

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

MADEIREIRAS, SERRARIAS..., MAIO 2005 / ABRIL 2006

A presente **Convenção Coletiva de Trabalho** é celebrada com amparo no inciso XXVI do art. 7º da Constituição Federal e de conformidade com as normas regradoras do instituto insertas no art. 611 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho, pelo que são revistas as condições econômicas e sociais estabelecidas em Convenção Coletiva de Trabalho anterior, mediante a adoção das seguintes cláusulas:

I - CONVENENTES:

SINDICATO INTERMUNICIPAL DAS INDÚSTRIAS MADEIREIRAS, SERRARIAS, CARPINTARIAS, TANOARIAS, ESQUADRIAS, MARCENARIAS, MÓVEIS, MADEIRAS COMPENSADAS E LÂMINADAS, AGLOMERADOS E CHAPAS DE FIBRAS DE MADEIRAS DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL-SINDIMADEIRA-RS, Registro Sindical nº 46000.012845/03, CNPJ nº 87.815.437/0001-61, situada na cidade de Caxias do Sul, Estado do Rio Grande do Sul, à rua Italo Victor Bersani, 1134, também aqui representada por seu Vice Presidente Edemir Giácomo Zatti, CPF - 004.256.800-53, devidamente autorizado e assistido por Sociedade de Advogados, qualificada no anexo instrumento de procuração, todos com assinatura no final.

E

SINDICATO DOS OFICIAIS MARCENEIROS E TRABALHADORES nas Indústrias de Serrarias, Móveis de Madeira, Junco e Vime, Vassouras, Pincéis, Cortinados, Estofos, Lustradores, Laqueadores, Montadores e Trabalhadores em Madeireiras, Carpintarias, Tanoarias, Madeiras Compensadas, Laminadas, Aglomerados e Chapas de Fibras de Madeira de Porto Alegre – **SINDIMARCENEIROS POA/RS**.

II- BASE TERRITORIAL

A presente **Convenção Coletiva de Trabalho** abrangerá a base territorial dos Municípios de **Alvorada, Amaral Ferrador, Arambaré, Arroio dos Ratos, Barra do Ribeiro, Butiá, Cachoeirinha, Camaquã, Canoas, Caraá, Cerro Grande do Sul, Charqueadas, Cristal, Dom Feliciano, Eldorado do Sul, Glorinha, Gravataí, Guaíba, Mariana Pimentel, Nova Santa Rita, Porto Alegre, Santo Antonio da Patrulha, São Jerônimo, Sentinela do Sul, Sertão Santana e Tapes no Estado do Rio Grande de Sul.**

III - ABRANGÊNCIA

A abrangência da presente Convenção coletiva de Trabalho será as indústrias de serrarias, madeiras compensadas e laminadas, aglomerados e chapas de fibras de madeira, bem como seus respectivos empregados na base territorial acima definida.

IV - VIGÊNCIA E DATA BASE

A eficácia das condições estabelecidas na presente Convenção Coletiva de Trabalho, por definição e condição também do clausulado, será de 12 (doze) meses, a contar da data base das categorias situada em 01 de maio de 2005 até 30 de abril de 2006.

V - CONDIÇÕES

01. VARIAÇÃO SALARIAL

As empresas concederão a todos os seus empregados admitidos até 01 de maio de 2004, uma variação salarial para efeito da revisão de convenção coletiva, de **7,00% (sete cento)**, a incidir sobre os salários resultantes da convenção coletiva de trabalho firmada no ano anterior.

02. PROPORCIONALIDADE

Os empregados admitidos entre 01 de maio de 2004 e 30 de abril de 2005 terão seus salários alterados pelo único critério da tabela de escalonamento abaixo, entendido para o efeito, exclusivamente, como mês completo a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de efetividade, contados da data de admissão até a data da presente revisão (01 de maio de 2005), percentuais incidentes sobre o salário de admissão.

TABELA DE PROPORCIONALIDADE

Admissão	Percentual	Admissão	Percentual
Mai/04	7,00%	Novembro/04	3,44%
Junho/04	6,40%	Dezembro/04	2,86%
Julho/04	5,80%	Janeiro/05	2,28%
Agosto/04	5,20%	Fevereiro/05	1,70%
Setembro/04	4,61%	Março/05	1,13%
Outubro/04	4,02%	Abril/05	0,56%

02.01. Em hipótese alguma resultante da variação proporcional supra poderá o salário do empregado mais novo no emprego ultrapassar o salário do empregado mais antigo na empresa, independentemente de cargo ou função. Da mesma forma não poderá empregado que na data de sua admissão percebia salário igual ou inferior ao de outros, passar a perceber, por força do ora estabelecido salário superior ao daquele.

03. PAGAMENTO DA VARIAÇÃO SALARIAL

As diferenças eventualmente existentes em decorrência das variações acima previstas serão satisfeitas juntamente com a folha de pagamento do mês de junho de 2005, ficando o salário dos empregados, com a presente transação, considerados atualizados e compostos até 01 de maio de 2005.

04. QUITAÇÃO DO PERÍODO REVISANDO

Com a concessão das variações mencionadas acima fica integralmente quitado o período revisando de 01 de maio de 2004 a 30 de abril de 2005, ficando estipulado que o salário resultante da aplicação dos percentuais acima previstos (01 e 02) formarão base para eventual procedimento coletivo futuro.

05. COMPENSAÇÃO DE VARIAÇÕES PERÍODO REVISANDO

Quaisquer variações salariais concedidas entre 1º de maio de 2004 e 30 de abril de 2005, poderão ser utilizadas para compensação com as variações aqui previstas, de vez que ficam desde já incorporados todos os reajustes salariais, espontâneos, coercitivos, acordados ou abonados previstos de 01 de maio de 2004 até 30 de abril de 2005, inclusive zerando quaisquer índices inflacionários até 01 de maio de 2005.

06. COMPENSAÇÃO VARIAÇÕES FUTURAS

As variações salariais espontâneas ou coercitivas, com exceção das concedidas nesta convenção (cláusulas 01 e 02), praticadas a partir de 1º de maio de 2005 e na vigência da presente convenção poderão ser utilizadas como antecipações e para compensação em procedimento coletivo futuro, de natureza legal ou não, de feito revisional ou ainda decorrentes de política salarial.

07. SALÁRIO NORMATIVO

Aos empregados admitidos após a data base e aos que vierem a ser admitidos durante a vigência da presente convenção, fica assegurado um salário normativo mínimo de R\$ 336,60 (trezentos e trinta e seis reais e sessenta centavos) mensais, ou R\$ 1,53 (um real e cinquenta e três centavos) por hora, valor este que formará base para eventual procedimento coletivo futuro.

07.01. O salário normativo só se tornará real após o decurso de eventual contrato de experiência que, para o efeito, ficará limitado ao prazo máximo de 90 (noventa) dias.

07.02. Enquanto contrato de experiência, que unicamente para o efeito de salário normativo deverá ser de no máximo 90 (noventa) dias, os empregados terão assegurado um salário de ingresso de R\$ 301,40 (trezentos e um reais e quarenta centavos) mensais ou R\$ 1,37 (um real e trinta e sete centavos) por hora, valor este que formará base para eventual procedimento coletivo futuro.

07.03. Fica estabelecido que os salários normativo e de ingresso não serão nem poderão ser considerados como salário profissional ou substitutivos do salário mínimo legal.

08. SALÁRIO PROFISSIONAL

Para os empregados que possuam as funções de Operados de Centro de Usinagem com Comando Numérico (CBO 7235-05); Operador de Centro de Usinagem de Madeira/CNC (CBO 7235-05); Operador de Torno Automático (usinagem de madeira) (CBO 7733-45); Operador de Torno com Comando Numérico (CBO 7214-30); Operador de Trator Florestal (CBO 6420-15), fica assegurado um salário **profissional de R\$ 510,40 (quinhentos e dez reais e quarenta centavos)** mensais, ou R\$ 2,32 (dois reais e trinta e dois centavos) por hora.

08.01. A presente cláusula não poderá gerar qualquer tipo de equiparação salarial para efeitos trabalhistas, valendo, única e exclusivamente, para a hipótese do trabalhador que exerce em tempo integral as funções acima definidas.

09. QÜINQÜÊNIO

Fica assegurado o pagamento de adicional por tempo de serviço de **3% (três por cento)** incidente sobre o salário base, a título de qüinqüênio, aos empregados que tenham **05 (cinco)** anos de tempo de serviço na mesma empresa.

09.01. Considerar-se-á também tempo de serviço contínuo o período anterior quando o empregado for readmitido no prazo de 180 (cento e oitenta) dias do desligamento.

10. COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO

Nos termos do inciso XIII, do artigo 7º, da Constituição Federal, as empresas, respeitando o número de horas de trabalho contratual semanal, poderão ultrapassar a duração normal da jornada de trabalho até o máximo legal permitido, visando a compensação das horas de trabalho suprimidas em outros dias da semana, sem que esse acréscimo diário seja considerado como trabalho extraordinário, não havendo que se falar em descaracterização deste regime compensatório na hipótese de realização de horas extras.

10.01. Uma vez estabelecido o regime de compensação as empresas somente poderão alterá-lo com a expressa concordância dos empregados.

11. ESTABILIDADE GESTANTE

As empresas garantirão a estabilidade provisória à gestante, desde a confirmação da gravidez até 05 (cinco) meses após o parto.

11.01. O direito à garantia no emprego fica assegurada a empregada gestante, desde que a mesma comunique seu estado gravídico ao empregador, de forma expressa e inequívoca, no prazo de até 60 (sessenta) dias, contados da data do aviso prévio.

11.02. A referida documentação deverá vir acompanhada de documento comprobatório.

12. FERIADÕES

Sempre que ocorrer a hipótese de 1 (um) dia útil entre feriados e/ou dias de repouso, as empresas ficam autorizadas a promover a compensação das horas de trabalho desse dia em outras datas, de acordo com a conveniência do serviço.

13. CÓPIA DO CONTRATO DE TRABALHO

Quando da assinatura do contrato de trabalho por prazo determinado as empresas fornecerão ao respectivo empregado a segunda via ou cópia do contrato assinado.

14. QUADRO DE AVISOS

As empresas designarão local acessível aos empregados para fixação de convenções ou avisos assinados pelo Presidente da entidade sindical conveniente, vedadas as publicações de caráter político-partidário e com o visto da Diretoria da empresa.

15. ATESTADOS MÉDICOS

Enquanto vigorar convênio com o INSS, as empresas reconhecerão a validade dos atestados médicos e odontológicos fornecidos pelos profissionais contratados pela entidade sindical dos trabalhadores, sujeitos porém a rubrica da empresa ou da entidade conveniada, se houver.

16. ABONO DE FALTAS – ESTUDANTE

As empresas abonarão as faltas dos empregados estudantes nos dias de realização de provas escolares, no turno em que as mesmas ocorrerem, desde que regularmente matriculados em escolas oficiais ou reconhecidas, mediante comunicação ao empregador com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência e comprovação posterior dentro de 48 (quarenta e oito) horas, quando as provas se realizarem dentro do horário de trabalho.

17. DISCRIMINATIVO DE SALÁRIOS

As empresas fornecerão os envelopes de pagamento dos salários ou similares com identificação das parcelas pagas e dos descontos efetuados.

18. AVISO PRÉVIO

No curso do aviso prévio dado pelo empregador, se o empregado comprovar a obtenção de novo emprego, a empresa deverá dispensá-lo do cumprimento do restante do prazo do aviso prévio, desobrigando-o, contudo, do pagamento daquele período não trabalhado.

19. CÓPIA DO TERMO DE RESCISÃO

Por ocasião da rescisão do contrato de trabalho, independentemente do tempo de vigência, as empresas fornecerão ao respectivo empregado a segunda via ou cópia do recibo de quitação.

20. EXAME MÉDICO

O exame médico demissional deverá ser realizado até a data da homologação da rescisão contratual, desde que o último exame médico ocupacional tenha sido realizado a mais de: a) 01 (um) ano, para as empresas de grau de risco 1 e 2; b) 180 (cento e oitenta) dias, para as empresas de grau de risco 3 ou 4. (quadro I da NR-4)

21. AUXÍLIO EDUCAÇÃO

As empresas fornecerão como ajuda de custo educacional no mês de março de 2006 o equivalente a uma ordem de compra nas livrarias locais nos municípios da base territorial, no valor de **R\$ 20,00 (vinte reais)**, para o empregado que comprovar matrícula regular e frequência normal em escola de primeiro grau.

21.01. Se o empregado não for estudante terá direito ao referido no “caput” desta cláusula, desde que comprove ter 01 (um) filho, menor de 14 (quatorze) anos de idade, matriculado nas condições acima estabelecidas.

22. SEGURO DE VIDA EM GRUPO

As empresas contratarão em favor de seus empregados um seguro de vida em grupo, por morte natural, acidental ou invalidez permanente, decorrente de acidente pessoal, no limite de R\$ 8.000,00 (oito mil reais) por empregado.

22.01. Fica facultado as empresas negociarem o custo mensal do seguro com seus empregados.

22.02. As empresas que mantenham seguro de vida ou que concedam benefícios de qualquer outra forma para seus empregados, ficam dispensadas desta contratação.

23. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PROFISSIONAL

As empresas descontarão do salário base mensal dos empregados atingidos ou não pela presente revisão a quantia correspondente a **1,00% (um por cento)** ao mês.

23.01. O recolhimento deverá ser efetuado até o dia 07 (sete) do mês subsequente ao desconto, remetendo-se à respectiva entidade sindical uma relação de empregados, discriminando o salário e o desconto efetuado.

23.02. Para aqueles empregados que forem admitidos após os meses fixados para os respectivos descontos, procederão as empresas o desconto e recolhimento nas mesmas condições pactuadas, a partir da admissão.

23.03. O recolhimento fora do prazo estabelecido na cláusula anterior sujeitar-se-á, além da atualização pela UPF, multa de 30% (trinta por cento) e juros de mora de 1% (um por cento) ao mês,.

24. AUTORIZAÇÃO DE DESCONTOS

As empresas poderão descontar dos salários de seus empregados, além dos descontos legais e convencionais, e desde que por eles autorizados, prévia e por escrito, valores destinados a integração em planos de assistência odontológica, médico-hospitalar, de seguro, de previdência privada, ou de entidade cooperativa, cultural ou recreativa associativa dos seus empregados, em benefício dos mesmos e dos seus dependentes, bem como vale-farmácia, parcelas correspondentes a cesta de alimentos, integral ou a parcela subvencionada, vale supermercado e ticket refeição.

25. HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES

As empresas se obrigam a comprovar o pagamento das contribuições e dos recolhimentos dos valores devidos por força da Assembléia Geral, onde prove as devidas contribuições, por ocasião das rescisões contratuais, junto ao sindicato profissional. A comprovação da regularidade relativa aquelas obrigações junto ao sindicato patronal somente se fará mediante exigência de certidão negativa de débito expedida pelo sindicato patronal.

26. CONTRATO POR TEMPO DETERMINADO

As empresas poderão acordar com o sindicato profissional a contratação de trabalhadores mediante contrato por tempo determinado criado pela Lei 9.601/98, ajustadas as condições para tanto.

26.01. O acordo a que se refere o “caput”, reger-se-á pelas normas aplicáveis ao acordo coletivo de trabalho, constantes dos artigos 611 e seguintes da CLT.

27. BANCO DE HORAS

As empresas poderão, mediante acordo coletivo de trabalho com o sindicato profissional, implantar banco de horas, pelo qual o excesso ou redução de horas trabalhadas em um dia seja compensado pela diminuição ou acréscimo de horas de trabalho em outro dia, respeitadas as disposições da Lei 9.601/98.

28.01. As condições para implementação do banco de horas de que trata o “caput”, serão fixadas no acordo coletivo de trabalho, desde que não contrarie o disposto na Lei 9.601-98.

VI – EXIGIBILIDADE DE CLÁUSULAS PREVISTAS NA PRESENTE CONVENÇÃO

Fica 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 fazer em conjunto.

VII - DIVERGÊNCIAS

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.

VIII - COMINAÇÕES

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

IX - FORMA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho é formalizada em quatro (04) vias de igual teor e forma e uma só finalidade.

Porto Alegre, 16 de maio de 2005.

A DIREÇÃO.