

## **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2013/2015**

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:

### **CLÁUSULA PRIMEIRA – ENTIDADES CELEBRANTES.**

**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 Nacional da Pessoa Jurídica, sob nº 03.920.828/0001-56, situada na Avenida Londrina, Nº 14, Sala 05 Bairro Módulo 05, na Cidade de Juína/MT – CEP: 78.320-000, neste ato representado por seu Presidente, senhor João Alves da Luz, devidamente autorizado por Assembleia 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 Nacional da Pessoa Jurídica, sob nº 33.053.067/0001-43; sito na Avenida Perimetral Nº 05-B, Módulo 04 na Cidade de Juína, Estado do Mato Grosso, neste ato representado por seu Presidente, Sr. Roberto Rios Lima, 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, extrator de tora e moveleiros.

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

### **CLÁUSULA SEGUNDA – AUTORIZAÇÃO.**

Os Sindicatos convenentes, Profissional e Patronal, a teor em anexa documentação (Editais, Atas, e listas de presença), foram autorizados expressamente a formalizar a presente Convenção em seus termos.

### **CLÁUSULA TERCEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE.**

A eficácia da presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO será de 24 (vinte e quatro meses) a contar de 1º de Maio de 2013 e com término em 30 de Abril de 2015.

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

I- 24 (vinte e quatro) meses quanto às cláusulas sociais, entrando em vigor em 1º de Maio de 2013 e com término em 30 de Abril de 2015, data base fixada em 01 de Maio.

II- de 12 (doze) meses quanto à cláusula econômica (salários), entrando em vigor em 1º de Maio de 2013 com término em 30 de Abril de 2014.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** As partes signatárias desta Convenção Coletiva de Trabalho reunir-se-ão no mês de Abril de 2014, para negociar os índices de reajuste e de aumento salarial, para vigerem a partir de 1º de Maio de 2014 à 30/04/2015 mediante Termo Aditivo a presente CCT.

### **CLÁUSULA QUARTA – ABRANGÊNCIA.**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **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**, com abrangência territorial em Juína/MT, Brasnorte/MT, Castanheira/MT, Juruena/MT, Cotriguaçu/MT, Colniza/MT e Aripuanã/MT.

#### **Salários, Reajustes e Pagamento**

##### **Piso Salarial**

### **CLÁUSULA QUINTA - SALÁRIOS, REAJUSTE E PAGAMENTO.**

As empresas da categoria econômica concederão a todos os trabalhadores, a partir do dia 01 de maio de 2013, reajuste nos pisos salariais no percentual de 8% (oito por cento), tomado-se por base o salário de Abril/2013, assim dispostos:

1. NIVEL 01= R\$ 753,99 (setecentos e cinquenta e três reais e noventa e nove centavos)

2. NIVEL 02=R\$ 768,80 (setecentos e sessenta e oito reais e oitenta centavos)
3. NIVEL 03= R\$ 774,93 (setecentos e setenta e quatro reais e noventa e três centavos)
4. NIVEL 04=R\$ 899,85 (oitocentos e noventa e nove reais oitenta e cinco centavos)
5. NIVEL05= R\$ 1.170,99 (um mil cento e setenta reais e noventa e nove centavos).

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Para os demais trabalhadores que não se enquadrem nestes pisos e recebam acima destes também fica assegurado o reajuste de 8% (oito por cento), tomado-se por base o salário de Abril/2013.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** As eventuais antecipações concedidas durante a vigência dessa Convenção serão compensadas, exceto dos aumentos concedidos a título de promoção por mérito.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** As diferenças salariais dos meses de maio e junho de 2013 deverão ser pagas aos trabalhadores, em parcela única, juntamente com o pagamento dos salários de julho de 2013, ou seja, até o 5º dia útil de agosto de 2013.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Os trabalhadores que foram desligados a partir de 1º de maio de 2013, também terão direito às diferenças acima, que serão pagas de uma só vez, até o dia 30 de julho de 2013.

#### **CLÁUSULA SEXTA - 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; faxineiro; serviços de limpeza em geral; recepcionista; **ajudantes de:** marceneiro, mecânico, respingadeira, refiladeira e acabamento de portas; **auxiliares de:** beneficiamento, tupias, montagem de portas e compensado, vidros, pedras ornamentais, montador de móveis, costura.

##### **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; costureiro; afiador de facas e fresas; auxiliar de escritório; auxiliar de recursos humanos; enfardador de madeira; almoxarifado; meloso; cozinheiro; classificador de lâminas; borracheiro; **auxiliares de:** mesas de guilhotinas, plainas e destopador; **operadores de:** juntadeira de lâmina, tupia, emendadeiras, coladeira de bordas, amarradeira/coladeira de sarrafos, repicão e serras circulares de aproveitamento.

### Auxiliar de Produção III - Nível 03

Bitoleiro; destopador; prancheiro (pé-de-fita); ajudante de circuleiro; pesquisador; classificador de madeiras e compensados; auxiliar florestal; carpinteiro; acabamento de móveis; lixador de portas; montador de móveis; rabicheiro; **operadores de:** guilhotina, lixadeira, prensa, refiladeira, furadeira, moto-serra de pátio, plainas com menos de 4 faces, fita de desdobro, lâmina, serra esquadradeira, descascador de toras; e vigia.

### Operador de Máquinas I - Nível 04

**Operadores de:** secador de madeira, faqueadeira, respingadeira, otimizadora, finger, plaina 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; líder de seção; gerente de produção; comprador; motorista de carro e caçamba até três eixos; marceneiro; prensador de portas; 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 semirreboque; gerente administrativo; laminador; **operadores de:** pá-carregadeira, trator de esteira e de skyder, caldeira com cilindro, moto niveladora (patrol); mecânico e eletricista de manutenção industrial; soldador; vendedor de madeiras e móveis.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** O trabalhador poderá ser designado para desempenhar outras funções no âmbito da empresa, sem que se faça necessária a alteração de registro na CTPS, respeitado o prazo máximo de 15 (quinze) dias, fazendo jus nesse período ao salarial do empregado substituído. Ultrapassado o prazo máximo de 15 (quinze) dias, será obrigatória a alteração da função na CTPS.

### CLÁUSULA SÉTIMA - ESTABILIDADE - TRINTÍDIO QUE ANTECEDE A DATA - BASE.

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.

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

#### **CLÁUSULA OITAVA - ADIANTAMENTO QUINZENAL.**

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

#### **CLÁUSULA NONA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO.**

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

#### **Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - FORNECIMENTO DA RELAÇÃO DE SALÁRIOS NA RESCISÃO.**

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**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – ANUÊNIO.**

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 Hora-Extra**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS.**

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**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE .**

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**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AJUDA DE CUSTOS ANUAL PARA AQUISIÇÃO DE MATERIAL ESCOLAR.**

Fica instituído uma ajuda de custo no valor de R\$ 65,00 (Sessenta e cinco reais), convertidos em material escolar a ser pago no início de cada ano letivo para o trabalhador que estiver cursando o ensino fundamental, 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 integrando o salário para fins de quaisquer cálculos trabalhistas.

**Parágrafo Único:** Ao formalizar a solicitação da ajuda de custo de material escolar o colaborador deverá apresentar a lista dos materiais solicitados pela instituição de ensino, comprovante de matrícula ou declaração da unidade de ensino. A cada semestre deverá apresentar relatório de frequência para o empregador, sob pena de não receber a ajuda mencionada.

#### Auxílio Habitação

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - TEMPO DE DESOCUPAÇÃO DE IMÓVEL.**

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

10 (dez) dias, no caso de aviso indenizado;

30 (trinta) dias, no caso de cumprir aviso com ou sem redução de 2 (duas) horas.

#### Auxílio Alimentação

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – LANCHES.**

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

#### Auxílio Transporte

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - TRANSPORTE PELA EMPRESA.**

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**

## **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUTORIZAÇÃO DE DESCONTOS.**

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 à 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**

## **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - APOSENTADO – ESTABILIDADE.**

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.

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

#### **Normas para Admissão/Contratação**

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

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.

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

### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – HOMOLOGAÇÃO.

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.

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.

## Aviso Prévio

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AVISO PRÉVIO.



O aviso prévio proporcional terá uma variação de 30 (trinta) a 90 (noventa) dias, conforme o tempo de serviço prestado pelo empregado, observando-se as seguintes condições:

- 1) a proporcionalidade de que trata o parágrafo único do art. 1º da Lei 12.506/11 aplica-se, exclusivamente, em benefício do empregado;
- 2) o acréscimo de 3 (três) dias por ano de serviço prestado ao mesmo empregador, computar-se-á a partir do momento em que a relação contratual supere um ano na mesma empresa;
- 3) a jornada reduzida ou a faculdade de ausência no trabalho, durante o aviso prévio, previstas no art. 488 da CLT, não foram alterados pela Lei 12.506/11;
- 4) A projeção do aviso prévio integra o tempo de serviço para todos os fins legais;
- 5) recaindo o término do aviso prévio proporcional nos trinta dias que antecedem a data base, faz jus o empregado despedido à indenização prevista na lei nº 7.238/84;
- 6) Quando o empregador exigir o cumprimento do aviso prévio, na forma trabalhada, qualquer que seja a modalidade da rescisão contratual, o empregado estará obrigado a cumprir apenas 30 (trinta) dias, observando a redução legal prevista no art. 488 da CLT.
- 7) O empregado que, no cumprimento do aviso prévio, dado pelo empregador ou de iniciativa do empregado, solicitar formalmente a dispensa dos demais dias por ter conseguido novo emprego, comprovando através de declaração do novo empregador ou outro meio de prova, terá direito a se desligar da empresa de imediato, percebendo apenas os dias trabalhados no curso de aviso, desobrigando a empresa do pagamento dos dias restantes, aplicando a Súmula 276 do TST.

#### **Suspensão do Contrato de Trabalho**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CARTA DE ADVERTÊNCIA / AVISO DE DISPENSA.**

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 a admissão, demissão e modalidades de contratação**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - RELAÇÃO DE ADMITIDOS E DEMITIDOS**



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.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - PAGAMENTO DE VERBAS RESCISÓRIAS.**

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 Estabilidades**

### **Normas Disciplinares**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CONDIÇÕES DE TRABALHO**

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**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - AUTORIZAÇÃO PARA PRORROGAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO.**

As empresas que pretendam estabelecer 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**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIOS FERIADÕES.**

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.

#### **Controle da Jornada**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO.**

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. A-Registro manual

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

### Faltas

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ATESTADOS MÉDICOS E ABONO DE FALTAS.

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.

**Parágrafo primeiro:** O CID numérico somente poderá constar no atestado com autorização do empregado.

**Parágrafo segundo:** Fica estipulado o prazo de até 05 (cinco) dias úteis após o afastamento para que o empregado entregue o atestado médico à empresa, a fim de que a empresa possa atualizar a folha de pagamento. Quando o empregado estiver impossibilitado de fazer a entrega, essa poderá ser feita por pessoa próxima ou outro meio (fax, email).

**Parágrafo terceiro:** O atestado odontológico também é valido para fins de abono de falta no trabalho, conforme dispõe o inciso III, do artigo 6º, da lei 5.081/66, na redação dada pela lei 6.215/75.

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ABONO DE FALTAS.

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.

## **Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - PROTEÇÃO DA MULHER NO TRABALHO**

Em hipótese nenhuma o salário da mulher que trabalhe na linha de produção será inferior ao 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**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO.**

Fica autorizado às empresas implementarem diretamente com seus empregados acordo de compensação de horário, objetivando ao cumprimento da jornada semanal constitucionalmente prevista, com extinção do trabalho aos sábados, nos seguintes termos:

- 1) Os sábados não serão trabalhados, a não ser em casos excepcionais, quando for necessária a presença do empregado na empresa, mediante o pagamento de horas extras, acrescidas do adicional previsto nesta CCT.
- 2) A compensação das horas de trabalho que vinham sendo regularmente prestadas aos sábados (4 horas ou 7h20min) poderá ser realizada no limite de até duas

horas por jornada diária, de segunda-feira à sexta-feira, para cumprimento da jornada semanal.

- 3) Quando recair feriado no sábado o empregador poderá dispensar os empregados da compensação semanal, ou caso estes venha a cumprir a jornada de 44 horas semanais, as horas compensadas do sábado (4 horas ou 7h20min) deverão ser quitadas como extraordinárias, acrescidas do adicional de 60% (cem por cento).
- 4) Em caso de rescisão contratual as horas laboradas além do limite da jornada diária, com objetivo de compensação da jornada do sábado, deverão ser pagas como extraordinárias, acrescidas do adicional previsto nesta CCT.

### **Férias e Licenças**

#### **Duração e Concessão de Férias**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CONCESSÃO DE FÉRIAS.**

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**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - BENEFÍCIO POR ACIDENTE DE TRABALHO.**

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.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - EXAMES MÉDICOS.**

Como medida preventiva à saúde do trabalhador (Art. 168 da CLT), cabe às 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.

### **Equipamentos de Segurança**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO E UNIFORMES.**

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.**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - CIPA RELAÇÃO DE ELEITOS.**

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**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DIVULGAÇÃO DE AVISOS E ESCLARECIMENTOS.**

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 STIMAJUR 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**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DIRIGENTES SINDICAIS.**

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**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DESCONTO ASSISTENCIAL PARA O SINDICATO PROFISSIONAL .**

Conforme restou aprovado em assembleia 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.

§ 5º - No mês que cobrar contribuição sindical não deverá cobrar outro tipo de contribuição.

#### **Outras disposições sobre representação e organização**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - BASE TERRITORIAL**

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA TERCEIRA - DIVULGAÇÃO.**

Cumpre aos sindicatos convenentes, no uso de suas prerrogativas e objetivando estreitar e fortalecer as relações entre as duas categorias (Patronal e Laboral), tão logo seja este instrumento lançado no sistema mediador, promover a divulgação aos seus associados e demais membros das categorias profissional e econômica, os quais 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**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - EXIGIBILIDADE DE CLÁUSULAS PREVISTAS NA PRESENTE CONVENÇÃO.**

Fica convencionado que as cláusulas constantes da presente convenção coletiva de trabalho somente serão exigíveis após assinatura e posterior lançamento no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego, o que as partes comprometem-se a fazê-lo conjuntamente.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA – 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 convenentes para ajuizar ação visando o cumprimento da presente.

### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA – PENALIDADE - 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, acarretará multa no valor do menor piso por trabalhador prejudicado, ou seja, nível 01 desta CCT, revertida em favor do empregado prejudicado, sem prejuízo de outras cominações legais previstas nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

### **Outras Disposições**

## CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA – FORMA.

A presente Convenção Coletiva de Trabalho será formalizada em três (03) vias de igual teor e forma, para fins de assinatura e reconhecimento firma; bem como será instruída com os documentos necessários para seu lançamento no Sistema mediador.

Juína-MT, 26 de junho de 2013.



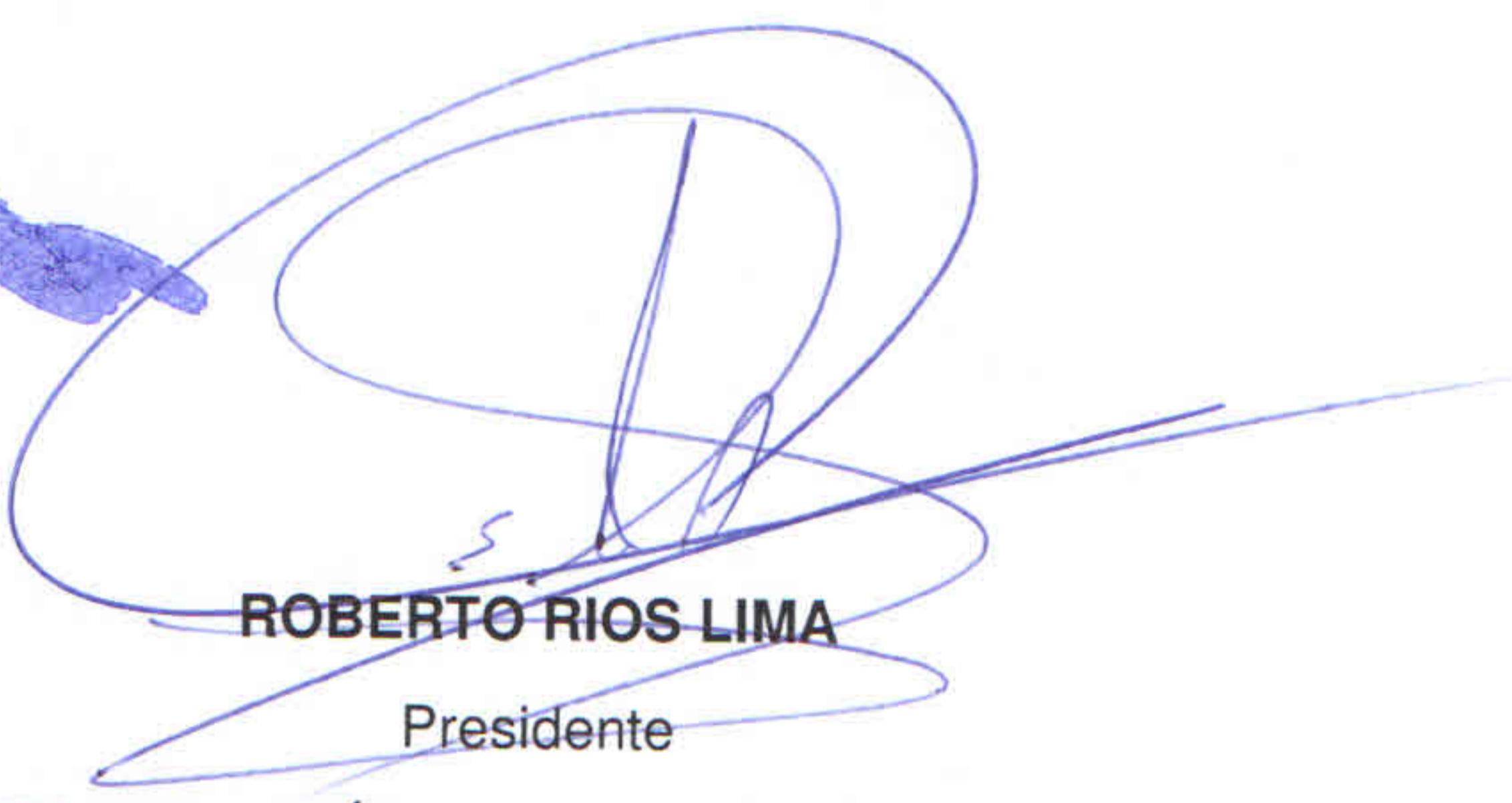
  
**JOÃO ALVES DA LUZ**

Presidente

SINDICATO DOS TRABALHADORES

NAS INDÚSTRIAS MADEIREIRAS DE JUÍNA E REGIÃO



  
**ROBERTO RIOS LIMA**

Presidente

SIMNO - SINDICATO DAS INDÚSTRIAS MADEIREIRAS E MOVELEIRAS DO NOROESTE DE MATO GROSSO

