

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR003026/2024
DATA DE REGISTRO NO MTE: 22/11/2024
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR053175/2024
NÚMERO DO PROCESSO: 13620.202343/2024-37
DATA DO PROTOCOLO: 20/09/2024

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

SINDICATO DAS INDUSTRIAS MADEIREIRAS E MOVELEIRAS DO SUDOESTE DO PARANA - SINDIMADMOV, CNPJ n. 81.271.546/0001-89, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). EDGAR BEHNE;

E

SIND TRAB IND SER,CARP,MARCEN,TAN,MAD,COMP LAM,AGL CHAP FIBR MAD,OF MARC,IND M MAD,JUNC VIME,VASS,CORT E EST,ESC,PINC,E AFINS FCO BELTRAO - PR, CNPJ n. 00.090.268/0001-61, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOAO CARLOS DA SILVA MACHADO;

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 01º de maio de 2024 a 30 de abril de 2025 e a data-base da categoria em 01º 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.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO DE INGRESSO E CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O salário de ingresso do trabalhador na empresa a partir de maio/2024 será de R\$ 1.800,00 (um mil oitocentos reais), por um período de 60 (sessenta) dias. Após este período o trabalhador passará a receber os pisos relativos à classificação profissional constantes desta convenção coletiva de trabalho.

PARÁGRAFO PRIMEIRO- 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.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Sendo admitido trabalhador que já tenha trabalhado para qualquer empresa pertencente à categoria econômica, por um período de 60 (sessenta) dias, com devido registro em CTPS, será garantido salário inicial de acordo com a classificação profissional;

PARÁGRAFO TERCEIRO- Os períodos de contrato de trabalho, devidamente anotados em CTPS, junto a empresas pertencentes à categoria econômica, inferiores aos 60 (sessenta) dias, serão computados para fins do parágrafo primeiro;

CLÁUSULA QUARTA - CLASSIFICAÇÃO PROFISSIONAL, PISO SALÁRIAL E REAJUSTE

A) 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\$ 2.010,00 (Dois mil e dez reais)

B) 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:

B.1) Ser capaz de regular o equipamento na tarefa para a qual foi concebido;

B.2) Conhecer os acessórios e dispositivos necessários ao bom desempenho e a segurança das tarefas a serem executadas;

B.3) Executar a tarefa com qualidade, produtividade e segurança;

B.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;

B.5) Orientar de forma segura e produtiva o auxiliar de produção e eventualmente se fizerem necessárias na execução das tarefas;

B.6) Preencher com exatidão as planilhas de produção e/ou manutenção que eventualmente se fizerem necessárias.

Piso Salarial – R\$ 2.150,00 (dois mil cento e cinquenta reais)

C) OPERADOR DE NÍVEL I (Operador de Máquinas Multifuncionais)

É todo trabalhador que opera máquinas multifuncionais, entendendo-se como tais os equipamentos que realizam mais de 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:

C.1) Ser capaz de regular o equipamento na tarefa para qual foi concebido;

C.2) Conhecer os acessórios e dispositivos necessários ao bom desempenho e a segurança das tarefas a serem executadas;

C.3) Executar a tarefa com qualidade, produtividade e segurança;

C.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;

C.5) Orientar de forma segura e produtiva o auxiliar de produção que eventualmente se fizerem necessárias na execução das tarefas;

C.6) Preencher com exatidão as planilhas de produção e/ou manutenção que eventualmente se fizerem necessárias;

Piso Salarial – R\$ 2.240,00 (dois mil duzentos e quarenta reais)

D) 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\$ 2.475,00 (dois mil quatrocentos e setenta e cinco reais)

E) DEMAIS SALÁRIOS - Para os demais salários será pago um reajuste de 5% (cinco por cento).

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O reajuste será aplicado a partir da folha de pagamento de Maio de 2024.

PARÁGRAFO SEGUNDO: As empresas que fizeram a antecipação do reajuste ficam autorizadas a remover a devida compensação.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - 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/salário. 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.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

CLÁUSULA SEXTA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO

As empresas deverão disponibilizar aos empregados os comprovantes de pagamento de salário, em meio físico ou digital.

CLÁUSULA SÉTIMA - 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.

PARÁGRAFO ÚNICO: Em caso de pagamento a maior em favor do empregado, fica assegurado ao empregador o direito de descontar referida importância no pagamento em meses subsequentes mediante ciência do empregado.

CLÁUSULA OITAVA - 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.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA NONA - 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.

CLÁUSULA DÉCIMA - 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.

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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.

PRÊMIOS

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PREMIAÇÃO

As empresas concederão, a partir de 01 de junho de 2024 até 30 de abril de 2025, prêmio por atingimento de metas e ou desempenho (Assiduidade; Produção; Faturamento; não se limitando a estas), no valor mínimo de R\$ 100,00 (cem reais) por mês, conforme modalidades exemplificativas elencadas abaixo:

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A modalidade de concessão deste prêmio será a critério da empresa, podendo ser realizado em dinheiro, depósito bancário, vale mercado, entre outros, inclusive, a critério da empresa, poderá dividir o prêmio em mais de uma modalidade, a seu critério, desde que a soma não seja inferior ao estabelecido no caput desta.

PARÁGRAFO SEGUNDO: No caso de prêmio por assiduidade, entende-se como “falta”, para fins da não concessão do prêmio, qualquer ausência do empregado ao trabalho, inclusive aquelas justificadas por meio de atestado médico.

I - O prêmio pode ser fracionado, desde que a empresa possua uma política de fracionamento devidamente documentada e divulgada aos empregados, sem necessidade de acordo ou homologação no sindicato da classe.

II - As empresas que possuírem apuração de ponto diferente de mês corrido poderão apurar o valor do prêmio conforme o período praticado.

III - Nos meses em que ocorrer a admissão, demissão e férias do empregado, a concessão do prêmio será proporcional aos dias trabalhados.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A empresa que já concede outro benefício similar, por exemplo, vale-refeição, vale-alimentação, em dinheiro, vale mercado, em valor igual ou superior ao aqui acordado, independente da modalidade, poderá compensar o valor aqui acordado. Caso o benefício concedido tenha valor inferior ao valor mínimo estabelecido no caput, a empresa deverá apenas reajustar o benefício para o equivalente a R\$ 100,00 (cem reais) mensais.

PARÁGRAFO QUARTO: Excluem-se da presente cláusula os empregados que exerçam: cargo de confiança em caso de assiduidade, podendo ser mantido em outras modalidades, menores aprendizes, trabalhadores intermitentes, estagiários, bem como quaisquer prestadores de serviços, excetuando-se os trabalhadores temporários nos termos da Lei 6.019/74.

PARÁGRAFO QUINTO: O sindicato laboral e o sindicato patronal esclarecem que a inclusão deste prêmio nesta convenção coletiva de trabalho dá-se exclusivamente sob caráter indenizatório, não integrando a remuneração do empregado, seja a que título for, para qualquer fim, o que é formalizado nos termos do artigo 457, parágrafos 2º e 4º da CLT.

PARÁGRAFO SEXTO O presente prêmio não será considerado direito adquirido.

PARÁGRAFO SÉTIMO: A empresa que possuir acordo individual ou acordo coletivo de trabalho que disponham de concessão de benefício similar, caso não haja negociação para a sua renovação por ocasião do seu término, enquadra-se automaticamente a presente cláusula.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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.

AUXÍLIO EDUCAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO ESCOLAR

As empresas fornecerão antes de iniciar o ano letivo, 01 (um) kit por filho de seus empregados matriculados na rede pública de ensino, de primeira à quinta série do ensino fundamental, material escolar básico, contendo, no mínimo, os seguintes itens:

06 cadernos de linguagem – 48 páginas – capa dura; 01 caderno 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 90 gramas.

PARÁGRAFO PRIMEIRO- Será disponibilizado para os filhos dos empregados que estudam entre a 6ª e 9ª séries do ensino fundamental, 01 caderno grande (10 matérias).

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - RESCISÕES CONTRATUAIS

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

- A)** Até o quinto dia útil após o término do contrato; ou,
- B)** Até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento;
- C)** O não atendimento do prazo acima fixado implicará no pagamento de multa equivalente a um dia de salário para cada dia de atraso, a partir do décimo primeiro dia da dispensa, diretamente ao empregado dispensado juntamente com as demais verbas rescisórias;
- D)** A multa aqui prevista não se aplicará as demissões em decorrência de decretação de falência ou Recuperação judicial;
- E)** É facultativo ao empregador fazer homologação da rescisão de contrato de trabalho junto ao Sindicato para os empregados com até 06 (seis) meses de contrato de trabalho. A partir de 06 (seis) meses a homologação é obrigatória.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA

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

PARÁGRAFO ÚNICO: Em caso de recusa do empregado em assinar o comunicado de demissão, o mesmo poderá ser feito mediante duas testemunhas, as quais irão assinar em substituição ao empregado.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AVISO PRÉVIO

A concessão do aviso prévio observará apenas as regras estabelecidas nesta cláusula e em seus parágrafos:

- A)** O aviso prévio deverá conter o dia, hora e local em que se fará a homologação, quando obrigatória;
- B)** O aviso prévio por parte do empregador, quando cumprido ou indenizado, será de:
- C)** 30 (trinta) dias para os empregados que contém menos de 1 (um) ano de serviço;
- D)** Superado o primeiro ano de serviço, o aviso prévio de que trata o item anterior será acrescido de uma indenização equivalente a 3 (três) dias de salário por cada ano completo de trabalho, devendo para cálculo ser considerado o salário base do trabalhador, conforme a tabela exemplificada:

Tempo de Serviço (Ano completo)	Aviso Prévio proporcional (nº de dias)
0	30
1	30 + 3 dias de indenização
2	30 + 6 dias de indenização
3	30 + 9 dias de indenização

E assim por diante

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Entendem as partes signatárias que o contido nesta cláusula atende melhor aos interesses da categoria do que o disposto na Lei nº 12.506/2011, motivo pelo qual ficam os empregadores e empregados obrigados a observar apenas o que foi ajustado, ressaltando os signatários que a Lei nº 12.506/2011 não se aplica a categoria.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O empregado despedido fica dispensado do cumprimento do aviso prévio quando comprovar a obtenção de novo emprego, desonerando a empresa do pagamento dos dias não trabalhados.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A cessação da atividade da empresa com o pagamento da indenização, simples ou em dobro, não exclui, por si só, o direito do empregado ao aviso prévio.

MÃO-DE-OBRA JOVEM

CLÁUSULA VIGÉSIMA - MENORES APRENDIZES

Conforme legislação pertinente.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ESTACIONAMENTO

Obrigam-se as empresas desde que tenham espaço físico pertinente, a manterem nos locais de trabalho, estacionamento coberto para bicicletas e motocicletas. Em casos de danos causados aos bens dos empregados, decorrentes de eventos meteorológicos, ficam as empresas isentas de qualquer responsabilidade em cobrir prejuízos e/ou danos nesse sentido.

OUTRAS ESTABILIDADES

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - GARANTIAS ESPECIAIS DE TRABALHO

A) 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;

B) 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.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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:

- A)** Extinção completa ou parcial do trabalho aos sábados: A jornada de trabalho correspondente aos sábados, serão compensadas no decurso da segunda a sexta-feira, com acréscimo de até no máximo, 2 (duas) horas diárias, respeitando também o limite legal de 10 (dez) horas diárias, de maneira que nesses dias estejam completadas 44 (quarenta e quatro) horas semanais, respeitando os intervalos de Lei, mediante acordo escrito com os empregados;
- B)** 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;
- C)** 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.
- D)** A realização de horas extras eventuais não descaracterizará qualquer acordo de compensação prevista na presente cláusula.

FALTAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - AUSÊNCIAS LEGAIS

O empregado terá direito às seguintes ausências legais:

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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.

TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - SAQUE DO PIS

A empresa liberará o empregado para saque do PIS, quando o mesmo não conseguir fazer o levantamento por outros meios disponíveis.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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, sendo que o trabalho neste dia não será considerado como jornada extra.

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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.

FÉRIAS COLETIVAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - FÉRIAS COLETIVAS

O início das férias coletivo integral, parcial ou individual não poderá coincidir com sábados, domingos e feriados, observando a legislação em vigor.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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.

EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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, quando exigidos pelo empregador

Os sapatos, luvas, botas de borracha e demais IPI's deverão ser fornecidos pelo empregador conforme exigido por lei.

TREINAMENTO PARA PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS DO TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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.

EXAMES MÉDICOS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ATESTADOS

A empresa que adota o sistema de compensação de horas, com suspensão do trabalho aos sábados, será garantido o pagamento do dia em que faltou mediante atestado, como se trabalhando estivesse, desde que comprovado com carimbo e CRM do profissional.

RELAÇÕES SINDICAIS SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - SINDICALIZAÇÃO DOS EMPREGADOS

As empresas facultarão acesso ao Sindicato para reuniões com a finalidade de filiação sindical, desde que previamente agendada.

ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - LIVRE ACESSO

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

GARANTIAS A DIRETORES SINDICAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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, mediante a apresentação da ficha de filiação assinada pelo empregado com autorização de desconto.

Os recolhimentos efetuados após o 8º (oitavo) dia sofrerão multa de 10% (dez por cento) e acréscimos legais.

As empresas remeterão mensalmente ao sindicato Operário relação dos associados que contribuíram com a mensalidade.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL

Considerando que as assembleias do Sindicato Profissional signatário do presente Instrumento Normativo foram abertas a toda a categoria, inclusive aos não filiados, na forma do artigo 617, parágrafo segundo, da CLT;

Considerando que a categoria como um todo, independentemente de filiação sindical, foi representada nas negociações coletivas de acordo com o estabelecido nos incisos III e VI do artigo oitavo da Constituição da República e abrangida, sem nenhuma distinção na presente convenção coletiva;

Considerando que a representação da categoria, associados ou não e sua abrangência no instrumento normativo não afeta a liberdade sindical consagrada no inciso V do artigo oitavo da Constituição Federal;

Considerando que a mesma assembleia que autorizou o Sindicato a manter negociações coletivas e celebrar esta convenção anuíram, coletivamente, de modo prévio e expresso, aos descontos salariais a título de contribuição negocial, destinados à entidade sindical, nos termos do Estatuto Social e do art. 545, da CLT (lei 13467/2017);

Considerando o art. 611 da CLT que determina a aplicação da convenção coletiva de trabalho para todos os representados pela entidade sindical;

Considerando a orientação do FÓRUM ESTADUAL EM DEFESA DA LIBERDADE SINDICAL no que tange a UNIFORMIZAÇÃO PROCEDIMENTAL NA QUESTÃO DO FINANCIAMENTO SINDICAL que define:

a) autorização coletiva e assemblear O Fórum Estadual em Defesa da Liberdade Sindical ratifica posicionamento no sentido de que as autorizações para o desconto das contribuições sindical, negocial/assistencial deverão ser deliberadas coletivamente no momento da assembleia da categoria, em conformidade com a estatuto da entidade, as quais, caso autorizada a cobrança e recebimento de alguma contribuição, configuram-se como prévia e expressa autorização para o desconto e recebimento. Tal condição jurídica, determina a respectiva obrigação vinculante e acessória para o empregador, no tocante ao correspondente desconto e repasse ao sindicato, no caso da contribuição negocial/assistencial, desde que previamente definida pelos trabalhadores e prevista no instrumento coletivo; ou de aprovação prévia pela categoria profissional, no caso da contribuição sindical.

b) critérios de razoabilidade/proporcionalidade O Fórum Estadual em Defesa da Liberdade Sindical orienta o movimento sindical paranaense para a definição clara e objetiva dos critérios de razoabilidade e proporcionalidade para fixação dos valores de desconto da contribuição assistencial/negocial: o primeiro critério razoabilidade - vinculado ao percentual do reajuste salarial; o segundo critério proporcionalidade é requisito constituinte e determinante para o valor a ser definido na negociação coletiva e decorre do exame do histórico dos instrumentos coletivos que determinaram o estágio negocial de conquistas em determinada categoria profissional. Para esse critério, aferem-se as conquistas de natureza econômica e social. Desse modo, o somatório analítico dos dois critérios - razoabilidade e proporcionalidade - afiança e determina a expressão econômica do desconto da contribuição assistencial/ negocial;

Considerando a importância de representação sindical pelas entidades de classe;

a) Dentro da razoabilidade, ficam assim estabelecidos os descontos na folha de pagamento dos empregados não sindicalizados, em favor da entidade profissional:

- desconto de R\$ 60,00 (sessenta reais) na folha de pagamento do mês de julho 2024, sendo que deste valor será repassado pelo Sindicato Obreiro 0,5% (meio por cento) à Federação dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário do Estado do Paraná, conforme estabelece o Inciso X, do artigo 8º do Estatuto Social;

- mais um desconto de R\$ 60,00 (sessenta reais) na folha de pagamento do mês de novembro 2024, sendo que deste valor será repassado pelo Sindicato Obreiro 0,5% (meio por cento) à Federação dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário do Estado do Paraná, conforme estabelece o Inciso X, do artigo 8º do Estatuto Social;

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As importâncias resultantes dos descontos deverão ser repassadas, via e-mail sintramadmoveis@gmail.com para confecção de boleto bancário, até o 10º dia do mês subsequente ao desconto, sob as sanções do artigo 600 da CLT. Fica claro entre as Entidades convenentes que todo e qualquer valor descontado dos trabalhadores, a título de contribuição negocial, é de exclusiva responsabilidade da Entidade Profissional.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Fica assegurado aos empregados o direito de oposição à referida contribuição, a qual deverá ser apresentada individualmente pelo empregado, no prazo de 01/07/2024 até dia 10/07/2024 conforme previsto em até negocial, bem como aos admitidos, em até 10 dias após a admissão, em requerimento manuscrito, com identificação e assinatura do oponente salvo em se tratando de empregado analfabeto, quando poderá opor-se através de termo redigido por outrem, no qual deverá estar atestado por 02 (duas) testemunhas devidamente identificadas. Recebida a oposição, o Sindicato fornecerá recibo de entrega ao empregado que encaminhará ao empregador, para que não seja procedido o desconto.

I - A oposição de que trata o presente parágrafo, será feita diretamente ao Sindicato profissional em sua sede, onde houver, sendo que nos demais municípios abrangidos pelo presente instrumento deverá o Sindicato disponibilizar local para atendimento a fim de que o empregado que desejar possa exercer o direito de oposição. O local deverá ser disponibilizado em horário diverso do expediente das empresas abrangidas por esta Convenção.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Se por algum motivo houver recusa da entidade em receber a carta de oposição, ou dificultar sua entrega pelo empregado, poderá o mesmo enviá-la via postal com aviso de recebimento.

PARÁGRAFO QUARTO: Quaisquer divergências, esclarecimentos ou dúvidas quanto à referida contribuição deverão ser tratados diretamente com o sindicato profissional, que assume toda e qualquer responsabilidade em relação à cláusula.

I - Havendo demanda judicial de qualquer empregado em face do empregador, que implique em devolução dos valores objeto de desconto com base na presente cláusula, deverá o Sindicato Obreiro restituir à empresa o valor que está for condenada judicialmente, cuja obrigação é firmada em caráter irrevogável e irretroatável.

PARÁGRAFO QUINTO- Havendo alteração na legislação ou entendimento contrários dos órgãos judiciários sobre o tema, as partes se reúnem imediatamente para ajustes necessários.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - FALECIMENTO DE EMPREGADO

No caso de falecimento do empregado por motivo de morte natural ou acidental, se obrigam as empresas ao pagamento aos dependentes da lei civil, mediante comprovação, a seguinte indenização:

Em caso de morte natural ou acidental não decorrente da relação de trabalho, o equivalente a 2 (dois) salários nominais;

Em caso de morte por acidente de trabalho ou percurso de trabalho, o equivalente a 3 (três) salários nominais.

PARÁGRAFO ÚNICO - Em substituição as indenizações acima mencionadas, poderá a empresa optar pela contratação de seguro de vida para o empregado, quando então a indenização poderá ser substituída pelo recebimento do seguro por parte dos dependentes, desde que não haja qualquer desconto dos empregados e seja a indenização securitária em valor igual ou superior aos acima estabelecidos, devendo a comprovação do seguro ser feita no ato da rescisão.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - TROCA DO DIA DE FERIADO

As empresas poderão trocar o dia em que seus empregados irão usufruir a folga dos feriados, desde que as compensações das referidas datas ocorram dentro do período de 60 (sessenta) dias, exceto em relação ao feriado municipal, cuja compensação poderá ocorrer dentro do período de 01 (um) ano.

PARÁGRAFO ÚNICO: Para efetivação da troca, basta que a empresa acorde diretamente com seus empregados, com antecedência mínima de 02 (dois) dias da data do feriado.

DISPOSIÇÕES GERAIS DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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 multa para pagamento de salário até de 4 (quatro) dias de atraso.

PARÁGRAFO ÚNICO: Esta multa não se aplica as Cláusulas que já possuam penalidade pecuniária específica em Lei ou nesta Convenção Coletiva.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - FORO

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - ENTIDADES SIGNATÁRIAS DA PRESENTE CCT E BASE TERRITORIAL

A distribuição da base territorial das entidades signatárias do presente instrumento, encontra-se disponível no site da Fetraconspar (<http://fetraconspar.org.br/index.php/convencoes-e-tabelas>).

}

**EDGAR BEHNE
PRESIDENTE**

SINDICATO DAS INDUSTRIAS MADEIREIRAS E MOVELEIRAS DO SUDOESTE DO PARANA - SINDIMADMOV

**JOAO CARLOS DA SILVA MACHADO
PRESIDENTE**

SIND TRAB IND SER,CARP,MARCEN,TAN,MAD,COMP LAM,AGL CHAP FIBR MAD,OF MARC,IND M MAD,JUNC VIME,VASS,CORT E EST,ESC,PINC,E AFINS FCO BELTRAO - PR

ANEXOS ANEXO I - ATA DE NEGOCIAÇÃO

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - ATA ASSEMBLEIA LABORAL ASSINADA

[Anexo \(PDF\)](#)

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