Trabalhadores, bem como disponibilizarão ao mesmo livre acesso ao seu Programa de Prevenção de Riscos Ambientais e Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional.

### **58 PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS**

As Empresas poderão adotar o Sistema de Participação nos Lucros ou Resultados, em conformidade com o disposto na Lei nº 10.101, de 19 de Dezembro de 2.000, mediante termo de acordo, a ser firmado com o Sindicato Laboral.

### **59 CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL/ASSISTENCIAL**

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 2.010 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).

**Parágrafo Único:** Os trabalhadores(as) que contribuem, terão o direito de usufruir da Colônia de Férias da FETRACONSPAR, na praia de Itapoá/SC, Sede Campestre do Sindicato, Torneio de Futebol Anual, passeio comemorativo ao Dia Internacional da Mulher, Cursos promovidos pelo Sindicato e Cesta básica pelo prazo de 90 (noventa dias) e empréstimos de muleta e cadeira de roda em caso de acidente de trabalho, entre outros eventos realizados eventualmente pelo Sindicato

## **60 COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA**

Fica ratificada a criação da Comissão Intersindical de Conciliação Prévia, instalada em 31 de janeiro de 2002, com pleno funcionamento na forma prevista pelo Termo Aditivo a CCT 2004/2005, que também fica ratificado para vigorar na vigência desta.

**Parágrafo Único:** Fica estipulada cobrança da taxa única de R\$ 35,00 (trinta e cinco) reais para cada demanda que será paga no ato da audiência pela empresa, que servirá para cobrir as despesas da Comissão de Conciliação Prévia.

## **61 MEDICAMENTOS**

As empresas fornecerão, gratuitamente, aos seus trabalhadores que sofreram acidente do trabalho, dentro das dependências da empresa, os medicamentos necessários ao tratamento que o sistema público não forneça, durante o prazo de 90 (noventa) dias, contando-se da data do acidente, com apresentação de receita médica.

## **62 DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA**

No caso de rescisão de contrato por justa causa, a Empresa deverá obrigatoriamente indicar, por escrito, a falta grave cometida pelo Trabalhador, contra-recibo, sob pena de presunção de despedimento imotivado, sendo que, na recusa do Trabalhador em dar o contra-recibo, à Empresa será facultado suprimi-lo, mediante a assinatura de duas testemunhas.

**Parágrafo Único:** A empresa deverá comunicar ao Sindicato Laboral o fato no prazo de 3 (três) dias úteis.

## **63 FALECIMENTO DE TRABALHADOR**

Em caso de falecimento do Trabalhador, por motivo de morte natural ou acidental, se obrigam as Empresas a comunicar tal fato ao Sindicato Laboral, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, a contar do conhecimento do fato.

## **64 NEGOCIAÇÃO PERMANENTE**

Estabelecem as partes que na vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho serão

realizadas, sempre que necessárias, negociações entre os signatários da mesma, buscando a discussão e o aprimoramento das cláusulas sociais, bem como a solução de eventuais problemas e conflitos entre as categorias profissional e econômica.

#### **65 TRANSPORTE DE ACIDENTADOS, DOENTES E PARTURIENTES**

A Empresa providenciará o transporte, por pessoa habilitada, do Trabalhador para local apropriado, em caso de acidente, mal súbito ou parto, desde que ocorram no horário de trabalho ou em consequência deste.

#### **66 TRABALHO POR TAREFA OU COMISSÃO**

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

#### **67 AUTOMAÇÃO**

Quando a Empresa realizar inovações no sistema de trabalho, determinando sua racionalização com modificações na atividade desenvolvida pelo trabalhador, se obriga, à sua expensa, a promover treinamento para que o trabalhador adquira qualificação em seus novos métodos de trabalho.

#### **68 GARANTIAS ESPECIAIS DE TRABALHO**

Ficam ajustadas as seguintes garantias de trabalho:

- a) O trabalhador que sofreu acidente de trabalho, e que tenha permanecido afastado do trabalho período superior a 15 (quinze) dias, tem garantida pelo prazo mínimo de 12 (doze) meses, a manutenção de seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio acidente;
- b) A trabalhadora gestante terá assegurada estabilidade provisória, desde a confirmação da gravidez até 150 (cento e cinquenta) dias após o parto.

#### **69 TRABALHO FORA DO DOMICÍLIO PROFISSIONAL**

Ao Trabalhador que esteja prestando serviço fora do seu domicílio profissional, por determinação da Empresa, e desde que não implique em transferência, terá o direito de ter ressarcidas as despesas com alimentação, hospedagem e transporte, mediante comprovação do efetivo gasto, observados os limites fixados com a Empresa.

#### **70 MULTA**

Em caso de descumprimento de qualquer das cláusulas da presente CCT, pagará o Empregador, diretamente ao Trabalhador, multa equivalente a 50% (cinquenta por cento) de um salário mínimo federal.

#### **71 FORO**

Para dirimirem as questões oriundas deste instrumento, resta eleito, com renúncia expressa de qualquer outro, por mais privilegiado que seja, a Justiça do Trabalho, por uma de suas Varas do Trabalho, que couber por competência territorial.

Rio Negro, 28 de Maio de 2010



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

MOACIR ROMAGNA  
Presidente  
SINDICATO DAS IND MOV MARC CARP ART SERR MAD LAM E DE  
PAINES DE MAD REC DE RIO NEGRO

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