

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – VIGÊNCIA 2011- 2013

A presente **Convenção Coletiva de Trabalho**, que entre si fazem de um lado o **SIMNO - Sindicato das Indústrias Madeireiras e Moveleiras do Noroeste de Mato Grosso**, com sede em Juína/ MT; e de outro lado o **Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Madeireiras de Juína e Região - STIMAJUR**, com sede em Juína/MT. É celebrada com amparo no inciso XXVI do Art. 7º da Constituição Federal e de conformidade com as normas regradoras do instituto inseridas no Art. 611 e seguintes da CLT **CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO**, pelo que buscam promover avanços nas condições econômicas, sociais e nas relações de trabalho, mediante a adoção das seguintes cláusulas:

CONVENENTES

A: SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS MADEIREIRAS DE JUÍNA E REGIÃO – STIMAJUR, Entidade Sindical LEGALMENTE CONSTITUIDA E REGISTRADA no Ministério do Trabalho e Previdência Social, inscrita no Cadastro Geral de Contribuintes do Ministério da Economia, Fazenda e Planejamento, sob nº 03.920.828/0001-56, situada na Av. Perimetral - S/N.º Bairro Módulo 04, na Cidade – CEP: 78.320-000 - Juína, Estado do Mato Grosso, no ato representado por seu Presidente, senhor João Alves da Luz, devidamente autorizado por Assembléia Geral extraordinária convocada para o efeito e na forma da anexa documentação, infra – assinado.

O convenente aqui qualificado passará a ser designado simplesmente como “Sindicato Profissional” e representará os adiante denominados “empregados”.

B: SIMNO - SINDICATO DAS INDÚSTRIAS MADEIREIRAS E MOVELEIRAS DO NOROESTE DE MATO GROSSO, Entidade Sindical legalmente constituída e registrada no Ministério do Trabalho e Previdência Social, inscrita no Cadastro Geral de Contribuintes do Ministério da Economia, Fazenda e Planejamento, sob nº 33.053.067/0001-43; sito na Avenida Perimetral N° 05-B, Módulo 04 na Cidade de Juína, Estado do Mato Grosso, no ato representado por seu Presidente, Sr. Geraldo Bento, devidamente autorizado, infra - assinado.

Representante legal da categoria econômica das indústrias de serrarias, carpintarias, tanoarias, madeiras compensadas e laminadas, aglomerados e chapas de fibras de madeiras, extratores de toras e moveleiros.

Este convenente, a seguir, será denominado “**Sindicato Patronal**” e representará as adiante denominadas “Empresas”.

BASE TERRITORIAL

A presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** abrangerá todos os trabalhadores das indústrias madeireiras e moveleiras nos municípios de Juína, Castanheira, Juruena, Cotriguaçu, Aripuanã, Colniza e Brasnorte no Estado de Mato Grosso.

AUTORIZAÇÃO

Os Sindicatos convenientes, Profissional e Patronal, a teor em anexa documentação (editais, atas, e lista de presenças), foram autorizados expressamente a formalizar a presente Convenção em seus termos.

VIGÊNCIA E DATA BASE

A eficácia da presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO será de 22 (vinte e dois meses) a contar de 1º de Julho de 2011 e com término em 30 de Abril de 2013.

CLÁUSULA 1ª: As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de:

I- 22 (vinte e dois) meses quanto às cláusulas sociais, entrando em vigor em de 1º de Julho de 2011 e com término em 30 de Abril de 2013.

II- de 10 (dez) meses quanto à cláusula econômica (salários), entrando em vigor ao 1º de Julho de 2011 com término em 30 de Abril de 2012.

Parágrafo único - As partes signatárias desta Convenção Coletiva de Trabalho reunir-se-ão no mês de Abril de 2012, para negociar os índices de reajuste e de aumento salarial, para vigerem a partir de 1º de Maio de 2012.

SALÁRIO, REAJUSTES E PAGAMENTO

CLÁUSULA 2ª - As empresas concederão a todos os seus empregados admitidos até 01 de Julho de 2011, um aumento salarial nos percentuais conforme a seguir: nível 1= 10 % (dez) por cento, nível 2= 10 % (dez) por cento; nível 3= 8% (oito) por cento, nível 4= 7% (sete) por cento e nível 5= 7% (sete) por cento, sobre os salários devidos em Junho de 2011, que será repassado retroativo a 01 de Julho de 2011 de uma só vez, no mês de Novembro de 2011.

CLÁUSULA 3ª - Nenhum trabalhador poderá ganhar menos do que o nível que se enquadrar, a iniciar sobre o piso salarial resultante da Convenção Coletiva de Trabalho 2011/2013, conforme tabela abaixo já corrigida:

1. NIVEL 01= R\$ 607,08 (seiscentos e sete reais e oito centavos)
2. NIVEL 02= R\$ 619,00 (seiscentos e dezenove reais)
3. NIVEL 03= R\$ 629,41 (seiscentos e vinte e nove reais e trinta e quatro centavos)
4. NIVEL 04= R\$ 737,34 (setecentos e trinta e sete reais e trinta e quatro centavos)
5. NIVEL 05= R\$ 959,52 (novecentos e cinquenta e nove reais e cinquenta e dois centavos)



As eventuais antecipações concedidas durante a vigência da convenção coletiva anterior serão compensadas, exceto os aumentos a título de promoção por mérito.

FUNÇÕES

Ficam estabelecidos para efeito de enquadramento das funções na tabela da CBO, os níveis abaixo:

Auxiliar de Produção I - Nível 01

Entende-se por auxiliar de produção I, as atividades que não requerem especialização ou treinamento como: Batedor de cola, marcador de tora, lixador de marcenaria, serviços de carga e descarga de secadores de lâminas ou grades para secagem de lâminas, juntadeira de lâminas, amarrador de sarrafos, ajudante de marceneiro, faxineiro, ajudante de mecânico, auxiliares de: tupias, montagem de portas e compensado, serviços de limpeza em geral, recepcionista e auxiliar de vidros e pedras ornamentais.

Auxiliar de Produção II - Nível 02

Entende-se por auxiliar de produção II, atividades que necessitam algum tipo de experiência e conhecimento como: ajudante de operadores de máquinas, romaneador, apontador, gradeador de madeiras, montadores de chapas de compensados e portas, afiador de facas e fresas operadores de: juntadeira de lâmina, emendadeiras, coladeira de bordas, amarradeira/coladeira de sarrafos, repicão e serras circulares de aproveitamento, auxiliar de escritório, enfardador de madeira, almoxarifado, meloso, cozinheira, classificador de lâminas, borracheiro, auxiliares de: mesas de guilhotinas, plâinas e destopador.

Auxiliar de Produção III - Nível 03

Bitoleiro, destopador, prancheiro (pé-de-fita), ajudante de circuleiro, pesquisador, classificador de madeiras e compensados, carpinteiro, acabamento de móveis, lixador de fábrica de portas, montador de móveis, rabicheiro, operador de: guilhotina, de moto-serra (pátio): plainas com menos de 4 faces: fita de desdobro, lâmina e operador de serra esquadrejadeira, descascador de toras e vigia.

Operador de Máquinas I - Nível 04

Operadores de: secador de madeira, faqueadeira, plainas com mais de 4 (quatro) faces ou superior, prensa a vapor, caldeira, estufa de secagem de madeira, moto serras (no mato), torno desfolhador, trator pneumático e empilhadeira, serrador, alinhador ou circuleiro, gerente de produção; motorista de carro e caçamba até três eixos, marceneiro, pintor, pintor de móveis, auxiliar administrativo, eletricista, carga e descarga de caminhão (chapa), empregados que atuam no corte e polimento de mármore e pedras ornamentais.

Operador de Máquinas II - Nível 05

Motoristas de caminhão carreta e/ ou semi-reboque gerente administrativo, laminador, operador de pá-carregadeira, trator de esteira e de skyder, operador de caldeira com cilindro, mecânico e eletricista de manutenção industrial. Operador de moto niveladora (patrol), vendedor de madeiras e móveis,



PARÁGRAFO ÚNICO: Fica autorizado que o trabalhador, respeitado o prazo máximo de 15 (quinze) dias, desempenhe outras funções no âmbito da empresa, sem que se faça necessário a alteração de registro na CTPS. Enquanto perdurar a substituição, e que tenha esta, caráter meramente eventual, assim considerada aquela inferior a 15 (quinze) dias conforme CLT, o empregado substituto fará jus ao piso salarial do substituído.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

QUITAÇÃO PERÍODO REVISANDO

CLÁUSULA 4ª - Com a concessão do reajuste previsto na cláusula 3ª fica integralmente quitado o período revisando até 30 de Junho de 2011, ficando estipulado que o piso salarial resultante das variações acima previstas formará base para eventual procedimento coletivo futuro.

ADIANTAMENTO QUINZENAL

CLÁUSULA 5ª - É facultativo às empresas efetuarem adiantamento quinzenal aos empregados que assim o desejarem de no máximo 40% (quarenta por cento) do piso salarial.

COMPROVANTE DE PAGAMENTO

CLÁUSULA 6ª - As empresas deverão fornecer aos seus empregados comprovantes de pagamento com demonstrativo das parcelas pagas e descontadas.

Outras normas referentes a salários, reajuste, pagamentos e critérios para cálculo FORNECIMENTO DA RELAÇÃO DE SALÁRIOS NA RESCISÃO

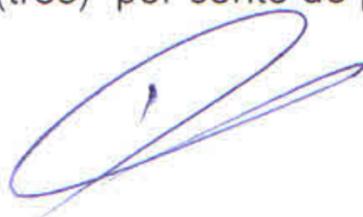
CLÁUSULA 7ª - Por ocasião da rescisão do contrato de trabalho, que vincule empregado representado pelo Sindicato Profissional conveniente às empresas, estas últimas fornecerão aos empregados, contra-recibo, a relação dos Salários de Contribuição ao INSS.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Outras Gratificações

ANUÊNIO

CLÁUSULA 8ª - As empresas concederão a título de anuênio, a partir 2.007 - sem efeito retroativo e/ou cumulativo, o equivalente a 1% (um por cento) sobre o piso salarial devido ao empregado; relativo a cada ano de serviço prestado ao mesmo empregador, pago a partir do segundo ano, ou seja, a partir do vigésimo quinto mês contado de sua admissão, até o limite de 3% (três) por cento do piso salarial correspondente.



ADICIONAL DE HORAS EXTRAS

CLÁUSULA 9ª - As primeiras 40 (quarenta) horas extras no mês serão remuneradas como adicional 60 % (sessenta) por cento. As horas extras que excederem de 40 (quarenta) mensais serão remuneradas com o adicional de 100% (cem) por cento.

Outros Adicionais

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE E/ OU PERICULOSIDADE

CLÁUSULA 10ª - As empresas se obrigam a buscar a redução das condições de insalubridade e periculosidade, uma vez detectadas essas por profissionais devidamente credenciados pelo Ministério do trabalho. As Empresas, por sua vez, farão o pagamento das quantias dos adicionais estabelecidos por lei, até efetiva eliminação das referidas condições.

Ajuda de Custo

AJUDA DE CUSTO ANUAL PARA AQUISIÇÃO DE MATERIAL ESCOLAR

CLÁUSULA 11ª - Fica instituído uma ajuda de custo no valor de R\$ 65,00 (Sessenta e cinco reais) a ser pago no início de cada ano letivo para o trabalhador que estiver cursando o ensino fundamental; para fazer frente às despesas com material escolar, que nos termos da alínea "t", do § 9º, do Art. 28, da Lei nº 8.212/91 e do Art. 21 da lei 9.394/96; não constitui base de incidência de contribuição para a Previdência Social, e não integra o salário para fins de quaisquer cálculos trabalhistas.

Parágrafo Único: Ao formalizar a solicitação da ajuda de custo para material escolar, o colaborador deve apresentar comprovante de matrícula ou declaração da unidade de ensino e a cada semestre apresentar relatório de frequência para o empregador sob pena de não receber a ajuda mencionada caso não apresente a documentação solicitada.

Auxilio Habitação

TEMPO DE DESOCUPAÇÃO DO IMÓVEL

CLÁUSULA 12ª - Fica acordado que o trabalhador que morar na casa da empresa, quando for dispensado da mesma terá o prazo para desocupar a casa de:

30 (trinta) dias, no caso de aviso indenizado;

10 (dez) dias, no caso de cumprir aviso com redução de 2 (duas) horas;

30 (trinta) dias, no caso de cumprir aviso sem redução.

Auxilio Alimentação
LANCHES

CLÁUSULA 13ª - As empresas fornecerão lanches aos seus empregados quando estes tiverem de permanecer em local de trabalho em horário extraordinário e em período noturno.

Auxilio Transporte

TRANSPORTE PELA EMPRESA

CLÁUSULA 14ª - Na hipótese das empresas fornecerem ou subsidiarem total ou parcialmente condução aos seus empregados para o local de trabalho, onde exista transporte coletivo em qualquer horário, o tempo gasto nos períodos de trajeto não será considerado de disponibilidade.

Outros Auxílios

AUTORIZAÇÃO DE DESCONTOS

CLÁUSULA 15ª - Conforme uso, costume e tradição de revisões de Convenções Coletivas anteriores serão permitido em folha de pagamento os descontos conforme Art. 462 da CLT e outros já contidos em ordenamento vigente, como o de seguro de vida em grupo, vale-farmácia, supermercado e outros convênios firmados entre o Sindicato Profissional; o comércio e os empregados, devendo haver a autorização expressa e por escrito do empregado desde que não ultrapasse 40% (quarenta) por cento do salário nominal.

Qualquer reivindicação relativa a esta cláusula poderá ser feita através de ação de cumprimento de sentença normativa.

Os danos causados pelos empregados as suas respectivas empresas, inclusive no que diz respeito á proteção das máquinas e equipamentos, por culpa ou dolo, em decorrência da inobservância dos mesmos, desde que não ultrapasse o limite de 15% (quinze) por cento do salário nominal mensal; podendo ser descontado até a efetiva quitação do débito.

Caso os danos causados pelo empregado remontem valores superiores aos saldos de salário existentes devidos ao empregado, a empresa poderá se utilizar no caso de haver rescisão de contrato de trabalho dos eventuais saldos rescisórios.



Aposentadoria

APOSENTADO - ESTABILIDADE

CLÁUSULA 16^a Aos empregados que estiverem a 12 (doze) meses de suas possíveis aposentadorias, por idade ou tempo de serviço, terão neste período garantia de emprego condicionado a que:

Tenham uma efetividade mínima consecutiva de 03 (três) anos na empresa:
Comuniquem e comprovem o início do período de 12 (doze) meses, em forma de ofício assinado por si e assistido pelo Sindicato Profissional, em duas vias de igual teor e forma, numa das quais deverá constar, para validade, e obrigatório o ciente da empresa:

A garantia estabelecida na presente cláusula na hipótese do empregado não se aposentar na data prevista para tal e mencionada no ofício ou não lhe for concedida a aposentadoria, não sendo em nenhuma hipótese prorrogável a garantia de emprego.

A garantia de emprego só poderá ser solicitada em uma única oportunidade, não sendo viável renová-la. O empregado que receber aviso prévio antes da comunicação prevista no segundo parágrafo desta Cláusula não poderá usar do presente dispositivo.

Controle de Jornada de Trabalho

CLÁUSULA 17^a As partes convenientes, em consonância com o que dispõe a Portaria nº 373 de MTE, publicada no DOU no dia 25/02/2011 e com o intuito de criar meios alternativos para controle de jornada dos trabalhadores, estabelecem que as empresas poderão adotar as seguintes medidas para registro de jornada:

- A. Registro manual
- B. Registro mecânico
- C. Registro eletrônico, qualquer que seja o equipamento utilizado, independentemente de fabricante e modelo;

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

CLÁUSULA 18^a- Fica convencionado que o contrato de experiência terá duração 45 dias, podendo ser prorrogado por mais 45 dias.

Parágrafo único - Havendo readmissão do EMPREGADO num período de até 7 (sete) meses (Art. 452 CLT) após a demissão, em igual função, não poderá o mesmo ser contratado em experiência.



Ficam os contratos de experiência suspensos durante a concessão de benefícios previdenciários, complementando-se o prazo destes somente após a cessação do referido benefício, cabendo o pagamento de aviso prévio no caso de não cumprimento desta cláusula por parte da EMPRESA.

EXAMES MÉDICOS

CLÁUSULA 19ª - Como medida preventiva à saúde do trabalhador (Art. 168 da CLT), cabe as empresas realizarem ou propiciarem meios a todos os seus empregados realizarem exames auditivos e outros, de acordo com o PCMSO de cada empresa, fazendo-os conhecer os resultados posteriormente.

Desligamento/Demissão

HOMOLOGAÇÃO

CLÁUSULA 20ª - As rescisões de contrato de trabalho de empregados com mais de 06 (seis) meses de tempo de serviço na empresa, serão homologadas pelo Sindicato Profissional, nas localidades onde existir delegacias deste.

PARÁGRAFO ÚNICO: As empresas com sede a mais de 60 km (sessenta quilômetros) da sede ou sub-sede do sindicato profissional, o prazo para exigência da referida homologação seguirá o Art. 477 § 1º da CLT.

CLÁUSULA 21ª - Para efetivação das homologações as empresas deverão apresentar obrigatoriamente a documentação a seguir:

- a) CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social
- b) Livro ou ficha de registro de empregado
- c) TRCT – Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho, devidamente preenchido
- d) Comprovante de recolhimento do FGTS
- e) Guias de recolhimento da multa rescisória do FGTS
- f) Comprovante de pagamento das Contribuições Sindicais laboral e Patronal
- g) Atestado Médico Demissional
- h) Guias CD/ SD do seguro desemprego quando houver
- i) Aviso Prévio do empregador ou empregado
- j) Pagamento das verbas rescisórias no ato da homologação
- k) Comprovante de regularidade da empresa com o Sindicato Patronal-Certidão(CND)
- l) PPP – Perfil Profissiográfico Previdenciário.



ESTABILIDADE - TRINTÍDIO QUE ANTECEDE A DATA - BASE

CLÁUSULA 22ª - É devida ao empregado, dispensado sem justa causa no período de 30 dias que antecede a data base de sua categoria, ou seja, do dia 1º a 30 de Abril, indenização equivalente ao seu salário mensal conforme Lei nº 7.238/84.

Será devida a indenização em referência se o término do aviso prévio trabalhado ou a projeção do aviso prévio indenizado se verificar em um dos dias do trintídio. Sendo a data base fixada em 1º de Maio o trintídio é compreendido entre os dias 1º a 30 de Abril.

O empregado não terá direito à indenização se o término do aviso prévio ocorrer após ou durante a data base e fora do trintídio, no entanto, fará jus aos complementos rescisórios decorrentes da norma coletiva.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA 23ª - O aviso prévio será de 30 (trinta) dias, e quando não indenizado, será cumprido das seguintes formas:

23.1 - POR DISPENSA SEM JUSTA CAUSA (Iniciativa do Empregador):

- a) 23 (vinte três) dias consecutivos com jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais ou;
- b) 30 (trinta) dias, com redução de 02 (duas) horas diárias de trabalho sem prejuízo de salário:

01. Aos empregados abrangidos pela presente convenção ocorrerá a dispensa do cumprimento do aviso prévio; no todo ou em parte, com imediata anotação da data da saída na CTPS do empregado e sem prejuízo das verbas rescisórias, quando e após o empregado demitido houver comprovado já ter obtido novo emprego, fazendo o empregado jus ao salário dos dias trabalhados.

23.2 - POR PEDIDO DE DISPENSA (Iniciativa do Empregado)

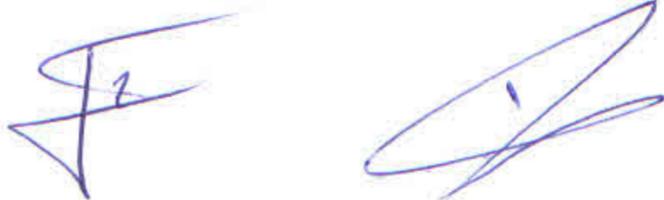
- a) 30 (trinta) dias, com jornada normal de trabalho.

Suspensão do Contrato de Trabalho

CARTA DE ADVERTENCIA

CLÁUSULA 24ª - O empregado que for advertido, suspenso ou demitido por justa causa, deverá ser avisado por escrito, no ato da ocorrência, sendo facultada à EMPRESA a remessa desse aviso ao Sindicato profissional; que responderá no prazo de 48 (quarenta e oito) horas desde que haja um posto de atendimento do sindicato na localidade.

Outras normas referentes à admissão, demissão e modalidades de contratação



RELAÇÃO DE ADMITIDOS E DEMITIDOS

CLÁUSULA 25ª - Quando solicitado pelo Sindicato Profissional, as empresas se comprometem a fornecer a relação dos empregados admitidos e demitidos (RE). A empresa terá o prazo de 05 (cinco) dias úteis para apresentar a referida relação ao Sindicato Profissional.

PAGAMENTO DE VERBAS RESCISÓRIAS

CLÁUSULA 26ª - No ato da rescisão contratual, é atribuição do sindicato profissional única e exclusivamente a conferência e certificação dos valores devidos ao empregado, que serão pagos pelo empregador diretamente ao mesmo, ou ao seu responsável legal. O pagamento será conforme CLT.

Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidade

Normas Disciplinares

CONDIÇÕES DE TRABALHO

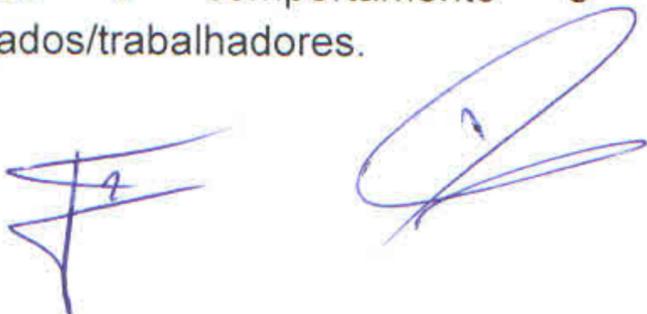
CLÁUSULA 27ª- Fica estabelecidas as seguintes condições de trabalho:

É Proibido submeter o trabalhador a situações humilhantes que venham a afetar sua integridade moral e física, por parte de seus superiores por forma de palavrões, xingamentos, apelidos discriminatórios, racismos, perseguições, cobranças impossíveis de serem atendidas e etc.

É proibido denegrir a imagem da empresa e/ou dirigentes, submeter seu proprietário, gerente, superior hierárquico e/ou colega de trabalho a situações humilhantes e que venham a afetar sua integridade moral e física por parte do empregado/trabalhador pelo uso de palavrões, xingamentos, apelidos discriminatórios, racismo, perseguições, cobranças impossíveis de serem atendidas, etc.

Fica doravante instituído, pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, o Regimento Interno, constituindo-se em instrumento normatizador das relações de trabalho, ficando as empresas autorizadas a, tão logo seja a presente homologada, instituí-lo e/ou regulamentá-lo.

Cada empresa, amparada pela presente Convenção Coletiva e a seu exclusivo critério, definirão através do Regimento Interno, o conjunto de normas e disciplinas que orientarão o comportamento e o funcionamento internos de seus empregados/trabalhadores.



Os trabalhadores estarão submetidos ao pleno gozo e cumprimento dos direitos e deveres definidos e estabelecidos pela CLT, Convenção Coletiva e Regimento Interno.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Prorrogação/Redução de Jornada

AUTORIZAÇÃO PARA PRORROGAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

CLÁUSULA 28ª - As empresas que pretendam elastecer sua jornada de trabalho no limite legalmente previsto deverão possuir prévia e expressa concordância dos empregados abrangidos por essa prorrogação de jornada.

Compensação de Jornada

COMPENSAÇÃO DE HORÁRIOS FERIADÕES

CLÁUSULA 29ª - Sempre que ocorrer a hipótese de um dia útil entre feriados ou dia de repouso, as empresas ficam autorizadas a promover a compensação das horas deste dia em outras datas de acordo com a conveniência do trabalhador aliada às necessidades da empresa.

ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA 30ª - Para justificativa de ausência ao serviço, por motivo de doença as EMPRESAS que não tiverem serviços médicos próprios aceitarão como válidos os atestados médicos fornecidos pelo SERVIÇO MÉDICO SINDICAL CONVENIADO, SUS, e outros desde que contenha o CID NUMÉRICO e quando preenchidos a mão, não poderá conter rasuras.

Parágrafo único: Fica estipulado o prazo de até 05 dias úteis após o afastamento para que o funcionário entregue o atestado médico a empresa. Para que as empresas possam atualizar as folhas de pagamento, e quando o mesmo estiver impossibilitado de fazer a entrega essa poderá ser feita por pessoa próxima ou outro meio (fax, email).

ABONO DE FALTAS

CLÁUSULA 31ª - As empresas concederão aos seus empregados, sem prejuízo da remuneração, a partir do fato gerador, o afastamento de:

- a) 03 (três) dias corridos em caso de falecimento da esposa (o) companheira(o), ou descendente, que será comprovado com a Certidão de óbito.



- b) 03 (três) dias corridos para casamento, que será comprovado com a certidão de casamento.
- c) 05 (cinco) dias corridos de licença paternidade, comprovado com a certidão de nascimento.
- d) 03 (três) dias corridos em caso de internação da esposa (o) ou descendentes, se dentro do Município e 05 (cinco) dias corridos, se fora do Município de residência, desde que comprovados com guia de internação emitida pelo hospital.

PROTEÇÃO DA MULHER NO TRABALHO

CLÁUSULA 32ª - Em hipótese nenhuma o salário da mulher que trabalhe na linha de produção será inferior a do homem que trabalhe em igual função e nível, respeitando as funções e níveis na convenção estabelecida.

Visando proteger a saúde da mulher em estado de gravidez é proibido o trabalho penoso que venha a exigir esforço físico que coloque em risco a saúde da mulher e de sua gestação. Não havendo condições de a mulher grávida continuar a exercer a função em que estava antes, essa deverá ser manejada para uma função mais adequada ao estado em que se encontra no momento sem redução de seu salário.

Fica garantida a estabilidade da mulher no emprego após o parto com as seguintes condições:

A. Até que a criança complete 06 meses de idade quando a mesma for casada/união estável.

B. No caso da mulher ser sozinha até que a criança complete 08 meses de idade.

A mulher que tenha filhos pequenos que ficam aos cuidados de terceiros ou de creche, não pode ser obrigada a prorrogação da sua jornada de trabalho normal, salvo se ela concorde por escrito através de um termo que será arquivado em sua ficha.

Outras disposições sobre jornada

FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

CLÁUSULA 33ª As empresas poderão, em situações de necessidades, flexibilizar a jornada de trabalho de seus empregados nas seguintes condições:

A flexibilização será adotada por votação secreta e mediante aprovação de 50% (cinquenta por cento) mais 01 (um) dos empregados em efetivo exercício na empresa, excluídos desta votação e aplicação os empregados estudantes, as empregadas grávidas e/ou com filhos em creche, bem como os empregados em benefício previdenciário. O escrutínio dos votos terá a participação igualitária do empregador e dos

empregados, estes escolhidos pelos mesmos, para votação secreta terão obrigatória a presença de um representante do sindicato profissional.

As empresas poderão optar pela supressão dos dias não trabalhados ou pela compensação em outra oportunidade, sem que as horas destinadas a esta compensação sejam consideradas como extras, sempre limitado ao máximo de 05 (cinco) dias por mês;

Caso as empresas optem pela compensação, poderá a mesma ser feita no máximo durante 02 (duas) horas diárias de segunda a sexta-feira ou aos sábados, assegurando-se sempre 02 (dois) sábados livres por mês, de preferência aqueles após o pagamento mensal e quinzenal, se houver.

No caso de pedido de demissão pelo empregado será descontado do mesmo os dias não trabalhados e eventualmente pagos pela empresa;

O prazo de duração do referido regime será de 120 (cento e vinte) dias, podendo ser prorrogado, mediante nova votação, por quantas vezes, julgar conveniente a empresa durante a vigência da presente Convenção;

O cancelamento desta jornada flexível poderá ser feito a qualquer momento mediante comunicação aos empregados;

A jornada flexível poderá ser adotada em toda a empresa, em unidades fabris, ou ainda em linhas de atividades, de conformidade com a conveniência das empresas;

A redução desta jornada flexível não implicará em prejuízos aos empregados relativos a décimo terceiro salário, férias e repousos semanais remunerados;

No caso de dispensa do empregado pelo empregador, não haverá quaisquer descontos de eventuais horas pagas e não compensadas;

Na hipótese de eventuais horas suplementares realizadas e não compensadas (crédito para o empregado) o pagamento das mesmas deverá ser feito dentro do seguinte critério. As primeiras 40 (quarenta) horas extras não compensadas serão remuneradas com o adicional de 60% (sessenta por cento). As horas extras que excederem de 40 (quarenta) serão remuneradas com o adicional de 100% (cem por cento).

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA 34ª - As empresas deverão comunicar por escrito, com o mínimo 30 (trinta) dias de antecedência a concessão de férias individuais aos empregados.



Ficam obrigadas as empresas a comunicar por escrito ao Sindicato Profissional a concessão de férias coletivas, com antecedência mínima de 15 (quinze) dias corridos.

Saúde e Segurança do Trabalhador Condições de Ambiente de Trabalho

BENEFÍCIO POR ACIDENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA 35ª - Ficam as empresas obrigadas a pagar o PISO SALARIAL do empregado acidentado no trabalho, que deixar de receber o auxílio acidente e o auxílio doença do INSS, por falta de pagamento das parcelas previdenciárias ou falta de comunicação de acidente pela empregadora.

Parágrafo Único: As empresas somente serão obrigadas ao pagamento previsto nesta cláusula, caso a não concessão do benefício pelo INSS ao empregado (doença ou acidente de trabalho), seja decorrente de dolo ou culpa da empresa.

Equipamentos de Segurança

EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO E UNIFORMES

CLÁUSULA 36ª - As empresas fornecerão gratuitamente a seus empregados os equipamentos de proteção individual e de segurança obrigatórios, nos termos da legislação específica sobre Higiene e Segurança do Trabalho. Sendo que fica facultado às empresas o fornecimento gratuito de uniformes.

Os empregados obrigam-se ao uso, manutenção e limpeza adequadas dos equipamentos e uniformes que receberem e a indenizar às empresas por extravio ou dano, devolvendo os últimos por ocasião da rescisão contratual.

A não utilização de EPI's pelo empregado constituirá falta grave, passível de aplicação das penalidades da lei.

Fica expressamente proibido o uso de uniforme bem como de equipamentos de proteção, fora do ambiente de trabalho e/ou do recinto da empresa.

CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros. CIPA RELAÇÃO DE ELEITOS

CLÁUSULA 37ª - As empresas comunicarão ao Sindicato Profissional no prazo de 15 (quinze) dias após a eleição, a relação de eleitos para a respectiva CIPA. Fica garantida a estabilidade para os membros de CIPA eleitos tanto efetivo quanto suplente.

Relações Sindicais

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho



DIVULGAÇÃO DE AVISOS E ESCLARECIMENTOS

CLÁUSULA 38ª - O representante do STIMAJUR poderá entrar na empresa para fixar comunicados ou avisos de interesse da categoria sempre que for necessário, observando-se os limites estabelecidos, com a permissão ou o conhecimento da administração da EMPRESA, cujo pedido de autorização pelo STMAJUR deverá ocorrer com no mínimo 24:00h de antecedência.

Necessitando, o Sindicato Profissional reunir-se com os empregados de uma empresa, solicitará por escrito ou verbalmente com antecedência de 12 (doze horas) e a empresa de acordo com o fluxo de trabalho e julgando oportuno, os dispensará por 30 (trinta) minutos no final do expediente; sem prejuízo da remuneração limitando-se ao máximo de 05 (cinco) vezes por ano.

Toda e qualquer reunião promovida ou requerida pelo STIMAJUR, deverá ser acompanhada por um representante da administração da empresa e deverá tratar de assunto específico para a qual tenha sido convocada, ficando expressamente proibida, na sua realização, qualquer abordagem que denote caráter político-partidário, religioso ou que represente interesse não coletivo.

O não cumprimento desta cláusula acarretará em desconto dos funcionários das horas não trabalhadas, além de responsabilização ao STIMAJUR por outras implicações, decorrentes da paralisação.

Representante Sindical

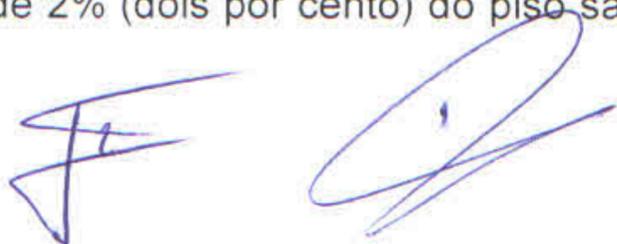
DIRIGENTES SINDICAIS

CLÁUSULA 39ª - As empresas terão no máximo 01 (um) funcionário como membro de diretoria, conselho fiscal, ou delegado do Sindicato Profissional e garantirá a este sem prejuízo de seus vencimentos; a dispensa para participar de reuniões ou treinamentos com limite de 10 (dez) reuniões por ano com intervalo mínimo de 20 (vinte) dias por um dia de serviço. A solicitação deverá ser realizada por escrito, com antecedência de 03 (três) dias para que a empresa garanta a sua substituição.

Contribuições Sindicais

DESCONTO ASSISTENCIAL PARA O SINDICATO PROFISSIONAL

CLÁUSULA 40ª - Conforme restou aprovado em assembléia geral específica conforme o edital de convocação publicado no diário oficial do dia **22/06/2011** e na forma do Art. 513, alínea "e", da CLT, a título de CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL; ficam as EMPRESAS obrigadas a descontar mensalmente de seus EMPREGADOS, o percentual de 2% (dois por cento) do piso salarial da Convenção Coletiva, conforme o nível do piso



salarial de cada empregado, repassando os valores devidos ao STIMAJUR até o dia 10 (dez) do mês subsequente. Essa condição serve para que o Sindicato Laboral lute por melhores salários para os trabalhadores.

§ 1º - Fica a EMPRESA obrigada a descontar 1% (um por cento) do salário base a título de CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA dos trabalhadores sócios do STIMAJUR.

§ 2º - O trabalhador sócio que não quiser mais contribuir com esta entidade sindical deverá fazer uma declaração por escrito e autenticada no cartório ou diretamente no Sindicato Laboral, de livre e espontânea vontade e sem interferência da empresa, para que o Sindicato Laboral possa comunicar à EMPRESA que o mesmo não mais faz parte do quadro de sócios contribuinte do STIMAJUR.

§ 3º - O não pagamento dos valores descontados no prazo estabelecido *caput* e no § 1º e 2º desta cláusula, importará em multa de 10% (dez) por cento e juro de 2% (dois) por cento ao mês.

§ 4º - Fica assegurado aos empregados o direito de oposição às referidas contribuições, a qual deverá ser apresentada individualmente pelo empregado, ao Sindicato Profissional, até 10 (dez) dias antes de ser efetuado o desconto, sem efeito retroativo em requerimento manuscrito; com identificação e assinatura do oponente salvo em se tratando de empregado analfabeto, quando deverá opor-se por termo redigido por outrem, no que deverá estar atestado por 02 (duas) testemunhas devidamente identificadas.

PARAGRAFO ÚNICO: No mês que cobrar contribuição sindical não deverá cobrar outro tipo de contribuição.

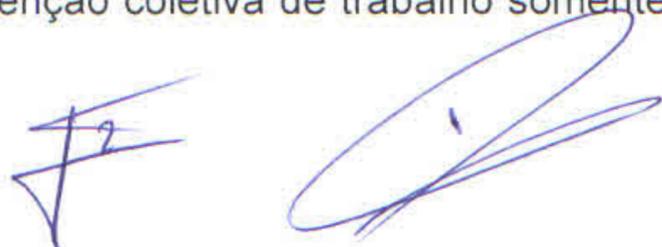
Outras disposições sobre representação e organização DA DISSEMINAÇÃO PELO STIMAJUR

CLÁUSULA 41ª - Fica instituída, pela presente CONVENÇÃO, a obrigação de Fazer, pelo que, o STIMAJUR, no uso de suas prerrogativas; e objetivando estreitar e fortalecer as relações entre as duas categorias (Patronal e Laboral) tão logo seja esta homologada, deverá comunicar formalmente a todos os empregados/trabalhadores aos quais representa que estarão doravante submetidos ao regime da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT; Convenção Coletiva do Trabalho e Regimento Interno da Empresa.

Disposições Gerais Aplicação do Instrumento Coletivo

EXIGIBILIDADE DE CLÁUSULAS PREVISTAS NA PRESENTE CONVENÇÃO

CLÁUSULA 42ª - Ficou convencionado que as cláusulas constantes da presente convenção coletiva de trabalho somente serão aplicáveis e exigíveis após o depósito da



mesma no órgão competente, o que as partes comprometem-se a fazê-lo conjuntamente.

DIVERGÊNCIAS

CLÁUSULA 43ª - Qualquer divergência na aplicação das cláusulas previstas na presente Convenção Coletiva deverá ser resolvida pela Justiça do Trabalho.

Na hipótese de recurso à Justiça do Trabalho fica reconhecida a legitimidade dos convenientes para ajuizar ação visando o cumprimento da presente.

Outras Disposições COMINAÇÕES

CLÁUSULA 44ª - Na vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho as cominações para eventuais infrações serão as aqui estipuladas e/ou que tenham previsão legal.

PENALIDADE

CLÁUSULA 45ª - DO DESCUMPRIMENTO DESTA CONVENÇÃO COLETIVA
Considerando o disposto no Art. 8º, inc. III e IV, da Constituição Federal e Artigo 613, inciso VIII da Consolidação das Leis do Trabalho, a inobservância de qualquer cláusula contida nesta CCT e aplicável ao caso concreto levado a juízo, acarretará multa no valor do menor piso, ou seja, nível 01 desta CCT e será revertida obrigatoriamente ao Sindicato Laboral; para custeio de atividades sociais e sindicais, sem prejuízo de outras cominações legais previstas nesta CCT e revertidas aos empregados.

FORMA

CLÁUSULA 46ª - A presente Convenção Coletiva de Trabalho, instituída com os documentos necessários é formalizada em três (03) vias de igual teor e forma e uma só finalidade.

JUÍNA – MT, 07 DE OUTUBRO DE 2011

2º Ofício
Juína - MT

2º Ofício
Juína - MT

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS
INDÚSTRIAS MADEIREIRAS DE JUÍNA E
REGIÃO - STIMAJUR
JOÃO DA LUZ – PRESIDENTE

SIMNO – SINDICATO DAS INDÚSTRIAS
MADEIREIRAS E MOVELEIRAS DO
NOROESTE DE MATO GROSSO
GERALDO BENTO - PRESIDENTE

2º
JUINA
MONTANHA

2º SERVIÇO NOTARIAL E REGISTRAL DE JUINA / MT
AV. MATO GROSSO, 895 - CENTRO - CAIXA POSTAL 39 - TELEFAX: (0-66) 3566-1486

OFICIAL TABELIA: MARILZA DA COSTA CAMPOS

Reconheço por semelhança a(s) firma de: **JOAO ALVES DA LUZ. - GERALDO BENTO.**

Juina-MT 13/10/2011 R\$ 0,00 ()
Dou fé. Em testemunho () da verdade.



08271