

Tabela salarial da Madeira

O piso salarial a partir de 1º de maio de 2007 será de R\$ 2,29 (dois reais e vinte e nove centavos) por hora e os demais de acordo com a classificação profissional

Piso - maio/07	Funções	Por hora	Por mês	Reajuste em relação à maio/06
a) AUXILIARES DE PRODUÇÃO	1. Auxiliar de Cozimento de Toras 2. Auxiliar de Esquadrejadeira 3. Auxiliar de Expedição de Produtos Acabados 4. Auxiliar de Faqueadeira 5. Auxiliar de Guilhotina 6. Auxiliar de Juntadeira de Lâminas 7. Auxiliar de Limpeza 8. Auxiliar de Lixadeira 9. Auxiliar de Pátio 10. Auxiliar de Plaina 11. Auxiliar de Prensa 12. Auxiliar de Sarrafeadeira 13. Auxiliar de Secador 14. Auxiliar de Serra Fita 15. Auxiliar de Torno 16. Centrador de Toras	2,29	R\$ 503,80	5,0459%
b) OPERADORES NÍVEL I	1) Batedor de Cola 2) Bitoleiro 3) Circuleiro 4) Classificador de Compensados 5) Classificador de Sarrafeados 6) Consertador de Chapas 7) Destopador de Sarrafeados 8) Destopador de Serraria 9) Emassador de Chapas Prontas 10) Montador de Compensados 11) Operador de Juntadeira de Lâminas 12) Operador de Moto-serra 13) Operador de Passadeira de Cola 14) Operador de Secador	2,52	R\$ 554,40	CLASSIFICAÇÃO
c) OPERADORES NÍVEL II	1) Afiador de Facas e Serras 2) Carpinteiro 3) Classificados de Lâminas 4) Marcheteiro 5) Operador de Caldeira 6) Operador de Empilhadeira e Carregadeira 7) Operador de Esquadrejadeira 8) Operador de Faqueadeira 9) Operador de Freza 10) Operador de Guilhotina 11) Operador de Lixadeira 12) Operador de Multi-Serra 13) Operador de Plaina 14) Operador de Prensa 15) Operador de Sarrafeadeira 16) Operador de Serra Fita 17) Operador de Torno Desfolhador 18) Operador de Trator	2,75	R\$ 605,00	CLASSIFICAÇÃO
d) ENCARREGADOS	1) Encarregados	3,21	R\$ 706,20	CLASSIFICAÇÃO

Os demais salários, a partir de 1º de maio de 2007, serão reajustados pelo percentual de 4,5 % (quatro e meio por cento), aplicados sobre os salários de 1º de maio de 2006 já corrigidos.

Assinada a Convenção da Madeira (serrarias, madeireiras e similares)

É com você, trabalhador da Madeira das cidades de Abatiá, Bela Vista do Paraíso, Congonhinhas, Conselheiro Mairinck, Cornélio Procópio, Jaboti, Japira, Jundiá do Sul, Nova América da Colina, Nova Fátima, Quatiguá, Ribeirão do Pinhal, Santa Amélia, Santa Cecília do Pavão, Santo Antonio do Paraíso, São Sebastião da Amoreira e Sertãoópolis.

Na semana que passou foi assinada a Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) que fixou o reajuste de salários para o trabalhador do setor da Madeira. Confira nesta edição do Jornal do Sintracom a nova tabela salarial que deve ser aplicada sobre os salários do mês de maio de 2007.

O novo salário, já com o reajuste acertado na CCT deve ser pago até o quinto dia útil do mês de junho.

O salário de maio é de acordo com a tabela que está na página 4 deste jornal



Se o seu salário não estiver de acordo com a tabela, denuncie. Ligue para o Sindicato (43-3324-4022) e indique o nome da empresa que não pagou o salário

corretamente. A denúncia também pode ser feita através do sítio do Sindicato na Internet – www.sintracomlondrina.com.br. Fique ligado e tranquilo, pois

seu nome não será revelado. É o seu salário que está em jogo. Não permita que o mau patrão acumule dinheiro por conta do suor do trabalhador.

**"Sua Vez,
Sua Voz"**

Jornal falado do
SINTRACOM LONDRINA



Todo Domingo
das
9 às 10 horas
da manhã



TAMBÉM NA INTERNET
www.radiobrasilsul.com.br

PALAVRA DO PRESIDENTE:

Uma negociação difícil, muito difícil

Como dissemos desde o mês de janeiro desse ano, quando realizamos o seminário para preparar a Campanha Salarial 2007-2008, a negociação não seria fácil. Pelo contrário, seria difícil, muito difícil. Não erramos. O cenário econômico internacional e o dólar em baixa no Brasil, foram as pedras no caminho da negociação.

Nessas horas, é preciso muita cautela na hora de negociar, pois as empresas costumam choramingar até em tempos de fartura. Imagine, então, quando estão passando algum tipo de dificuldade. Daí, mostramos que os trabalhadores estavam mobilizados e prontos para defender seus salários.

Assim, o Sintracom-Londrina articulado com a Fetraconspar conseguiu negociar o melhor reajuste possível nesse momento de crise no setor. Se você for ver por aí, o reajuste do setor da Madeira no Estado foi melhor do que o negociado por outras categorias que também têm a data-base em 1º de Maio.

Agora, é com você trabalhador da Madeira. O Sintracom-Londrina e a Fetraconspar fizeram a parte que lhes cabia na defesa de seu salário. Daqui pra frente, o cumprimento do que foi negociado depende de sua atenção. A maioria dos patrões cumpre a Convenção, mas tem alguns que se acham acima da lei e da ordem.

Por isso, fique esperto. Não deixe de conferir se o salário que será pago até o quinto dia útil de junho está de acordo com a Convenção. Lembre-se que a Convenção tem força de lei. E se é lei, todos devem cumprir. É para isso que o Sintracom-Londrina trabalha dia e noite. Para que a lei seja cumprida.

Denilson Pestana da Costa
Presidente do Sintracom-Londrina

EXPEDIENTE

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE LONDRINA E REGIÃO.

Rua Sergipe, 598 - 1º andar - Sala 107 - Fone: 3324-4022 - Londrina
Sub-sede: Av. Marechal Deodoro, 283 - Fone: 3523-3646 - Cornélio Procopio
Presidente: Denilson Pestana da Costa - Jornalista responsável: Mario Fragoso - MTB 2582-PR
Arte/Diagramação: Vladimir Fernandes Farias - Tiragem: 1.000 exemplares

Confira outras cláusulas importantes que foram negociadas na Convenção

Além do reajuste de salários, a Campanha Salarial 2007-2008 negociou outras reivindicações aprovadas pelos trabalhadores em assembléia. São cláusulas que tratam de temas diversos como férias, fornecimento de ferramentas, equipamentos de proteção individual e uniformes, horas-extras, ausências legais, atestados, abonos, exames médicos, CIPA e outros.

Confira as cláusulas destacadas e, se quiser, pode conferir a Convenção Coletiva de Trabalho 2007-2008 na íntegra. É só acessar o sítio do Sindicato na Internet www.sintracomlondrina.com.br que a Convenção está à disposição dos trabalhadores da Madeira das cidades citadas na capa dessa publicação.

Reajuste salarial – Sobre o salário ajustado em maio de 2006 será aplicado um reajuste de 4,50% (quatro, cinqüenta por cento). Os trabalhadores admitidos após maio de 2006 terão reajustes proporcionais aos meses trabalhados na proporção de um doze avos para cada mês na empresa.

Férias proporcionais – O trabalhador que tiver mais de sessenta dias na mesma empresa, terá assegurado o pagamento de férias proporcionais, ainda que o mesmo saia por pedido de demissão. Nesse caso, fica assegurado, também, a indenização de um terço sobre o valor das férias proporcionais.

Férias – O trabalhador só pode entrar de férias no primeiro dia útil de trabalho da semana. Isso vale para férias individuais ou coletivas.

Diferença de férias – Caso o salário seja reajustado durante as férias do trabalhador, a diferença deverá ser paga no dia em que ele retornar ao trabalho.

Ferramentas – A empresa é obrigada a fornecer ao trabalhador, gratuitamente, a ferramenta que ele precise para executar as tarefas que lhe são destinadas. A empresa também é obrigada a repor a ferramenta quando ela não estiver em condições de uso.

Já o trabalhador é responsável pela manutenção e limpeza da ferramen-

ta que usar e deverá devolvê-la à empresa quando for necessária a troca da mesma ou, ainda, quando sair da firma.

Em caso de quebra ou danificação da ferramenta, a empresa não poderá descontar do salário do trabalhador o valor do conserto ou troca da mesma. O desconto só será permitido se o trabalhador se recusar a apresentar a ferramenta danificada.

EPIs – A empresa é obrigada a fornecer ao trabalhador, gratuitamente, os Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) quando os equipamentos de proteção coletiva não eliminarem os riscos e agressões ambientais.

Os EPIs deverão ser adaptados de acordo com as necessidades do trabalhador caso ele tenha algum tipo de deficiência física.

O trabalhador fica responsável pelo uso adequado, manutenção e limpeza do EPI que lhe for destinado. Da mesma forma, o trabalhador é obrigado a devolver o EPI em caso de substituição do mesmo ou quando deixar a empresa.

Em caso de dano ou inutilização do EPI, a empresa não poderá descontar do trabalhador o valor do prejuízo, a não ser que o empregado se recuse a devolver o equipamento quebrado ou que o tenha danificado de propósito.

Uniformes – A empresa é obrigada a fornecer ao trabalhador, gratuitamente, um uniforme que tenha plenas condições de uso no trabalho que ele executa.

O uniforme deverá ser trocado pela empresa sempre que tiver defeitos ou desgastes que coloquem em risco a saúde ou a segurança do trabalhador.

Quando pedir a troca do uniforme, o trabalhador terá que entregar à empresa o que estava em uso. Isso também vale para quando o trabalhador deixar a empresa.

Enquanto o uniforme estiver com ele, o trabalhador é responsável pela limpeza e manutenção adequada do mesmo. Dessa forma, a empresa fica impedida de descontar do salário do trabalhador caso o uniforme seja danificado ou inutilizado.

Aviso-prévio – O aviso de demissão tem que ser feito por escrito e com recibo de entrega e recebimento. Além disso, a empresa tem que escrever no aviso se o empregado deve trabalhar ou não no período de duração do mesmo.



para cada hora-extra.

A hora-extra será paga em dobro se for realizada no domingo, feriado ou dia compensado.

Integração da hora-extra – As horas-extras trabalhadas integram-se à base de cálculo do 13º salário, das férias, do aviso-prévio, da indenização por tempo de serviço e adicional, do descanso semanal remunerado e do FGTS.

Faltas – O empregado pode faltar ao trabalho, sem desconto no salário, nos casos listados a seguir. Dois dias seguidos em caso de falecimento do cônjuge, pais, filhos, irmãos ou de pessoa declarada na Carteira de Trabalho como dependente.

Três dias seguidos para casamento. Cinco dias seguidos na primeira semana de nascimento de filho. Um dia útil por ano para doar sangue, menos no caso das empresas que façam a coleta no local de trabalho.

Um dia útil, até duas vezes por ano, em caso de internação de filho ou cônjuge. Um dia útil no caso de falecimento de sogro.

Comprovantes – A empresa é obrigada a fornecer ao trabalhador comprovantes de pagamento, que podem ser envelopes ou recibos. Nesse documento deverá constar os nomes da empresa e do trabalhador, o que está sendo pago – em cifras e por extenso –, o valor do FGTS recolhido e os descontos efetuados.

Abono ao aposentado – Quando o trabalhador se aposentar, se ele tiver mais de seis anos na mesma empresa, deverá receber, no mínimo, o valor equivalente a 60 dias trabalhados. Se ele tiver mais de oito anos na empresa o valor sobe para 90 dias.

Atestados – A empresa é obrigada a aceitar os seguintes atestados para não descontar a ausência do trabalhador: de médicos e dentistas do INSS, da empresa ou indicado por ela, do Sintracom-Londrina, do SESI, do SESC, de qualquer ser-

viço público de saúde ou de profissional particular.

Refeitório – A empresa é obrigada a manter refeitório adequado onde o trabalhador possa esquentar e comer seu lanche ou refeição.

Higiene – A empresa é obrigada a manter a higiene das instalações sanitárias, com ambientes separados por sexo, com chuveiros e lavatórios. Ela também fornecerá água potável em bebedouros e manterá caixas de primeiros socorros nos locais de trabalho.

Falta do estudante – Se faltar ao trabalho para fazer provas ou o vestibular no horário normal da jornada, o estudante não terá o dia descontado. Basta avisar com 48 horas de antecedência e comprovar, no mesmo prazo, que foi fazer a prova ou o vestibular.

PIS – As empresas que não tenham convênio ou posto bancário no local e os horários de saques do PIS coincidam com o horário de trabalho deverá dispensar o empregado, sem desconto ou compensação para ele receber este benefício.

Exames médicos – As despesas com exames médicos admissionais, demissionais e periódicos correrão por conta da empresa. Tais exames deverão ser realizados fora do período de férias e do aviso-prévio com horário reduzido.

O trabalhador que retornar ao serviço após afastamento de 30 dias, deverá passar por um exame médico pago pela empresa. A cópia do resultado dos exames será entregue ao trabalhador, o qual confirmará o recebimento do documento em recibo.

Proteção – Quando contratar um trabalhador, a empresa é obrigada a dedicar tantas horas quanto necessárias para demonstração e instrução de uso dos equipamentos de proteção individual, dos riscos da atividade, do local de trabalho, das ordens de serviço e do programa de prevenção de acidentes de trabalho desenvolvidos no local. O novo empregado deverá, ainda, ser apresentado aos integrantes da CIPA ou ao responsável designado pela empresa.

CIPA – As empresas com mais de 20 trabalhadores deverão constituir a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes. As empresas com menos de 20 empregados designarão um funcionário para implementar as medidas preventivas de acidentes de trabalho.

As formas de convocação e realização de eleições para composição da CIPA, além da legislação específica, estão previstas na Convenção Coletiva de Trabalho.

CAT – A empresa se obriga a enviar ao Sintracom-Londrina, até 10 dias após o ocorrido, uma cópia da Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT).

Multa – A empresa que não cumprir qualquer uma das cláusulas da Convenção Coletiva de Trabalho 2007-2008 pagará multa ao trabalhador ou ao Sintracom-Londrina. Se a cláusula não prever multa, a empresa pagará o valor de um piso da categoria, por trabalhador e por cláusula desrespeitada.

Experiência – Os contratos de experiência terão duração de 30 dias, podendo ser prorrogados por mais 30 e deverão estar registrados na carteira de trabalho. Tais documentos deverão ter a assinatura do trabalhador, o qual receberá a segunda via do contrato.

Jurídico – Os vigias, porteiros, guardiães ou motoristas que se vejam envolvidos em atos que impliquem em processo judicial, desde que em defesa do patrimônio da empresa, terão assistência jurídica gratuita bancada pelo patrão.

Farmácia – A empresa deverá firmar convênio com farmácia para que o trabalhador e seus dependentes possam adquirir medicamentos, mediante apresentação de receita médica e com desconto na folha de pagamento quando do vencimento do débito.

Os contratos de

Casa para quem faz casa

Boa notícia para o trabalhador da Construção e do Mobiliário que ainda não conseguiu realizar o sonho da casa própria. Dia desses o presidente do Sintracom-Londrina, Denilson Pestana da Costa, em companhia do tesoureiro da entidade, José Aparecido Martins, e do assessor jurídico Jorge Custódio (foto), teve uma reunião de trabalho com o superintendente da Caixa Econômica Federal em Londrina, Roberto Luiz Bachmann.

Na reunião, os diretores confirmaram a informação de que a CEF tem recursos para viabilizar a construção de moradias a baixo custo. O próximo passo, agora, para dar a largada no projeto **Casa para quem**



(A partir da esq.) José Aparecido Martins, Roberto Luiz Bachmann (CEF), Denilson Pestana da Costa e Jorge Custódio

lhadores beneficiados. “Sempre consideramos um absurdo o fato dos trabalhadores que constroem casas, não terem a moradia própria”, avalia Pestana. Agora, acredita o presidente do Sintracom-Londrina, essa dívida com tais trabalhadores começará a ser paga. “É o mínimo que essa diretoria poderia fazer por esses companheiros de profissão e de trabalho”, ressalta. Portanto, aguarde que em breve o Sindicato deverá ter novidades em relação a essa questão.