

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2018/2020

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR003807/2018  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 31/12/2018  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR076038/2018  
NÚMERO DO PROCESSO: 47351.000181/2018-95  
DATA DO PROTOCOLO: 19/12/2018

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). CESAR SPANHOL;

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 2018 a 30 de abril de 2020 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 INGRESSO**

O salário de ingresso do trabalhador na empresa a partir de maio/2018 será de R\$ 1.215,00 (mil duzentos e quinze reais), por um período de 90 (noventa) dias. Após este período o trabalhador passará a receber os pisos relativos à classificação profissional constantes desta convenção coletiva de trabalho.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Sendo admitido trabalhador que já tenha trabalhado para qualquer empresa pertencente à categoria econômica, por um período de 90 (noventa) dias, com devido registro em CTPS, será garantido salário inicial de acordo com a classificação profissional;

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Os períodos de contrato de trabalho, devidamente anotados em CTPS, junto a empresas pertencentes à categoria econômica, inferiores aos 90 (noventa) dias, serão computados para fins do parágrafo primeiro;

### **CLÁUSULA QUARTA - CLASSIFICAÇÃO PROFISSIONAL, PISO SALARIAL 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\$ 1.356,00 (um mil trezentos e cinquenta e seis 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\$ 1.447,00 (um mil quatrocentos e quarenta e sete 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\$ 1.508,00 (um mil quinhentos e oito 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\$ 1.666,00 (um mil seissentos e sessenta e seis reais)**

**E) DEMAIS SALÁRIOS** - A partir de 1º (primeiro) de maio de 2018, sobre os salários do mês de abril de 2018 e até o limite de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), será aplicado o percentual de 2,84% (dois virgula oitenta e quatro por cento). Os salários superiores a R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) serão objeto de livre negociação.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Eventuais diferenças de salários referentes aos meses de maio a novembro de 2018, deverão ser pagas através de folha complementar, juntamente com o pagamento de salário de dezembro/2018, ou seja, até o 5º dia útil de janeiro de 2019.

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

#### **CLÁUSULA QUINTA - ALTERAÇÕES CLAUSULAS ECONÔMICAS**

As cláusulas econômicas referentes a salário de ingresso, classificação profissional, piso salarial e reajuste serão negociadas em 01 de maio de 2019 conforme acordado entre as partes.

#### **Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

#### **CLÁUSULA SEXTA - 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 SÉTIMA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO**

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

## **CLÁUSULA OITAVA - 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 NONA - 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 DÉCIMA - 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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.

### **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.

#### **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

#### **Desligamento/Demissão**

### **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:



<b>Tempo de Serviço (Ano completo)</b>	<b>Aviso Prévio proporcional (n° de dias)</b>
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.

### **Contrato a Tempo Parcial**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

Os contratos de experiência serão limitados a 90 (noventa) 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.

### **Mão-de-Obra Jovem**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - MENORES APRENDIZES**

Conforme legislação pertinente.

## **Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 NONA - 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 TRIGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - 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.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - 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.

### **CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - CIPA**

Conforme disposição na NR- 5.

### **Treinamento para Prevenção de Acidentes e Doenças do Trabalho**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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 QUADRAGÉSIMA - 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 QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA**

Será descontado, dos trabalhadores, sobre o piso do Auxiliar de Produção, 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.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O desconto previsto na presente cláusula fica condicionado aos empregados que autorizarem de forma escrita, prévia e individual o respectivo desconto, conforme estabelece o artigo 611-B inciso XXVI, da CLT.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O recolhimento dos valores acima deverá ser efetuado pelas empresas em favor do Sindicato Profissional, até o 8º (oitavo) 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;

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Com referência a cláusula acima, em caso de divergência, será resolvido entre empregado e seu Sindicato Profissional, isentando assim as empresas de qualquer ônus.

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

**PARÁGRAFO QUINTO:** Os descontos previstos nas cláusulas Quadragésima Quinta e Quadragésima Sexta, não são cumulativos.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL**

Será cobrado das empresas abrangidas pelo presente instrumento, não associadas ao 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.

### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - FALECIMENTO DO 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.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - 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 QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - DIREITO DE REGRESSO**

Obriga-se a entidade profissional, a regressivamente garantir de forma incondicional, irrevogável e irretratável, 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.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - FORO**

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

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - ENTIDADES SIGNATÁRIAS DA PRESENTE CCT E BASE TERRITORIAL**

De um lado o SINDICATO DAS INDÚSTRIAS MADEIREIRAS E MOVELEIRAS DO SUDOESTE DO PARANÁ – CNPJ 81.271.546/0001-89 e Código Sindical 001.154.04372-7 e de outro lado o 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.

**Base Territorial:** 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.

**CESAR SPANHOL**

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 CCT 2018**

[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>.