

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2011/2012

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR002172/2011
DATA DE REGISTRO NO MTE: 14/06/2011
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR030371/2011
NÚMERO DO PROCESSO: 46212.010265/2011-92
DATA DO PROTOCOLO: 14/06/2011

FED DOS TRABS NAS INDS DA COUST E DO MOB NO EST DO PR, CNPJ n. 76.703.347/0001-62, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). GERALDO RAMTHUN;

SINDICATO DOS TRAB NA IND DA CONST E DO MOB DE CIANORTE, CNPJ n. 77.941.284/0001-45, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a).

SEBASTIAO LIMA DA SILVA;

SIND DOS TRAB NA IND DA CONST E DO MOB DE PARANAVALI, CNPJ n. 77.188.571/0001-26, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a).

REINALDIM BARBOZA PEREIRA;

SIND OF MARC E TRBS INDUS SER MOV MAD MOV JUNCO EST PR, CNPJ n. 76.686.609/0001-28, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOAO

MARIA VIANA;

SIND DOS TRAB NAS INDUST DA CONST E DO MOB DE UMUARAMA, CNPJ n. 76.724.780/0001-84, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MARCOS ANTONIO BERALDO;

E

SIMUR - SINDICATO DAS INDUSTRIAS MOVELEIRAS DE UMUARAMA E REGIAO, CNPJ n. 01.936.005/0001-93, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). WANDERLEI XAVIER RIBEIRO;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de maio de 2011 a 30 de abril de 2012 e a data-base da categoria em 1º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **O presente instrumento abrange as categorias econômicas e profissionais representadas pelas entidades convenentes em suas respectivas bases territoriais, sendo:**

Indústrias do Mobiliário e Marcenarias, Atividades de Fabricação de Móveis de Madeira e Junco, Fabricação de Móveis de Metal, Fabricação de Móveis de Material Plástico, Fabricação de Artefatos de Colchoaria, Fabricação de Persianas e Artefatos do Mobiliário, de Móveis e Peças do Mobiliário e Marcenaria, Fábrica de Carrocerias, Urnas Funerárias, Fabricantes de Tacos, Rodapé, Forro, Batentes, Portas, Venezianas, Caixas de Madeira para Embalagens, Biombos, Escovas, Vassouras e Pincéis, com abrangência territorial em Alto Paraíso/PR, Alto Piquiri/PR, Altônia/PR, Amaporã/PR, Brasilândia do Sul/PR, Cianorte/PR, Cidade Gaúcha/PR, Cruzeiro do Oeste/PR, Diamante do

Norte/PR, Douradina/PR, Francisco Alves/PR, Guaporema/PR, Icaraíma/PR, Indianópolis/PR, Iporã/PR, Itaúna do Sul/PR, Ivaté/PR, Loanda/PR, Maria Helena/PR, Marilena/PR, Mariluz/PR, Moreira Sales/PR, Nova Londrina/PR, Nova Olímpia/PR, Perobal/PR, Pérola/PR, Planaltina do Paraná/PR, Porto Rico/PR, Querência do Norte/PR, Rondon/PR, Santa Cruz de Monte Castelo/PR, Santa Isabel do Ivaí/PR, Santa Mônica/PR, São Jorge do Patrocínio/PR, São Pedro do Paraná/PR, São Tomé/PR, Tapejara/PR, Tapira/PR, Tuneiras do Oeste/PR, Umuarama/PR e Xambê/PR.

Disposições Gerais

Outras Disposições

CLÁUSULA TERCEIRA - CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2011-2012

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2011/2012

Convenção Coletiva de Trabalho que entre si fazem SINDICATO DAS INDÚSTRIAS MOVELEIRAS DE UMUARAMA E REGIÃO, CNPJ 01.936.005/0001-93 e de outro lado a FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DO ESTADO DO PARANÁ, CNPJ 76.703.347/0001-62, SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE CIANORTE, CNPJ: 77.941.284/0001-45, SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE PARANAÍ, CNPJ: 77.188.571/0001-26, SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE UBIRATÃ, CNPJ: 78.681.483/0001-24, SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE UMUARAMA, CNPJ: 76.724.780/0001-84 e o SINDICATO DOS OFICIAIS MARCENEIROS E TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE SERRARIAS, MÓVEIS DE MADEIRAS, MÓVEIS DE JUNCO E VIME, VASSOURAS, ESCOVAS E PINCÉIS, CORTINADOS E ESTOFOS DO ESTADO DO PARANÁ, CNPJ: 76.686.609/0001-28. As entidades sindicais supracitadas celebram através deste instrumento com fulcro nos artigos 611 e seguintes da CLT, CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO mediante as cláusulas abaixo: Integram a base territorial dos Sindicatos convenentes, os seguintes municípios abaixo relacionados:

BASE TERRITORIAL DO SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE CIANORTE: Cafezal do Sul, Cianorte, Cidade Gaúcha, Cruzeiro do Oeste, Esperança Nova, Francisco Alves, Guaporema, Indianópolis, Iporã, Maria Helena, Nova Olímpia, Pérola, Rondon, São Tomé, Tapejara, Tuneiras do Oeste e Xambê.

BASE TERRITORIAL DO SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE PARANAÍ:

Amaporã, Diamante do Norte, Itaúna do Sul, Loanda, Marilena, Nova Londrina, Planaltina do Paraná, Porto Rico, Querência do Norte, Santa Cruz do Monte Castelo, Santa Isabel do Ivaí, Santa Mônica e São Pedro do Paraná.

BASE TERRITORIAL DO SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE UBIRATÃ: Mariluz e Moreira Sales.

BASE TERRITORIAL DO SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE UMUARAMA:

Alto Paraíso, Alto Piquiri, Perobal e Umuarama.

BASE TERRITORIAL DO SINDICATO DOS OFICIAIS MARCENEIROS E TRABALHADORES NAS

INDÚSTRIAS DE SERRARIAS, MÓVEIS DE MADEIRAS, MÓVEIS DE JUNCO E VIME, VASSOURAS, ESCOVAS E PINCÉIS, CORTINADOS E ESTOFOS DO ESTADO DO PARANÁ: Altônia, Brazilândia do Sul, Douradina, Icaraíma, Ivaté, São Jorge do Patrocínio e Tapira.

01 VIGÊNCIA

A vigência do presente instrumento é de 1º de maio de 2011 à 30 de abril de 2012.

02 CATEGORIAS ABRANGIDAS

O presente instrumento abrange as categorias econômicas e profissionais representadas pelas entidades convenentes em suas respectivas bases territoriais, sendo: **Indústrias do Mobiliário e Marcenarias, Atividades de Fabricação de Móveis de Madeira e Junco, Fabricação de Móveis de Metal, Fabricação de Móveis de Material Plástico, Fabricação de Artefatos de Colchoaria, Fabricação de Persianas e Artefatos do Mobiliário, de Móveis e Peças do Mobiliário e Marcenaria, Fábrica de Carrocerias, Urnas Funerárias, Fabricantes de Tacos, Rodapé, Forro, Batentes, Portas, Venezianas, Caixas de Madeira para Embalagens, Biombos, Escovas, Vassouras e Pincéis.**

03 REAJUSTE SALARIAL

A partir de 1º de maio de 2011, aos empregados da categoria, será concedido o seguinte reajuste salarial:

- a) Sobre o salário do mês de maio de 2010, já reajustado de acordo com a cláusula 3ª da CCT anterior, registrada na SRTE/PR dia 27.07.2010, será aplicado o percentual de 8% (oito por cento).
- b) Face a assinatura da presente CCT ter ocorrido após o pagamento dos salários do mês de maio de 2011, acordam as partes que eventuais diferenças entre os valores pagos e os valores ora acordados, deverão serem pagas aos trabalhadores, através de folha complementar, juntamente com o pagamento dos salários de junho de 2011, ou seja, até o 5º dia útil de julho de 2011;

04 PISO SALARIAL

A partir de 1º de maio de 2011, ficam instituídos os pisos salariais conforme classificação profissional abaixo:

PISO / MAIO DE 2011

	POR HORA	POR MÊS
a) AUXILIAR DE PRODUÇÃO	3,51	772,20
b) PROFISSIONAL	3,87	851,40
c) ENCARREGADO DE PRODUÇÃO	4,91	1.080,20

a) **AUXILIAR DE PRODUÇÃO:** Nesta função se enquadram todos os trabalhadores que não possuem conhecimento técnico indispensável para o exercício do ofício e que se subordinam diretamente ao meio profissional e ao profissional.

b) **PROFISSIONAL:** É todo trabalhador que possuindo amplos e especializados conhecimento de seu ofício, tem capacidade de avaliá-lo e realizá-lo com produtividade e desembaraço. Nesta categoria estão incluídas diferentes funções inerentes ao ramo, cujas principais são: Almoxarife, Carpinteiros, Marceneiro, Montador de Móveis, Operadores de Máquinas (Operadores de Plana, Desengrossadeira, Destopadeira, Serra Circular, Esquadrejadeira, Torno, Lixadeira, Tupia e Costureiro), Pintores, Tapeceiro e Vigias.

c) **ENCARREGADO DE PRODUÇÃO:** Cargo de confiança, diretamente subordinado à diretoria da empresa, com função de gerenciar a produção da indústria.

Parágrafo Segundo: APRENDIZ ? A partir de 1º de maio de 2011, ao Aprendiz, cuja permanência nesta função não poderá ultrapassar 180 (cento e oitenta) dias, será garantida uma remuneração de R\$ 3,25 (três reais e vinte e cinco centavos), por hora ou R\$ 715,00 (setecentos e quinze reais), por mês.

Parágrafo Terceiro: Após o Aprendiz ter completado 180 (cento e oitenta dias) dias na função, não poderá ser dispensado de seu serviço, por um período de 45 (quarenta e cinco) dias, e não mais poderá ser contratado nesta função quando de sua admissão em outra empresa.

Parágrafo Quarto: Fica limitada a contratação de trabalhadores na função de Aprendiz a no máximo 20% (vinte por cento) do quadro de pessoal da empresa.

Parágrafo Quinto: A empresa, ao selecionar os aprendizes, comunicará o Sindicato Profissional.

Parágrafo Sexto: Face a assinatura da presente CCT ter ocorrido após o pagamento dos pisos do mês de maio de 2011, acordam as partes que eventuais diferenças entre os valores pagos e os valores ora acordados, deverão serem pagas aos trabalhadores, através de folha complementar, juntamente com o pagamento dos salários de junho de 2011, ou seja, até o 5º dia útil de julho de 2011;

05 FALECIMENTO DE EMPREGADO

No caso de falecimento de empregado por motivo de morte natural ou acidental, se obrigam as empresas a comunicar tal fato ao Sindicato Profissional no prazo de 24 (vinte e quatro) horas, a contar do conhecimento do fato, por apresentação do atestado de óbito pelos afins do de *cujus*, pagando ao dependente mais próximo, mediante comprovação, a seguinte indenização:

- a) Em caso de morte natural ou acidental não decorrente da relação de trabalho, o equivalente a 03 (três) pisos da categoria;
- b) Em caso de morte por acidente de trabalho ou percurso de trabalho, o equivalente a 05 (cinco) pisos da categoria.
- c) Fica a empregadora dispensada do pagamento acima acordado, na hipótese que mantenha seguro de vida com benefício superior aos valores acima, nos termos da cláusula nº 55.

Parágrafo Único: Ocorrendo acidente de trabalho com o empregado, obriga-se a empresa a encaminhar no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, cópia da CAT ao Sindicato Profissional e em caso de morte, de imediato

06 FÉRIAS PROPORCIONAIS

Todos os empregados que rescindam o seu contrato de trabalho por pedido de demissão, fica assegurado o pagamento das férias proporcionais correspondentes aos meses trabalhados, ou fração superior a 15 (quinze) dias, incluída a indenização de um terço de que trata o artigo 7º, XVII da Constituição Federal.

07 FÉRIAS PARCIAIS

As férias parciais, individual ou coletiva, terão obrigatoriamente, o seu início em dia útil da semana, sendo que os dias 25 de dezembro e 1º de janeiro não serão computados como período de férias.

08 FÉRIAS

Quando o reajuste salarial ocorrer durante o período de férias, a complementação do pagamento da mesma deverá ser efetuado no primeiro mês subsequente ao gozo das mesmas.

Parágrafo Primeiro: No caso de afastamento por acidente de trabalho, fica assegurado o pagamento das férias proporcionais, incluída a indenização de um terço de que trata o artigo 7º, XVII da CF, mesmo que o afastamento perdure por mais de 06 (seis) meses.

Parágrafo Segundo: As faltas ou ausências decorrentes de acidente do trabalho não são consideradas para os efeitos de dedução do período de férias.

09 FERRAMENTAS, UNIFORMES E EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO

É de responsabilidade das empresas o fornecimento de todas as ferramentas necessárias para o desenvolvimento do trabalho, ficando proibida a exigência de qualquer ferramenta por parte do empregador.

Da mesma forma fornecerão as empresas, gratuitamente, os uniformes, fardamentos e outras peças de vestimentas obrigatórias, inclusive, botas de borracha para uso nos locais de pisos encharcados.

Parágrafo Primeiro: Os empregados se obrigam ao uso devido, a manutenção e limpeza adequada dos uniformes, equipamentos de proteção e segurança e das ferramentas que receberem para solicitação de substituição dos uniformes, equipamentos de proteção e segurança e das ferramentas, deverão os empregados devolver aquelas até então utilizadas, bem como na rescisão ou extinção do contrato de trabalho, visto que continuam de propriedade da empresa.

Parágrafo Segundo: Não se permite o desconto salarial por quebra de material, salvo nas hipóteses de dolo ou recusa de apresentação dos objetos danificados, ou ainda, havendo previsão contratual, de culpa comprovada do empregado.

Parágrafo Terceiro: Os equipamentos de proteção individual deverão ser adaptados com a necessidade do usuário em caso de eventual deficiência física.

10 RESCISÕES CONTRATUAIS

As homologações das rescisões contratuais e o pagamento das verbas decorrentes atenderão as seguintes condições:

- a) Até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato; ou
- b) Até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento.
- c) O não atendimento dos prazos acima fixado implicará no pagamento de multa equivalente a um dia de salário para cada dia de atraso, diretamente ao empregado dispensado juntamente com as demais verbas rescisórias.
- d) A multa aqui prevista não se aplicará às demissões em decorrência de decretação de falência ou concordata.

- e) No caso de falta ou recusa do empregado no recebimento das verbas, comunicará a empresa, o Sindicato dos Trabalhadores, mediante protocolo, para ressalva de seus direitos.
- f) Quando da homologação, deverão as empresas apresentar o comprovante de recolhimento do FGTS e da multa, se devida, nos termos do artigo 9º, parágrafo 1º do Decreto 2.430/97 que regulamentou a Lei 9.491/97, e a lei complementar nº 110 de 29/06/2001.
- g) Todos os empregados terão assegurado a exigência de homologação da rescisão do contrato de trabalho, executando-se, entretanto esta disposição no caso de inexistência de sede ou sub-sede do Sindicato Operário no local de trabalho do empregado dispensado, em funcionamento na data de início de vigência da presente Convenção.
- h) A homologação feita pela Entidade Sindical Obreira, concerne quitação exclusivamente às verbas e aos respectivos valores discriminados no documento rescisório.
- i) Quando da rescisão de contrato de trabalho se solicitado pelo empregado, a empresa deverá fornecer cópia ao empregado do perfil profissiográfico previdenciário abrangendo as atividades exercidas e devidamente atualizado, bem como cópia do atestado demissional.
- j) As verbas homologadas e discriminadas no Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho, conforme Enunciado 330 do TST não serão objetos de pedido em reclamação trabalhista quando ajuizadas por advogado do Sindicato.
- k) Nos casos em que o empregado for obrigado a deslocar-se da localidade onde presta seus serviços para receber seus haveres decorrentes da rescisão contratual, a empresa fica obrigada a custear-lhe as despesas de ida e volta, mediante apresentação de comprovantes das despesas efetuadas, salvo despedida por justa causa.

11 GARANTIAS ESPECIAIS DE TRABALHO

Ao empregado afastado por motivo de doença por mais de 45 (quarenta e cinco) dias, será assegurada estabilidade no emprego por 60 (sessenta) dias após o término da licença.

12 CRECHE

As empresas que não possuam creche ou convênio neste sentido se obrigam a cumprir com as disposições da Portaria MTE nº 3296, de 03.09.86, desde que enquadradas.

13 INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS

As horas extras deverão ser computadas no cálculo do 13º (décimo terceiro) salário, férias, aviso prévio, descanso semanal remunerado, FGTS, adicionais quando recebidos e multa de 40% (quarenta por cento) quando devida.

14 HORAS EXTRAS

As horas extras trabalhadas serão remuneradas com adicional de 60% (sessenta por cento).

15 AVISO PRÉVIO

O aviso prévio será comunicado obrigatoriamente por escrito, contra recibo, esclarecendo se o empregado deve ou não trabalhar no período, observados os prazos da cláusula 10 (dez), anotando no verso do aviso, data, hora e local da rescisão ou ainda podendo ser comunicado a referida data, hora e local do recebimento dos haveres rescisórios com até 10 (dez) dias antes do vencimento do aviso prévio.

16 AUSÊNCIAS LEGAIS

O empregado terá direito as seguintes ausências legais:

- a) De 03 (três) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente ou descendente.
- b) De 05 (cinco) dias consecutivos em virtude de casamento.
- c) De 05 (cinco) dias no decorrer da primeira semana de nascimento de filho, na forma da C.F.
- d) De 01 (um) dia útil em caso de internação de filho ou de esposa (o), limitando-se a referida ausência a 02 (duas) vezes ao ano, ou no falecimento de sogra, sogro ou irmão.
- e) Para todos os efeitos desta cláusula, não se considerará o descanso semanal remunerado.

17 COMPROVANTES DE PAGAMENTO

Os empregadores fornecerão obrigatoriamente aos empregados, os comprovantes de pagamento (envelopes ou recibos), especificando o nome da empresa, do empregado, e as parcelas a qualquer título, de forma discriminada, o valor do recolhimento do FGTS e os descontos efetuados.

18 RECEBIMENTO E ENTREGA DA CTPS

As empresas procederão às anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social dos empregados em consonância com o estabelecido no artigo 29 da CLT, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, fornecendo recibo por ocasião de sua apresentação e entrega, bem como, de outros documentos.

Parágrafo Primeiro: Será devida ao empregado a indenização correspondente a 01 (um) dia de salário, por dia de atraso, pela retenção de sua CTPS após o prazo de 48 (quarenta e oito) horas.

Parágrafo Segundo - As empresas ficam obrigadas a anotar na Carteira de Trabalho a função efetivamente exercida pelo empregado, de acordo com a cláusula 4ª desta CCT.

19 ABONO A APOSENTADORIA

Ressalvadas as condições mais favoráveis já existentes, os empregados que contarem com mais de 06 (seis) anos na mesma empresa, e que vierem a se aposentar (desligando-se ou não), em qualquer situação, receberá um abono equivalente a 60 (sessenta) dias da respectiva remuneração e, os que contarem com mais de 08 (oito) anos, na mesma empresa, receberão abono equivalente a 90 (noventa) dias da respectiva remuneração.

Parágrafo Primeiro: Para os empregados com mais de 06 (seis) anos, que optarem em receber o abono no desligamento, que continuarem na empresa por mais 02 (dois) anos após o direito ao benefício de 60 (sessenta) dias, receberão abono de 90 (noventa) dias, quando do desligamento.

Parágrafo Segundo: O pagamento do referido abono será pago no mês subsequente a concessão da aposentadoria e para os empregados que se desligarem da empresa o abono será pago juntamente com as demais verbas rescisórias.

20 COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO

Visando a desburocratização das relações entre o Sindicato obreiro e as empresas, fica acertado entre as partes, a oficialização do regime de compensação de horário de trabalho com a extinção total ou parcial do trabalho aos sábados, mediante homologação bi-anual do Sindicato Operário, nas seguintes condições:

- a) Extinção completa do trabalho aos sábados: 7:20 (sete horas e vinte minutos) de trabalho correspondente aos sábados, serão compensadas no decurso da segunda à sexta-feira, com acréscimo de até no máximo, 02 (duas) horas diárias, de maneira que nesses dias sejam completadas 44 horas semanais, respeitados os intervalos de Lei, mediante acordo escrito com os empregados;
- b) Extinção parcial do trabalho aos sábados: as horas correspondentes a duração do trabalho aos sábados, serão da mesma forma compensadas pela prorrogação da jornada de segunda à sexta-feira, de até uma hora diária, mediante acordo escrito com os empregados;
- c) Nenhum acréscimo salarial será devido sobre as horas excedentes, trabalhadas no curso de cada semana, para a compensação dos sábados, pela extinção total ou parcial do expediente nesse dia da semana;
- d) Sempre que em prazo da prorrogação do horário de trabalho para efeito de compensar o trabalho aos sábados, se houver turno superior a 04 (quatro) horas, será obrigatório um intervalo de no mínimo 15 (quinze) minutos, não computados na duração do trabalho;
- e) A empresa que adota o sistema de compensação de hora de trabalho, ou seja, com a suspensão total ou parcial do trabalho aos sábados, garantirá ao empregado o pagamento do dia em que faltou, mediante atestado, como se trabalhado estivesse, ou seja, com base no horário de 8:48 (oito horas e quarenta e oito minutos) e não 7:20 (sete horas e vinte minutos). O feriado coincidindo com o sábado compensado, será pago pela empresa como trabalhado no horário normal, ou, seja 8:48 (oito horas e quarenta e oito minutos).
- f) Cumpridas as formalidades acima, deverá o Acordo de Compensação.

21 ATESTADOS

A empresa que adota o sistema de compensação de horas extras com suspensão dos trabalhos aos sábados, será garantido o pagamento do dia em que faltou mediante atestado, como se trabalhado estivesse. Os atestados médicos e odontológicos fornecidos pelo Profissional do Sindicato dos Trabalhadores serão obrigatoriamente aceito, desde que atendidas as disposições da Portaria MTGM nº 1722, de 25.07.79.

22 HIGIENE

As empresas manterão a higiene das instalações sanitárias, que deverão ter separação de sexo, além de chuveiros, lavatórios, refeitórios e fornecimento de água potável nos locais de trabalho, de acordo com o artigo 200, item VII da CLT.

Obrigam-se as empresas, a manter cozinha e fogão para que os empregados possam esquentar os seus lanche e refeições nos horários próprios, bem como caixa de primeiros socorros, nos locais de trabalho, com medicamentos e material de higiene (absorventes higiênicos), quando estas se utilizarem mão de obra feminina.

Parágrafo Único: Todo e qualquer prejuízo sofrido em face da negativa do empregador encaminhá-lo ao seguro de acidente do trabalho, será suportado por este o salário, salvo se o órgão previdenciário, no tempo hábil proceder o devido ressarcimento dos referidos prejuízos.

23 ABONO DE FALTA AO ESTUDANTE

Os empregados estudantes serão dispensados sem prejuízo de seus salários para prestação de provas de vestibular que coincidam com o horário de trabalho, devendo o mesmo comprovar a efetiva realização do

vestibular no prazo de 48 (quarenta e oito) horas.

24 LICENÇA REMUNERADA PARA DIRIGENTES SINDICAIS

As empresas se obrigam a fornecer licença remunerada aos dirigentes efetivos ou suplentes da entidade sindical que porventura faça parte de seu quadro.

A licença a ser concedida será no máximo de 15 (quinze) dias por ano, independentemente do número de dirigentes que vier a usufruir o disposto nesta cláusula, limitando-se, entretanto o benefício até 03 (três) diretores do Sindicato Operário, por empresa. Neste caso os vencimentos dos dirigentes sindicais serão pagos como se trabalhado estivesse.

25 SAQUE DO PIS

A empresa liberará o empregado para saque do PIS, sendo que as horas dispensadas não poderão ser compensadas ou descontadas.

Não se aplicam as disposições acima aos trabalhadores cujo horário de trabalho não coincida com o horário de expediente bancário, bem como àqueles cujas empresas mantenham convênio ou posto bancário.

26 SINDICALIZAÇÃO DOS EMPREGADOS

As empresas se comprometem a favorecer a sindicalização de seus empregados e daqueles que vierem a ser admitidos com a entrega do material promocional do Sindicato Operário.

27 PAGAMENTO DE SALÁRIO

Os salários deverão ser pagos até às 18:00 horas do dia normal de trabalho, quando realizados em dinheiro, cheque-salário, cheque bancário ou cartão eletrônico, mediante depósito em conta-corrente.

No caso de pagamento por cheque de emissão da própria empresa, o pagamento deverá ocorrer até às 11:00 horas, de segunda à sexta-feira.

Em qualquer dos casos, o pagamento dos salários deverá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido.

Parágrafo Único: A primeira parcela do 13º (décimo terceiro) salário deverá ser efetuada até o dia 30 de novembro e a segunda até o dia 20 de dezembro, impreterivelmente.

28 ERRO NA FOLHA DE PAGAMENTO

Quando constatado erro na folha de pagamento, não decorrente de verbas controvertidas, a empresa se obriga a corrigir o mesmo, no prazo de 72 (setenta e duas) horas.

29 DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA

Ocorrendo despedida por justa causa, deverá o empregador especificar o motivo em carta a ser entregue ao empregado mediante recibo, conforme artigo 482 da CLT e parágrafo único.

30 QUADRO DE AVISOS

Fica assegurado ao Sindicato Profissional, o direito de manter nas dependências da empresa, um quadro de avisos, em local a ser previamente escolhido entre as partes. Somente serão afixados os avisos e/ou boletins emitidos pela entidade representativa dos empregados, devidamente assinados por membro de sua diretoria.

31 EXAMES MÉDICOS

As despesas correspondentes aos exames médicos admissional, demissional ou periódico serão de responsabilidade das empresas devendo ser realizados preferencialmente por médicos do trabalho, não coincidindo com o gozo de férias do empregado.

32 ESTACIONAMENTO

Obrigam-se as empresas desde que tenham espaço físico pertinente, a manterem nos locais de trabalho, estacionamento coberto para bicicletas e motocicletas.

33 LAZER

As empresas com mais de 100 (cem) empregados, desde que a sua área física permita, proporcionarão locais adequados para área de lazer de seus empregados, nos horários de descanso.

34 LIVRE ACESSO

Aconselha-se às empresas permitirem o livre acesso dos membros da diretoria do Sindicato Operário, devidamente credenciados, aos locais de trabalho.

35 PROTEÇÃO DO TRABALHADOR

No primeiro dia de trabalho do empregado, o mesmo deverá ser apresentado aos CIPEIROS ou DESIGNADO, sendo dedicadas tantas horas quanto necessárias, para demonstração e instrução dos equipamentos de proteção individual, dos riscos da atividade a ser exercida, do local de trabalho, como também, os programas de prevenção de acidentes de trabalho desenvolvidos na empresa.

36 CIPA

A eleição da CIPA será convocada no prazo mínimo de 60 (sessenta) dias antes do término do mandato em curso (NR 5 item 5.38).

A empresa remeterá ao sindicato profissional em 03 (três) dias após a convocação cópia do edital que convocou a eleição da CIPA (NR 5 item 5.38.1).

O presidente e o vice-presidente da CIPA constituirão dentre seus membros, no prazo mínimo de 55 (cinquenta e cinco), dias antes do término do mandato em curso, a comissão eleitoral (CE), que será a responsável pela organização e acompanhamento do processo eleitoral (NR 5 item 5.39).

Nos estabelecimentos onde não houver CIPA a comissão eleitoral será constituída pela empresa e pelo sindicato profissional (NR 5 item 5.39.1).

O processo eleitoral observará as seguintes condições:

a) Publicação e divulgação de edital em locais de fácil acesso e visualização, no prazo mínimo de 45 (quarenta e cinco) dias antes do término do mandato em curso.

b) Inscrição e eleição individual, sendo que o período mínimo para inscrição será de 15 (quinze) dias.

c) Liberdade de inscrição para todos os empregados do estabelecimento, independente de setores ou locais de trabalho, com fornecimento de comprovante.

d) Garantia de emprego para todos os inscritos até a eleição.

e) Realização da eleição no prazo mínimo de 30 (trinta) dias antes do término do mandato da CIPA, quando houver.

f) Realização de eleição em dia normal de trabalho, respeitando os horários de turnos e em horário que possibilite a participação da maioria dos empregados.

g) Voto secreto.

h) Apuração dos votos, em horário normal de trabalho, com acompanhamento de representante do empregador e dos empregados, em número a ser definido pela comissão eleitoral.

i) Faculdade de eleição por meios eletrônicos.

j) Guarda, pelo empregador, de todos os documentos relativos á eleição, por um período mínimo de 05 (cinco) anos (NR 5 item 5.40).

Havendo participação inferior a 50% (cinquenta por cento) dos empregados na votação, não haverá a apuração dos votos e a comissão eleitoral deverá organizar outra votação que ocorrerá no prazo máximo de 10 (dez) dias (NR 5 item 5.41).

As empresas com mais de 20 (vinte) funcionários deverão constituir CIPA, de acordo com o dimensionamento previsto no quadro I da NR 5.

Nas empresas com menos de 20 (vinte) funcionários o empregador deverá designar um responsável pelo cumprimento dos objetivos da NR 5.

Parágrafo Primeiro: As empresas encaminharão ao Sindicato Profissional, após a eleição, cópia da ata da posse, bem como o calendário anual das reuniões ordinárias, no prazo de 15 (quinze) dias. Aquelas em que a lei não exige a CIPA, deverão encaminhar o nome do Designado, no mesmo prazo acima.

Parágrafo Segundo: Faculta-se ao Sindicato Profissional participar das reuniões da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes ? CIPA, comunicando a empresa com antecedência.

37 CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Os contratos de experiência terão duração de 90 (noventa) dias e deverão conter a assinatura do empregado sobre a data, bem como, ser registrado na CTPS. A empresa fornecerá ao empregado a segunda via do contrato de experiência firmado por prazo determinado.

Parágrafo Único: O trabalhador readmitido na mesma empresa, em período inferior a 06 (seis) meses, não será submetido a contrato de experiência, passando a vigorar o seu novo contrato, por prazo indeterminado, desde sua admissão.

38 RELAÇÃO DE EMPREGADOS

A empresa enviará ao Sindicato Operário, relação dos operários que pagaram a Contribuição Sindical, Negocial e Confederativa, contendo nomes, salário e valor recolhido e função, no prazo de 20 (vinte) dias após o seu recolhimento, bem como uma vez por ano, a relação dos empregados pertencentes à categoria.

39 TRANSPORTE

Se for o trabalhador recrutado em localidade distinta da empresa empregadora, no caso de dispensa sem justa causa, esta se obriga a providenciar o retorno do trabalhador a sua origem, bem como o pagamento das despesas.

40 RECOLHIMENTO DE MENSALIDADE

De acordo com o artigo 545, parágrafo único, da CLT, as empresas são obrigadas a descontar em folha de pagamento as mensalidades do Sindicato Operário, que serão recolhidas até o 10º (décimo) dia do mês subsequente ao desconto.

Os recolhimentos efetuados a partir do 11º (décimo primeiro) dia sofrerão a multa do artigo 600 e parágrafos da CLT.

41 CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA

1 - de acordo com a manifestação das assembléias gerais com respaldo no artigo 8º IV da CF/88 fica estabelecido entre os signatários que os empregadores farão um desconto mensal nos salários de todos os empregados associados, no percentual abaixo a título de contribuição confederativa.

STICM DE CIANORTE	2,00%	(dois por cento)
STICM DE PARANAÍ	2,00%	(dois por cento)
STICM DE UBIRATÁ	2,00%	(dois por cento)
STICM DE UMUARAMA	2,00%	(dois por cento)
SOM DO PARANÁ	1,50%	(um e meio por cento)

2 - As importâncias resultantes deste desconto, deverão ser depositadas pelo empregador (empresa ou pessoa física), em conta especial junto à Caixa Econômica Federal ou junto ao Banco do Brasil S/A, em nome das entidades obreiras favorecidas até o 5º (quinto) dia útil de cada mês. O não atendimento a esta disposição sujeitará a empresa às sanções do artigo 600 da CLT.

3 - Caberá aos sindicatos profissionais o fornecimento/encaminhamento das guias para fins de recolhimento dos descontos efetuados, para as contas estabelecidas no item anterior.

4 - Não procedendo a empresa o desconto na forma anteriormente prevista, não mais poderá fazê-lo, responsabilizando-se integralmente pelos valores a serem recolhidos.

5 - A distribuição das importâncias arrecadadas será feita conforme orientação impressa na guia, incumbindo-se a Caixa Econômica Federal ou Banco do Brasil a distribuição para fins de manutenção do sistema confederativo, sempre obedecendo aos percentuais a serem distribuídos para o **Sindicato, Federação e Confederação**.

42 CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL

1 - As empresas abrangidas pelo presente instrumento, obrigam-se a descontar de todos os seus empregados, no mês de junho de 2011 e repassar ao sindicato profissional, através de agência bancária, os valores abaixo discriminados ?per capita?.

2 - Estes descontos, foram estabelecidos de acordo com a decisão soberana da Assembléia Geral, onde fez parte integrante da ordem do dia, e é devida por todos os empregados, com respaldo no artigo 513, letra ?e?, da CLT e está dentro da razoabilidade.

3 - A fim de evitar-se duplicidade de desconto estipula-se a obrigatoriedade da anotação do referido desconto na CTPS do empregado, sua data, valor e nome da entidade obreira favorecida.

4 - Não procedendo à empresa o desconto na forma anteriormente prevista, não mais poderá fazê-lo, responsabilizando-se integralmente pelos valores a serem recolhidos.

5 - As importâncias resultantes de tal desconto deverão ser depositadas em conta especial na Caixa Econômica Federal ou no Banco do Brasil S/A, até 10 (dez) dias após o desconto como será discriminado abaixo, em nome das respectivas Entidades Profissionais, as quais assumem inteira responsabilidade sobre os citados descontos e sua aplicação, de conformidade com a lei. O empregado que no mês do desconto estiver afastado do emprego por qualquer motivo, sofrerá o desconto no retorno. O mesmo se aplica aos empregados admitidos após junho de 2011 que ainda não tenham sofrido o desconto. O não recolhimento das parcelas descontadas dos empregados no prazo antes estabelecido sujeitará a empresa infratora à multa estabelecida no artigo 600 da CLT, inclusive com correção monetária.

6 - Os descontos foram fixados em:

STICM DE CIANORTE

Desconto de 8% (oito por cento) sobre a remuneração de cada trabalhador no mês de junho de 2011, sendo que deste percentual será repassado 0,5% (meio por cento) a Federação dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário do Estado do Paraná, conforme estabelece o Inciso X, do artigo 8º do Estatuto Social.

STICM DE PARANAÍ

Desconto de 6% (seis por cento) sobre a remuneração de cada trabalhador no mês de junho de 2011, sendo que deste percentual será repassado 0,5% (meio por cento) a Federação dos Trabalhadores nas Indústrias da

Construção e do Mobiliário do Estado do Paraná, conforme estabelece o Inciso X, do artigo 8º do Estatuto Social.

STICM DE UBIRATÃ
Desconto de 8% (oito por cento) sobre a remuneração de cada trabalhador no mês de junho de 2011, sendo que deste percentual será repassado 0,5% (meio por cento) a Federação dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário do Estado do Paraná, conforme estabelece o Inciso X, do artigo 8º do Estatuto Social.

STICM DE UMUARAMA
Desconto de 8% (oito por cento) sobre a remuneração de cada trabalhador no mês de junho de 2011, sendo que deste percentual será repassado 0,5% (meio por cento) a Federação dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário do Estado do Paraná, conforme estabelece o Inciso X, do artigo 8º do Estatuto Social.

SOM PARANÁ
Desconto de 7% (sete por cento) sobre a remuneração de cada trabalhador no mês de junho de 2011, sendo que deste percentual será repassado 0,5% (meio por cento) a Federação dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário do Estado do Paraná, conforme estabelece o Inciso X, do artigo 8º do Estatuto Social.

7 - O empregado que sofrer desconto da Contribuição Negocial quando estiver trabalhando na base territorial de um sindicato profissional, em benefício deste, não poderá sofrer novo desconto a este título, no mesmo ano, em favor de qualquer entidade ora conveniente, na hipótese de sua transferência para outra cidade do Estado.

Parágrafo Único: Fica assegurado aos empregados o direito de oposição à referida contribuição, o qual deverá ser apresentado individualmente pelo empregado, diretamente ao Sindicato profissional em sua sede ou sub-sede 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 tratado de empregado analfabeto, quando poderá opor-se através de termo redigido por outrem, no qual deverá estar atestada por 02 (duas) testemunhas devidamente identificadas. Recebida à oposição, o Sindicato fornecerá recibo de entrega e encaminhará ao empregador, para que não seja procedido o desconto.

43 CONTRIBUIÇÃO PATRONAL

No último dia útil do mês de junho de 2011, as empresas integrantes da categoria econômica conveniente, recolherão em favor do mesmo, na seguinte forma:

- a) Empresas com até 20 (vinte) empregados na folha de pagamento de maio de 2011 a importância de R\$ 273,00 (duzentos e setenta e três reais).
- b) Empresas acima de 20 (vinte) empregados na folha de pagamento do mês de maio de 2011 a importância de R\$ 545,00 (quinhentos e quarenta e cinco reais).
- c) O recolhimento em tela, deverá ser feito em guias próprias a serem oferecidas previamente para pagamento em banco. O não atendimento desta obrigatoriedade sujeitará as empresas infratoras às penalidades previstas no artigo 600 da CLT.

44 JORNADA INCOMPLETA

Fica estabelecido que se por determinação da empresa a jornada de trabalho for reduzida no todo ou em parte, as horas não trabalhadas não poderão ser compensadas em outro dia, fazendo *jus* os empregados ao pagamento integral daquele dia.

45 ASSISTÊNCIA JURÍDICA

As empresas se obrigam a prestar assistência jurídica, sem qualquer ônus, aos vigias, porteiros ou guardiões, quando estes em defesa do patrimônio da empresa venham a cometer atos que impliquem em demandas judiciais.

46 TRABALHO POR TAREFA OU PRODUÇÃO

Para efeito do cálculo do 13º (décimo terceiro) salário e de férias, serão computados os valores recebidos nos últimos 12 (doze) meses, para os empregados que trabalham por tarefa ou produção, ficando garantido em qualquer caso, o pagamento do piso salarial estipulado na presente CCT.

47 ACERVO TÉCNICO

Desde que solicitado pelo empregado demissionário, a empresa fornecerá obrigatoriamente, declaração em que conste os cursos, seminários, palestras, congressos, e atividades de ensino frequentado pelo empregado, desde que fornecido previamente pelo empregado o certificado de conclusão, para sua averbação.

48 ELEIÇÕES SINDICAIS

No período de eleições sindicais, desde que expressamente comunicado por escrito pela entidade profissional, com antecedência mínima de 05 (cinco) dias, as empresas, mediante entendimento prévio com a entidade profissional, destinarão um local adequado para a realização da eleição, facilitando o acesso de mesários e fiscais, se houver, liberando os associados pelo tempo necessário para o exercício do voto.

49 REGISTRO NA CTPS

Obrigam-se as empresas a anotarem na Carteira Profissional do trabalhador a real função exercida pelo mesmo.

50 NEGOCIAÇÃO PERMANENTE

Estabelecem as partes que na vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho serão realizadas mesas redondas por motivo pertinente, visando a discussão das cláusulas sociais, buscando uma forma de aprimoramento da CCT.

51 COMISSÃO PARITÁRIA DE ESTUDOS

Fica acordado entre as partes, que a partir de 1º de novembro de 2011, será instituída uma Comissão Paritária para solução de problemas e conflitos entre as categorias profissionais e econômicas.

52 MORADIA

As empresas que fornecem moradia aos seus empregados e, na hipótese de rescisão do contrato de trabalho o empregado terá até 30 (trinta) dias contados da rescisão, para desocupar a casa.

53 ADIANTAMENTO SALARIAL

As empresas concederão até o dia 20 (vinte) de cada mês, adiantamento salarial no percentual de 40% (quarenta por cento) do salário nominal do empregado, em dinheiro.

Parágrafo Único: O empregado que optar em não receber o adiantamento deverá se manifestar por escrito perante a empresa.

54 SEGURO DE VIDA

O valor do capital social do seguro de vida em grupo, a partir de 1º de maio de 2011, será de no mínimo R\$ 14.580,00 (quatorze mil e quinhentos e oitenta reais), em caso de morte ou invalidez permanente do empregado.

Parágrafo Primeiro: A forma de custeio da presente cláusula será contributária obedecendo ao capital mínimo exigido nesta, cabendo a participação dos empregados em 50% (cinquenta por cento) do valor mensal a ser estipulado pela seguradora a ser escolhida pelas empresas, com limite máximo de R\$ 4,37 (quatro reais e trinta e sete centavos), por empregado.

Parágrafo Segundo: A parcela contributária do empregado será descontada em folha de pagamento, desde que este não se oponha expressamente, por ocasião do segundo desconto, perante o sindicato respectivo.

Parágrafo Terceiro: O empregado que exercer o direito de oposição somente fará *jus* à metade do benefício acima estipulado, não se incorporando ao salário, para nenhum efeito, o valor pago a tal título pelas empresas.

55 COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

As Entidades signatárias da presente Convenção Coletiva de Trabalho, que ainda não Instituíram a CCP, constituirão no prazo de 60 (sessenta) dias, contados do registro desta CCT na DRT/PR, a COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA, nos termos da Cartilha elaborada pela FIEP ? Federação das Indústrias do Estado do Paraná, em conjunto com as Federações de Trabalhadores.

56 DEFICIENTE FÍSICO

As empresas, com 100 (cem) ou mais empregados, fornecerão ao Sindicato Profissional, até o dia 30 de dezembro de cada ano, o total de empregados e quais as vagas preenchidas por trabalhadores reabilitados perante o INSS e ou deficientes habilitados.

Parágrafo Único: Em caso de abertura de novas vagas destinadas a estes trabalhadores, ou para substituição daqueles que já estejam trabalhando, a empresa comunicará o fato ao Sindicato Profissional, esclarecendo em qual atividade estará aberta a vaga.

57 PROGRAMA DE PREVENÇÃO DE RISCOS AMBIENTAIS ? PPRA E PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO E SAÚDE OCUPACIONAL ? PCMSO

Todas as empresas deverão elaborar, independentes do número de funcionários, e quando solicitado encaminhar cópia ao Sindicato Profissional, os seus Programas de Prevenção de Riscos Ambientais ? PPRA (NR nº 9, Lei 6.514 de 22/12/77), e Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional ? PCMSO ? (NR nº 7, Portaria nº 8 de 08/05/96),

dentro de 90 (noventa) dias a contar do registro e arquivo da presente convenção.

58 MENORES APRENDIZES E APRENDIZES

As empresas encaminharão ao Sindicato Profissional, a relação dos empregados menores, enquadrados na Lei 10.097 de 19/12/2000, bem como o nome das Instituições em que os mesmos estão se profissionalizando, da mesma forma com os aprendizes contratados.

59 TRABALHO INFORMAL

O Sindicato Profissional e Patronal, caso tenham conhecimento da existência de trabalhadores sem o registro em CTPS, convocarão imediatamente as empresas para acertarem essas irregularidades, sob pena do enquadramento das mesmas no inciso II do § 3º do artigo 297 da Lei nº 9.983, de 14 de julho de 2000.

60 BANCO DE HORAS

Na vigência desta convenção Coletiva de Trabalho, as empresas, juntamente com o Sindicato Laboral poderão instituir o banco de horas.

61 AUTOMAÇÃO

Quando o empregador realizar inovações no sistema de trabalho, determinando sua racionalização com modificação na atividade desenvolvida pelo empregado, se obriga, à sua expensa, a promover treinamento para que ele adquira melhor qualificação em seus novos métodos de trabalho.

62 ARMÁRIOS

A empresa manterá armários individuais com chave, sob responsabilidade do empregado, para guarda das ferramentas, equipamentos de proteção individual, uniformes e objetos pessoais de seus empregados.

63 PONTO

As partes aqui convenientes, em consonância com o que dispõe a Portaria nº 373 do MTE, publicada no DOU no dia 28 de fevereiro de 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 da jornada:

- a) registro manual;
- b) registro mecânico;
- c) registro eletrônico, qualquer que seja o equipamento utilizado, independente de fabricação e modelo.

Parágrafo Único: Fica dispensado o registro na entrada e saída do intervalo para alimentação.

64 MULTA

Em caso de descumprimento deste Instrumento, mediante solicitação do Sindicato Profissional, será o empregador advertido verbalmente para cumprimento das cláusulas devidas, no prazo de 10 (dez) dias.

- a) Após esse prazo, permanecendo a irregularidade, será o empregador cientificado por escrito para, em 20 (vinte) dias se adequar.
- b) Mesmo assim persistindo essa anormalidade, estará o Sindicato Profissional legitimado para proceder denúncia junto ao MTE (Ministério do trabalho e Emprego).
- c) Exauridos os itens anteriores, permanecendo o descumprimento deste Instrumento, fica estipulada multa equivalente a um piso salarial, por Convenção, a qual deverá ser paga diretamente ao empregado.

65 FORO

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

GERALDO RAMTHUN

Presidente

FED DOS TRABS NAS INDS DA COUST E DO MOB NO EST DO PR

SEBASTIAO LIMA DA SILVA

Presidente

SINDICATO DOS TRAB NA IND DA CONST E DO MOB DE CIANORTE

REINALDIM BARBOZA PEREIRA

Presidente

SIND DOS TRAB NA IND DA CONST E DO MOB DE PARANAVAI

JOAO MARIA VIANA

Presidente

SIND OF MARC E TRBS INDUS SER MOV MAD MOV JUNCO EST PR

MARCOS ANTONIO BERALDO

Presidente

SIND DOS TRAB NAS INDUST DA CONST E DO MOB DE UMUARAMA

WANDERLEI XAVIER RIBEIRO

Presidente

SIMUR - SINDICATO DAS INDUSTRIAS MOVELEIRAS DE UMUARAMA E
REGIAO

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br> .