

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2019/2021

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR002090/2019  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 15/08/2019  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR045544/2019  
NÚMERO DO PROCESSO: 46212.011666/2019-17  
DATA DO PROTOCOLO: 14/08/2019

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

SIND DOS TRAB NAS IND DA CONSTRUCAO E MOBIL DE LONDRINA, CNPJ n. 78.635.885/0001-92, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). DENILSON PESTANA DA COSTA;

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DA CONSTRUCAO E DO MOBILIARIO DE MARINGA, CNPJ n. 79.147.005/0001-00, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JORGE MORAES;

SIND.DOS OFIC.MARC.E TRAB.NAS IND.DE SER.E MOV.DE MAD.MOV.DE JUN. E VIM,VAS,DE CORT.E EST.E DE ESC.E PINC.E DE TRAB.NA IND DE CARP, TAN, MAD, CNPJ n. 00.422.465/0001-30, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). RITA DE CASSIA ASSIS SANTOS;

E

SINDICATO DA INDUSTRIA DO MOBILIARIO E MARCENARIA DO ESTADO DO PARANA, CNPJ n. 76.690.247/0001-49, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). AURELIO SANT ANNA;

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 01º de maio de 2019 a 30 de abril de 2021 e a data-base da categoria em 01º de maio.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Econômicas e Profissionais representadas pelas entidades convenentes em suas respectivas bases territoriais, sendo Indústrias do Mobiliário e Marcenaria (Fabricação de Móveis de Madeira, Junco, Vime, Fabricação de Móveis de Metal, Fabricação de Móveis de Material Plástico e Fibra de Vidro, Banco de Automóveis, Cortinados, Estofos, Fabricação de Artefatos de Colchoaria, Fabricação de Persianas e Artefatos do Mobiliário, Fabricação de Móveis e Peças do Mobiliário e Marcenaria em Geral, com abrangência territorial em Abatiá/PR, Alvorada Do Sul/PR, Atalaia/PR, Campo Mourão/PR, Congonhinhas/PR, Conselheiro Mairinck/PR, Cornélio Procópio/PR, Doutor Camargo/PR, Engenheiro Beltrão/PR, Fazenda Rio Grande/PR, Florai/PR, Floresta/PR, Flórida/PR, Itambé/PR, Ivatuba/PR, Jaboti/PR, Japira/PR, Jundiaí Do Sul/PR, Lobato/PR, Mandaguaçu/PR, Nova América Da Colina/PR, Nova Fátima/PR, Ourizona/PR, Paiçandu/PR, Peabiru/PR, Porecatu/PR, Presidente Castelo Branco/PR, Primeiro De Maio/PR, Quatiguá/PR, Ribeirão Do Pinhal/PR, Santa Amélia/PR, Santa Cecília Do Pavão/PR, Santo Antônio Do Paraíso/PR, São Carlos Do Ivaí/PR, São Jorge Do Ivaí/PR, São José Dos Pinhais/PR, Tijucas Do Sul/PR e Uniflor/PR.**

### Salários, Reajustes e Pagamento

#### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

#### 1) PERÍODO DE 01/05/2018 A 30/04/2019

Conforme ata de fechamento da Convenção Coletiva de Trabalho assinada dia 12/09/2018, para o período de 01/05/2018 a 30/04/2019 ficou estabelecido o que segue:

a) A partir de 1º de maio de 2018, fica instituído o pagamento de um PISO SALARIAL MÍNIMO à todos os trabalhadores da categoria profissional no valor de R\$ 6,15 (seis reais e quinze centavos) por hora ou R\$ 1.353,00 (hum mil, trezentos e cinquenta e três reais) mensais, referentes a 220 (duzentos e vinte) horas.

b) A partir de 1º de maio de 2018, fica instituído o pagamento de um piso salarial de ingresso no valor de R\$ 5,72 (cinco reais e setenta e dois centavos) por hora ou R\$ 1.258,40 (hum mil duzentos e cinquenta e oito reais e quarenta centavos) mensais, aos trabalhadores que jamais tenham trabalhado na categoria, somente estes, e durante o período máximo de 04 (quatro) meses. Após este período o piso salarial passará a ser de acordo com a classificação profissional.

## 2) PERÍODO DE 01/05/2019 A 30/04/2020

A partir de 1º (primeiro) de maio de 2019, fica instituído o pagamento de um PISO SALARIAL MÍNIMO à todos os trabalhadores da categoria profissional no valor de R\$ 6,47 (seis reais e quarenta e sete centavos) por hora ou R\$ 1.423,40 (hum mil, quatrocentos e vinte e três reais e quarenta centavos) mensais, referentes a 220 (duzentos e vinte) horas.

**Parágrafo Primeiro:** A partir de 1º de maio de 2019, fica instituído o pagamento de um piso salarial de ingresso no valor de R\$ 6,15 (seis reais e quinze centavos) por hora ou R\$ 1.353,00 (hum mil trezentos e cinquenta e três reais) mensais, aos trabalhadores que jamais tenham trabalhado na categoria, somente estes, e durante o período máximo de 06 (seis) meses. Após este período o piso salarial passará a ser de acordo com a classificação profissional.

**Parágrafo Segundo:** Eventuais diferenças salariais dos meses de maio, junho, julho de 2019, deverão ser pagas através de folha complementar, em até três parcelas, juntamente com o pagamento dos salários de setembro, outubro e novembro de 2019, e na hipótese da rescisão de contrato, juntamente com as demais verbas de direito.

### Reajustes/Correções Salariais

## CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

### 1) PERÍODO DE 01/05/2018 A 30/04/2019

Conforme ata de fechamento da Convenção Coletiva de Trabalho assinada dia 12/09/2018, para o período de 01/05/2018 a 30/04/2019 ficou estabelecido o que segue:

a) A partir de 1º de maio de 2018, aos empregados da categoria, será concedida a seguinte correção salarial: Sobre os salários do mês de abril de 2018, já reajustados de acordo com a CCT anterior (2017/2018) e até o limite de R\$ 4.000,00 (quatro mil reais), será aplicado o percentual de 2,80% (dois vírgula oitenta por cento). Os salários superiores a R\$ 4.000,01 (quatro mil reais e um centavo), serão objetos de livre negociação.

### 2) PERÍODO DE 01/05/2019 A 30/04/2020

A partir de 1º (primeiro) de maio de 2019, aos empregados da categoria, será concedida a seguinte correção salarial:

a) Sobre os salários do mês de abril de 2019, já reajustados de acordo com a letra "a" do item 1 acima, e até o limite de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), será aplicado o percentual de 5,07% (cinco vírgula zero sete por cento). Os salários superiores a R\$ 5.000,01 (cinco mil reais e um centavo), serão objetos de livre negociação.

**Parágrafo Primeiro:** Eventuais diferenças salariais dos meses de maio, junho, julho de 2019, deverão ser pagas através de folha complementar, em até três parcelas, juntamente com o pagamento dos salários de setembro, outubro e novembro de 2019, e na hipótese da rescisão de contrato, juntamente com as demais verbas de direito.

**Parágrafo Segundo:** Os trabalhadores que foram demitidos/desligados no período de 1º de Maio de 2019 até a data da assinatura e registro desta CCT, e aos que foram demitidos com aviso prévio indenizado no mês de Abril de 2019, com a projeção dos direitos para o mês da

Data Base da Categoria (maio), deverão dirigir-se até sua ex - empresa empregadora para receber as diferenças devidas, que serão pagas em uma única parcela até dia 31/10/2019.

**Parágrafo Terceiro:** Aos trabalhadores admitidos após maio de 2018, os reajustes serão concedidos de forma proporcional (1/12) ao mês de serviço na empresa.

**Parágrafo Quarto:** As eventuais antecipações concedidas durante a vigência da Convenção anterior, poderão ser compensadas, exceto os aumentos concedidos a título de promoção por mérito.

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

#### **CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO DE SALÁRIO**

Os salários deverão ser pagos até o término do expediente de trabalho, quando realizados em dinheiro, cheque administrativo, 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 (onze) horas, de 2ª (segunda) à 6ª (sexta-feira) e a empresa deverá liberar o empregado para o desconto do mesmo, sem desconto das horas.

Em qualquer dos casos, o pagamento dos salários deverá ser efetuado até o quinto dia 5º (quinto) útil do mês subsequente ao vencido.

Incorrendo o pagamento após o 9º (nono) dia útil, pagará a Empresa multa, diretamente ao empregado, equivalente á 01 (um) dia de salário por dia de atraso, ou valor a ser estipulado diretamente entre a Empresa e o Sindicato Profissional.

**Parágrafo Primeiro:** A 1ª (primeira) parcela do 13º (décimo terceiro) salário deverá ser efetuada até o dia 30 (trinta) de novembro e a 2ª (segunda) até o dia 20 (vinte) de dezembro.

**Parágrafo Segundo:** Para efeito de pagamento considera-se o sábado como dia útil.

#### **Salário produção ou tarefa**

#### **CLÁUSULA SEXTA - 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.

#### **Salário Estágio/Menor Aprendiz**

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - TRABALHADOR APRENDIZ**

As empresas encaminharão ao Sindicato Profissional, a relação dos trabalhadores aprendizes, enquadrados na Lei 11.788, de 25 de setembro de 2008, bem como o nome das Instituições em que os mesmos estão se profissionalizando.

**Parágrafo Único:** Observadas as demais exigências previstas na Lei nº 11.788/08, ao trabalhador aprendiz, com idade entre 14 (quatorze) e 24 (vinte e quatro) anos, será garantido o salário mínimo governamental, não se lhe aplicando as disposições contidas nas cláusulas 03 (três), 04 (quatro) e 05 (cinco) deste instrumento.

#### **Descontos Salariais**

#### **CLÁUSULA OITAVA - DESCONTOS SALARIAIS AUTORIZADOS**

Além dos descontos previstos em lei e nos contratos individuais de trabalho, as empresas poderão proceder descontos nos salários dos seus empregados, relativamente a despesas com farmácia (convênio), associação de funcionários, além de assistência médica, odontológica e previdência privada, desde que expressa e individualmente autorizados pelos mesmos.

**Parágrafo Único:** A qualquer tempo os empregados poderão manifestar por escrito o cancelamento da autorização mencionada nesta cláusula, devendo o ciente do empregador ser apostado na segunda via que ficar em poder do empregado.

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

## CLÁUSULA NONA - 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 empregados cujo horário de trabalho não coincida com o horário de expediente bancário, bem como àqueles cujas empresas mantenham convênio ou posto bancário.

## CLÁUSULA DÉCIMA - SALÁRIO DE SUBSTITUIÇÃO

Ao Trabalhador admitido para a função de outro dispensado, sem justa causa, será garantido salário igual ao do Trabalhador de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.

Assegura-se ao Trabalhador, quando da substituição de outro, por prazo superior a 10 (dez) dias, o mesmo salário do substituído, enquanto perdurar a situação e se o substituto exercer todas as atribuições funcionais do substituído.

## CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - CLASSIFICAÇÃO PROFISSIONAL

### 1) PERÍODO DE 01/05/2018 A 30/04/2019

Conforme ata de fechamento da Convenção Coletiva de Trabalho assinada dia 12/09/2018, para o período de 01/05/2018 a 30/04/2019 ficou estabelecido o que segue:

Os empregados da categoria representada pelas Entidades signatárias, terão a seguinte classificação profissional:

**PISO DE INGRESSO:** A partir de 1º de maio de 2018, fica instituído o pagamento de um piso salarial de ingresso no valor de **R\$ 5,72 (cinco reais e setenta e dois centavos) por hora ou R\$ 1.258,40 (hum mil duzentos e cinquenta e oito reais e quarenta centavos)** mensais, aos trabalhadores que jamais tenham trabalhado na categoria, somente estes, e durante o período máximo de 04 (quatro) meses. Após este período o piso salarial passará a ser de acordo com a classificação profissional abaixo:

**AUXILIAR DE PRODUÇÃO:** Nesta função se enquadram todos os empregados que não possuem conhecimento técnico indispensável para o exercício do ofício e que se subordinam diretamente ao meio profissional e ao profissional recebendo o piso salarial, ou seja **R\$ 6,15 (seis reais e quinze centavo) por hora, ou R\$ 1.353,00 (um mil, trezentos e cinquenta e três reais)** por mês;

**MEIO PROFISSIONAL OU PROFISSIONAL NÍVEL I:** Nesta função se enquadram todos os empregados que não possuem ainda a capacidade e o desembaraço do oficial e executando os serviços sob a orientação e fiscalização do profissional ou ainda do encarregado/supervisor que receberá o piso salarial de **R\$ 6,59 (seis reais e cinquenta e nove centavos) por hora, ou R\$ 1.449,80 (hum mil, quatrocentos e quarenta e nove reais e oitenta centavos)** por mês;

**PROFISSIONAL OU PROFISSIONAL NÍVEL II:** É todo empregado que possuindo amplos e especializados conhecimentos de seu ofício tem capacidade de avaliá-lo e realizá-lo com produtividade e desembaraço. Nesta categoria estão incluídas diferentes funções inerentes ao ramo cujo as principais são: Almojarife, Carpinteiros, Costureiro, Estofadores, líder de Equipe, Marceneiro, Montador de Móveis, Pintores, Soldador, Tapeceiro, Torneiro, Vigias, Operadores de máquinas (Operadores de plaina, Fresa, CNC, Desengrossadeira, Destopadeira, Serra Circular, Esquadrejadeira, Torno, Lixadeira, Tupia) e outros assemelhados que receberão o piso salarial de **R\$ 7,21 (sete reais e vinte e um centavos) por hora ou R\$ 1.586,20 (hum mil, quinhentos e oitenta e seis reais e vinte centavos)** por mês;

**ENCARREGADO/SUPERVISOR:** É todo empregado que possui amplos e especializados conhecimentos do ofício, com condições de realizá-lo e avaliá-lo, possuindo condições para esta função de confiança que receberá o piso salarial de **R\$ 8,43 (oito reais e quarenta e três centavos) por hora, ou R\$ 1.854,60 (hum mil, oitocentos e cinquenta e quatro reais e sessenta centavos)** por mês.

**Parágrafo Primeiro:** As empresas da categoria econômica, se obrigam a enquadrar seus empregados de acordo com a classificação acima, mediante a respectiva anotação na CTPS.

**Parágrafo Segundo:** Esta cláusula poderá ser ampliada pelas empresas, mediante a implantação de plano de cargos e salários, devidamente registrado na SRTE/PR.

**Parágrafo Terceiro:** A experiência anterior, não obriga as empresas da categoria econômica à classificação, sendo facultada a contratação do empregado sempre no cargo de acesso.

**Parágrafo Quarto:** Os empregados do setor de administração também serão classificados em conformidade com os níveis acima especificados.

**Parágrafo Quinto:** Os trabalhadores classificados como Meio Profissional, Profissional e Encarregado/Supervisor poderão ser utilizados pelas empresas em quaisquer serviços, desde que não haja trabalho na função original, e sem prejuízo do salário.

## **2) PERÍODO DE 01/05/2019 A 30/04/2020**

Os empregados da categoria representada pelas Entidades signatárias, terão a seguinte classificação profissional:

**PISO DE INGRESSO:** A partir de 1º de maio de 2019, fica instituído o pagamento de um piso salarial de ingresso no valor de **R\$ 6,15 (seis reais e quinze centavos) por hora ou R\$ 1.353,00 (hum mil trezentos e cinquenta e três reais)** mensais, aos trabalhadores que jamais tenham trabalhado na categoria, somente estes, e durante o período máximo de 06 (seis) meses. Após este período o piso salarial passará a ser de acordo com a classificação profissional abaixo:

**AUXILIAR DE PRODUÇÃO:** Nesta função se enquadram todos os empregados que não possuem conhecimento técnico indispensável para o exercício do ofício e que se subordinam diretamente ao meio profissional e ao profissional recebendo o piso salarial, ou seja **R\$ 6,47 (seis reais e quarenta e sete centavos) por hora, ou R\$ 1.423,40 (um mil, quatrocentos e vinte e três reais e quarenta centavos)** por mês;

**MEIO PROFISSIONAL OU PROFISSIONAL NÍVEL I:** Nesta função se enquadram todos os empregados que não possuem ainda a capacidade e o desembaraço do oficial e executando os serviços sob a orientação e fiscalização do profissional ou ainda do encarregado/supervisor que receberá o piso salarial de **R\$ 6,93 (seis reais e noventa e três centavos) por hora, ou R\$ 1.524,60 (hum mil, quinhentos e vinte e quatro reais e sessenta centavos)** por mês;

**PROFISSIONAL OU PROFISSIONAL NÍVEL II:** É todo empregado que possuindo amplos e especializados conhecimentos de seu ofício tem capacidade de avaliá-lo e realizá-lo com produtividade e desembaraço. Nesta categoria estão incluídas diferentes funções inerentes ao ramo cujo as principais são: Almojarife, Carpinteiros, Costureiro, Estofadores, Líder de Equipe, Marceneiro, Montador de Móveis, Pintores, Soldador, Tapeceiro, Torneiro, Vigias, Operadores de máquinas (Operadores de plaina, Fresa, CNC, Desengrossadeira, Destopadeira, Serra Circular, Esquadrejadeira, Torno, Lixadeira, Tupia) e outros semelhantes que receberão o piso salarial de **R\$ 7,58 (sete reais e cinquenta e oito centavos) por hora ou R\$ 1.667,60 (hum mil, seiscentos e sessenta e sete reais e sessenta centavos)** por mês;

**ENCARREGADO/SUPERVISOR:** É todo empregado que possui amplos e especializados conhecimentos do ofício, com condições de realizá-lo e avaliá-lo, possuindo condições para esta função de confiança que receberá o piso salarial de **R\$ 8,86 (oito reais e oitenta e seis centavos) por hora, ou R\$ 1.949,20 (hum mil, novecentos e quarenta e nove reais e vinte centavos)** por mês.

**Parágrafo Primeiro:** As empresas da categoria econômica, se obrigam a enquadrar seus empregados de acordo com a classificação acima, mediante a respectiva anotação na CTPS.

**Parágrafo Segundo:** Esta cláusula poderá ser ampliada pelas empresas, mediante a implantação de plano de cargos e salários, devidamente registrado na SRTE/PR.

**Parágrafo Terceiro:** A experiência anterior, não obriga as empresas da categoria econômica à classificação, sendo facultada a contratação do empregado sempre no cargo de acesso.

**Parágrafo Quarto:** Os empregados do setor de administração também serão classificados em conformidade com os níveis acima especificados.

**Parágrafo Quinto:** Os trabalhadores classificados como Meio Profissional, Profissional e Encarregado/Supervisor poderão ser utilizados pelas empresas em quaisquer serviços, desde que não haja trabalho na função original, e sem prejuízo do salário.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADIANTAMENTO SALARIAL**

As empresas poderão, a seu exclusivo critério, conceder entre os dias 15 (quinze) a 25 (vinte e cinco) de cada mês, adiantamento salarial no percentual de 30% (trinta por cento) do salário nominal do empregado, em dinheiro.

## **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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.

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO**

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

### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

#### **Outras Gratificações**

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ABONO A APOSENTADORIA**

Ressalvadas as condições mais favoráveis já existentes, os empregados que contarem com mais de 10 (dez) anos na mesma empresa, e que vierem a se aposentar em qualquer situação, receberão um abono equivalente à 45 (quarenta e cinco) dias da respectiva remuneração e, os que contarem com mais de 12 (doze) anos, na mesma empresa, receberão abono equivalente a 60 (sessenta) dias da respectiva remuneração, o qual será pago juntamente com as verbas rescisórias por ocasião do seu desligamento, exceto justa causa.

-

#### **Adicional de Hora-Extra**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - HORAS EXTRAS**

As horas extras trabalhadas serão remuneradas com adicional de 50% (cinquenta por cento) para as 02 (duas) primeiras trabalhadas e com o adicional de 60% (sessenta por cento) para as excedentes.

**Parágrafo Único:** As horas laboradas em dias destinados a repouso (domingos e feriados) ou dias compensados, serão pagas com adicional de 100% (cem por cento), independentemente do pagamento do repouso, conforme enunciado da Súmula 146 do Tribunal Superior do Trabalho.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS**

As horas extras deverão ser computadas no cálculo do 13º (décimo terceiro) salário, férias, aviso prévio, indenização por tempo de serviço e adicional, descanso semanal remunerado e FGTS, bem como refletirão nas demais verbas rescisórias.

#### **Adicional Noturno**

## **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ADICIONAL NOTURNO**

O adicional noturno, integra o salário do empregado em todas as verbas trabalhistas.

#### **Participação nos Lucros e/ou Resultados**

## **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS (PLR)**

Na vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, as empresas poderão adotar o sistema de participação nos lucros e resultados, mediante termo de acordo, a ser firmado com o Sindicato Profissional.

### **Auxílio Habitação**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA - MORADIA**

As Empresas que fornecem moradia aos seus Trabalhadores, na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, concederão aos mesmos o prazo de até 60 (sessenta) dias, contados a partir da homologação da rescisão contratual, para desocupar a casa.

### **Auxílio Transporte**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - TRANSPORTE DE ACIDENTADOS**

A Empresa providenciará o transporte, por pessoa habilitada, do Trabalhador para local apropriado, em caso de acidente, mal súbito ou parto, desde que ocorram no horário de trabalho ou em consequência deste.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - TRANSPORTE / TRAJETO**

O tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso ou não servido por transporte regular público, e para o seu retorno, é computável na jornada de trabalho.

**Parágrafo Primeiro:** Se houver transporte público regular, em parte do trajeto percorrido em condução da empresa, as horas "in itinere" remuneradas limitam-se ao trecho não alcançado pelo transporte público.

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

### **Auxílio Morte/Funeral**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - FALECIMENTO DO EMPREGADO**

No caso de falecimento de empregado por motivo de morte natural ou acidental, se obrigam as empresas a comunicar ao Sindicato Profissional no prazo de 24 (vinte e quatro) horas, a contar do conhecimento do fato.

### **Auxílio Maternidade**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AMAMENTAÇÃO**

Para a amamentação do próprio filho, de até 06 (seis) meses de idade, a mulher terá direito a 02 (dois) períodos de 30 (trinta) minutos diários, nos horários que melhor lhe convier.

### **Auxílio Creche**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CRECHE**

As empresas que não possuam creche ou convênio neste sentido, se obrigam a cumprir com as disposições da Portaria n° 3296, de 03.09.86, do Ministério do Trabalho e Emprego.

## Seguro de Vida

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - SEGURO DE VIDA

A partir de 01/05/2019, em favor de cada empregado, as suas expensas, a empresa manterá seguro de vida em grupo, cujo benefício deverá observar as seguintes coberturas:

- Um capital básico de **no mínimo R\$ 30.000,00 (trinta mil reais)**, por morte natural ou acidental;
- O mesmo capital para invalidez total por doença ou acidentes;
- 50% do capital básico pela morte por qualquer causa do cônjuge;
- 10% do capital básico pela morte por qualquer causa dos filhos de até 18 (dezoito) anos e na quantidade máxima de 04 (quatro) filhos.

**Parágrafo Único:** A apólice de seguro de vida deve abranger auxílio funeral.

## Outros Auxílios

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CONVÊNIO FARMÁCIA

A Empresa manterá convênio com farmácias e/ou drogarias, visando a aquisição exclusivamente de medicamentos com receita médica, aos seus Trabalhadores e dependentes, no limite máximo de 20% (vinte por cento) do salário base do trabalhador, com posterior desconto em folha de pagamento.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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 processos judiciais.

## Contrato de Trabalho - Admissão, Demissão, Modalidades

### Normas para Admissão/Contratação

### CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA

Ocorrendo despedida por justa causa, deverá o empregador especificar o motivo em carta a ser entregue ao empregado mediante recibo.

### Desligamento/Demissão

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA - RESCISÕES CONTRATUAIS

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

- a) até o 1º (primeiro) dia útil imediato ao término do contrato; ou
- b) até o 10º (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 fixados implicará no pagamento de multa equivalente a 01 (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 Empregados, 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 parágrafo 1º do artigo 9º do Decreto 2.430/97 que regulamentou a Lei 9.491/97 e a Lei Complementar nº 110 de 29/06/2001;
- g) a todos os empregados com mais de 06 (seis) meses de serviço para a empresa, independente do motivo da rescisão, fica assegurada a exigência de homologação da rescisão do contrato de trabalho, excetuando-se entretanto esta disposição no caso de inexistência de sede ou sub-sede do Sindicato Profissional no local de trabalho do empregado dispensado, em funcionamento na data do início da 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) nos casos em que o empregado for obrigado a deslocar-se da localidade onde presta seus serviços para receber seus haveres decorrente 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;
- j) quando da rescisão do contrato de trabalho a empresa deverá fornecer cópia ao empregado do perfil profissiográfico previdenciário abrangendo as atividades exercidas e devidamente atualizado, bem como cópia do atestado demissional;
- k) no caso das homologações realizadas na 6ª (sexta-feira) com cheque de emissão da própria Empresa, o pagamento deverá ser efetuado até as 11:00 (onze) horas; após este horário, o pagamento deverá ser efetuado em dinheiro;
- l) os Termos de Rescisão de Contrato de Trabalho deverão ser apresentados para homologação em 05 (cinco) vias.

**Parágrafo Único:** A reincidência na inobservância do disposto na letra "j" desta cláusula, implicará na aplicação da penalidade prevista na cláusula 78 (setenta e oito) desta CCT, que reverterá em favor do empregado prejudicado.

### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 32 (trinta e dois), anotando no verso do aviso, data, hora e local da homologação da rescisão.

**Parágrafo Primeiro:** Para o Empregado analfabeto que tenha pedido demissão, deverá a empresa cientificar o Sindicato Profissional, sendo que este colocará visto no respectivo documento de aviso prévio.

**Parágrafo Segundo:** A cessação da atividade da empresa, com o pagamento da indenização, simples ou em dobro, não exclui, por si só, o direito do empregado ao aviso prévio, caso não o tenha recebido.

### **Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - REGISTRO, RECEBIMENTO E ENTREGA DA CTPS**

As empresas procederão as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social dos empregados em consonância com o estabelecido no artigo 29 (vinte e nove) 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 Único.** Obrigam-se as empresas a anotar na Carteira Profissional do empregado a real função exercida pelo mesmo.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

Os contratos de experiência serão de 45 (quarenta e cinco) dias podendo ser prorrogado pelo mesmo período, e deverão conter a assinatura do empregado sobre a data, bem como, ser registrado na CTPS. A empresa fornecerá ao empregado a 2ª (segunda) via do contrato de experiência firmado por prazo determinado.

### **Relações de Trabalho ▯ Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

#### **Outras estabilidades**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - GARANTIA ESPECIAL DE TRABALHO**

- a) 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.
- b) o Empregado que sofreu acidente de trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de 12 (doze) meses, a manutenção de seu contrato de trabalho na Empresa, após a cessação do auxílio doença acidentário.
- c) a Trabalhadora gestante terá assegurada estabilidade provisória, desde a confirmação da gravidez até 150 (cento e cinquenta) dias após o parto.

### **Jornada de Trabalho ▯ Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

#### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO**

Visando a desburocratização das relações entre o Sindicato dos empregados 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 Profissional, 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 2ª (segunda) à 6ª (sexta-feira), com acréscimo de até no máximo, 02 (duas) horas diárias, de maneira que nesses dias sejam completadas 44 (quarenta e quatro) 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 2ª (segunda) à 6ª (sexta-feira), de até 01 (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, no prazo da prorrogação do horário para efeito de compensar o trabalho aos sábados, 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 ser homologado junto à entidade obreira.

**Parágrafo Único:** A utilização do regime de compensação de horas de trabalho, para extinção do trabalho aos sábados, não impede a realização de trabalho extraordinário, mesmo nestes dias, sendo tais horas remuneradas como extras e mantida a validade e eficácia do acordo de compensação.

#### **Faltas**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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 03 (três) dias consecutivos em virtude de casamento;
- c) de 05 (cinco) dias consecutivos no decorrer da primeira semana de nascimento de filho, na forma da Constituição Federal;
- d) de 02 (dois) dias em caso de internação de filho, ou de esposa (o), limitando-se a referida ausência a 02 (duas) vezes ao ano;
- e) de 02 (dois) dias no caso de falecimento de irmão, mediante apresentação de certidão de óbito ou no falecimento de sogra ou sogro, comprovado através de certidões de casamento e de óbito.

f) para doação de sangue, conforme a CLT, mediante comprovação posterior.

g) até 02 (dois) dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira, conforme artigo 473 X da CLT, não sendo permitido fracionar as horas de liberação.

**Parágrafo Primeiro:** Para todos os efeitos desta cláusula, não se considerará o descanso semanal remunerado e os dias compensados.

**Parágrafo Segundo:** O empregado não perderá nenhuma vantagem oferecida pela empresa, caso se utilize do disposto nesta cláusula

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ABONO DE FALTA AO ESTUDANTE**

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

#### **Turnos Ininterruptos de Revezamento**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - TURNOS ININTERRUPTOS DE TRABALHO**

O trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, terá garantida jornada de 06 (seis) horas, devendo ser remuneradas como extras as excedentes dessas, em conformidade com o inciso XIV do artigo 7º da Constituição Federal de 1988.

#### **Outras disposições sobre jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - BANCO DE HORAS**

Fica instituído o sistema de compensação de jornada, banco de horas, nos termos do art. 59, §§ 2º e 3º, da CLT e da súmula 85 inciso I, do E.TST.

**Parágrafo Primeiro:** O Sindicato dos Trabalhadores deverá anuir ao banco de horas apresentado pela empresa, quando em tal instrumento estiver contida a assinatura dos funcionários, salvo quando verificada qualquer espécie de coação para que tais empregados assinassem o termo.

**Parágrafo Segundo:** Verificada qualquer espécie de coação aos empregados para assinatura ao acordo do banco de horas, o sindicato estará denunciando o mesmo, de forma justificada, tornando nulo o referido acordo do banco de horas.

**Parágrafo Terceiro:** As empresas poderão pagar parte das horas suplementares como extras, sem que isto implique em violação ou descaracterização do banco de horas.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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, à exceção da existência do Banco de Horas.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - JORNADA DE VIGIAS**

As empresas que se utilizam de serviço de vigias, poderão optar pelo regime de compensação de 12 x 36 (doze por trinta e seis) horas, mediante celebração de acordo individual de compensação, dispensada a anuência do Sindicato dos Trabalhadores.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DO REGISTRO DA JORNADA**

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.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - JORNADA 12X36**

Ficam as empresas autorizadas a estabelecer mediante acordo individual, jornada de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

#### **Férias e Licenças**

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - FÉRIAS**

Quando o reajuste salarial ocorrer durante o período de férias, a complementação do pagamento deverá ser efetuada no 1º (primeiro) mês subsequente ao gozo das mesmas.

**Parágrafo Único:** A remuneração das férias do tarefeiro deve ser calculada com base na média da produção do período aquisitivo, aplicando-se-lhe a tarifa da data da concessão.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - INÍCIO DAS FÉRIAS**

As férias poderão ser usufruídas em três oportunidades, quando assim ajustado com o empregado, sendo que o início delas deverá ocorrer entre \_\_\_\_\_ segunda-feira \_\_\_\_\_ e \_\_\_\_\_ quarta-feira.

#### **Licença Remunerada**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - LICENÇA REMUNERADA**

As empresas se obrigam a fornecer licença remunerada aos dirigentes efetivos ou suplentes da entidade sindical que porventura façam 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 do disposto nesta cláusula, limitando-se entretanto o benefício até 02 (dois) diretores do Sindicato Profissional, por empresa. Neste caso os vencimentos dos dirigentes sindicais serão pagos como se trabalhado estivesse, mantidas todas as vantagens oferecidas pela empresa.

#### **Outras disposições sobre férias e licenças**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - FÉRIAS PROPORCIONAIS**

Todos os empregados que rescindam o seu contrato de trabalho por pedido de demissão, fica assegurado o pagamento das férias proporcionais correspondentes ao período trabalhado, desde que superior a 14 (catorze) dias, incluída a indenização de um terço de que trata o artigo 7º, XVII da Constituição Federal.

#### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

#### **Condições de Ambiente de Trabalho**

## CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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 local adequado, com fogão ou outro equipamento, para que os empregados possam esquentar seu 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 utilizarem-se de mão de obra feminina.

### Equipamentos de Segurança

## CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - FERRAMENTAS

a) 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.

b) os Empregados se obrigam ao uso devido, a manutenção e limpeza adequada das ferramentas que receberem. As ferramentas deverão ser substituídas imediatamente pelas Empresas, sempre que apresentarem desgastes ou defeitos que possam comprometer a segurança do Empregado.

c) para solicitação de substituição das ferramentas, deverão os Empregados devolver aquelas até então utilizadas, bem como na rescisão ou extinção do contrato de trabalho.

d) não se permite o desconto salarial por quebra de ferramentas, salvo nas hipóteses de dolo ou recusa de apresentação das ferramentas danificadas ou, ainda, havendo previsão contratual, de culpa comprovada do Empregado.

**Parágrafo Único.** 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.

### Equipamentos de Proteção Individual

## CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL (EPI)

a) a Empresa fornecerá aos Empregados os EPI necessários, a serem utilizados nos locais de trabalho e serviços onde os Equipamentos de Proteção Coletiva não eliminem por completo os riscos e agressões ambientais.

b) os EPI deverão ser adaptados de acordo com a necessidade do usuário, em caso de eventual deficiência física.

c) os Empregados se obrigam ao uso devido, a manutenção e limpeza adequada dos EPI.

d) os Equipamentos de Proteção Individual deverão ser substituídos imediatamente pela Empresa, sempre que apresentarem desgastes ou defeitos que possam comprometer a segurança ou a saúde do Empregado.

e) para solicitação de substituição dos EPI, deverão os Empregados devolver aqueles até então utilizados, bem como na rescisão ou extinção do contrato de trabalho.

f) não se permite o desconto salarial por dano nos EPI, salvo nas hipóteses de dolo ou recusa de apresentação dos equipamentos danificados ou, ainda, havendo previsão contratual, de culpa comprovada do Empregado.

g) os EPI, inclusive aqueles de uso excepcional e específico, quando necessários, deverão estar à disposição dos Empregados na integralidade da jornada de trabalho.

### Uniforme

## CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - UNIFORMES

a) a Empresa fornecerá ao Empregado, gratuitamente, o uniforme necessário para o desenvolvimento do trabalho.

b) os Empregados se obrigam ao uso devido, à manutenção e limpeza adequada dos uniformes que receberem.

c) os Uniformes deverão ser substituídos imediatamente pela Empresa, sempre que apresentarem desgastes ou defeitos que possam comprometer a segurança ou a saúde do Empregado.

d) para solicitação de substituição dos Uniformes, deverão os Empregados devolver aqueles até então utilizados, bem como na rescisão ou extinção do contrato de trabalho.

e) não se permite o desconto salarial por dano do uniforme, salvo nas hipóteses de dolo ou recusa de apresentação das peças danificadas ou, ainda, havendo previsão contratual, de culpa comprovada do Empregado.

f) os uniformes deverão possibilitar aos Empregados plenas condições de conforto.

### CIPA ▯ composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros

## CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - 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 (NR5 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.

As 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.

**Parágrafo Terceiro:** Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa do empregado eleito, mesmo que suplente, para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, até 01 (um) ano após o final de seu mandato.

### Treinamento para Prevenção de Acidentes e Doenças do Trabalho

## CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - PROTEÇÃO DO EMPREGADO

No 1º (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.

### Exames Médicos

## CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - EXAMES MÉDICOS

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

**Parágrafo Único:** O exame demissional não poderá coincidir com o período de redução de 02 (duas) horas diárias ou 07 (sete) dias corridos do aviso prévio, no caso de cumprimento deste.

## **Aceitação de Atestados Médicos**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - ATESTADOS**

Serão aceitos os Atestados Médicos e Odontológicos fornecidos por Profissional de instituição de Previdência Social Federal, de profissional da Empresa ou por ela designado, de profissional indicado pelo Sindicato Profissional e Serviço Social da Indústria ou do Comércio, serviço de repartições federais, estaduais ou municipais, incumbidas de assuntos de higiene ou de saúde pública, bem como através de profissional particular.

**Parágrafo Único:** O empregado não perderá nenhuma vantagem oferecida pela empresa, caso se utilize do disposto nesta cláusula.

#### **Primeiros Socorros**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - MEDICAMENTOS**

As empresas fornecerão, gratuitamente, aos seus empregados que sofreram acidente do trabalho, dentro das dependências da empresa, os medicamentos necessário ao tratamento que o sistema público não forneça, bem como vales-transporte que necessitem para locomoção, durante o prazo de 60 (sessenta) dias, contando-se da data do acidente.

#### **Relações Sindicais**

##### **Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - SINDICALIZAÇÃO DOS EMPREGADOS**

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

#### **Contribuições Sindicais**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - RECOLHIMENTO DE MENSALIDADE**

As empresas são obrigadas a descontar em folha de pagamento as mensalidades do Sindicato Profissional, que serão recolhidas até o 10º (décimo) dia do mês subsequente ao desconto.

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA**

De acordo com a manifestação das assembleias gerais com respaldo no artigo 8º IV da Constituição Federal, fica estabelecido entre os signatários que os empregadores farão desconto mensal nos salários de todos os empregados associados, nos percentuais abaixo relacionados, a título de contribuição confederativa.

CASTRO	1,5% (um e meio por cento)
CIANORTE	2,0% (dois por cento)
FOZ DO IGUAÇU	1,5% (um e meio por cento)
GUARAPUAVA	1,5% (um e meio por cento)
IRATI	2,0% (dois por cento)

JAGUARIAÍVA	1,5% (um e meio por cento), limitado a R\$ 35,00 (trinta e cinco reais)
LONDRINA	2,0% (dois por cento)
MAL. CÂNDIDO RONDON	2,0% (dois por cento)
MARINGÁ	2,0% (dois por cento)
MEDIANEIRA	2,0% (dois por cento)
PATO BRANCO	1,5% (um e meio por cento)
PARANAGUÁ	1,5% (um e meio por cento)
PARANAÍ	2,0% (dois por cento)
PONTA GROSSA	1,0% (um por cento), limitado a R\$ 15,00 (quinze reais)
SOM PARANÁ	1,5% (um e meio por cento)
SINTRIMMOC	2,0% (dois por cento)
TOLEDO	2,0% (dois por cento)
UBIRATÃ	2,0% (dois por cento)
UNIÃO DA VITÓRIA	1,5% (um e meio por cento)

As importâncias resultantes do desconto, deverão ser depositados em conta especial junto à Caixa Econômica Federal, ou, junto ao Banco do Brasil, em nome da entidade obreira favorecida até o 5º (quinto) dia útil de cada mês. O não recolhimento do desconto no percentual devido dentro do prazo estipulado sujeitará a empresa às sanções do artigo 600 da CLT. Caberá ao Sindicato o encaminhamento das guias para fins de pagamento junto à CEF ou Banco do Brasil.

A distribuição da mesma será feita conforme orientação impressa na guia que será fornecida pelos Sindicatos Profissionais e efetuada pela Caixa Econômica Federal ou Banco do Brasil, sempre obedecendo aos percentuais a serem distribuídos para o **Sindicato, Federação e Confederação**.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL**

Considerando que as assembleias dos Sindicatos Profissionais signatários do presente Instrumento Normativo foram abertas à toda a categoria, inclusive aos não filiados, na forma do artigo 617, parágrafo segundo, da CLT;

Considerando que a categoria como um todo, independentemente de filiação sindical, foi representada nas negociações coletivas de acordo com o estabelecido nos incisos III e VI do artigo oitavo da Constituição da República e abrangida, sem nenhuma distinção na presente convenção coletiva;

Considerando que a representação da categoria, associados ou não e sua abrangência no instrumento normativo não afeta a liberdade sindical consagrada no inciso V do artigo oitavo da Constituição Federal;

Considerando que a mesma assembleia que autorizou o Sindicato a manter negociações coletivas e celebrar esta convenção anuíram, coletivamente, de modo prévio e expresso, aos descontos salariais a título de contribuição negocial, destinados à entidade sindical, nos termos do Estatuto Social e do art. 545, da CLT (lei 13467/2017)

Considerando o art. 611 da CLT que determina a aplicação da convenção coletiva de trabalho para todos os representados pela entidade sindical;

Considerando a importância de representação sindical pelas entidades de classe:

Dentro da razoabilidade, ficam assim estabelecidos os descontos a serem realizados na folha de pagamento dos empregados, em favor das entidades profissionais:

### **1) SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE LONDRINA;**

Desconto de 4,5% (quatro e meio por cento) sobre a remuneração de cada trabalhador no mês de setembro de 2019, 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.

Para o STICM DE LONDRINA, fica assegurado aos empregados o direito de oposição à referida contribuição, a qual deverá ser apresentada individualmente pelo empregado, diretamente ao Sindicato profissional em sua sede ou sub-sede até 30 (trinta) 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 poderá opor-se através de termo redigido por outrem, no qual deverá estar atestado por 02 (duas) testemunhas devidamente identificadas. Recebida a oposição, o Sindicato fornecerá recibo de entrega e encaminhará ao empregador, para que não seja procedido o desconto.

### **2) SINDICATO DOS OFICIAIS MARCENEIROS DE SÃO JOSÉ DOS PINHAIS**

Fica estabelecido entre os signatários desta que os Trabalhadores da categoria sofrerão um desconto, que as Empresas efetuarão mensalmente, equivalente a 1,5% (um e meio por cento) do salário contratual atualizado, levando-se em consideração 220 (duzentas e vinte) horas do mês trabalhado. Este desconto é estabelecido de acordo com a manifestação da Assembleia Geral realizada no dia 06 de março de 2019 com os Trabalhadores dos municípios de São José dos Pinhais, Fazenda Rio Grande e Tijucas do Sul, conforme Edital de Convocação publicado no jornal Bem Paraná, edição de 26 de Fevereiro de 2019, página 20, limitando-se o desconto a R\$ 35,00 (trinta e cinco reais) mensais por Trabalhador.

**2.1** - As importâncias resultantes do desconto deverão ser recolhidas junto à Caixa Econômica Federal até o dia 10 do mês subsequente ao desconto, através de Boleto Bancário fornecido pela Entidade Sindical.

**2.2** - Em conformidade com o Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta nº 2407/11 firmado com a Procuradoria Regional do Trabalho da 9ª Região, fica assegurado aos Trabalhadores não sindicalizados o direito de oposição à referida contribuição, o qual deverá ser apresentado individualmente pelo Trabalhador, diretamente ao Sindicato Laboral, através de carta firmada de próprio punho, constando nome do Trabalhador, número de cédula de identidade, nome da Empresa onde trabalha, função exercida e a assinatura do oponente, até 30 (trinta) dias após o registro deste instrumento junto ao Ministério do Trabalho e Emprego ou até 30 (trinta) dias após a admissão no trabalho. Em caso de Trabalhador analfabeto o mesmo poderá opor-se através de termo redigido por outrem, o qual deverá estar atestado por 2 (duas) testemunhas devidamente identificadas. Recebida a oposição, o

Sindicato comunicará ao empregador, para que não seja procedido o desconto.

### **3) SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE MARINGÁ;**

Desconto de 4,5% (quatro e meio por cento) sobre a remuneração de cada trabalhador no mês de agosto de 2019, 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.

Para o STICM DE MARINGÁ, faculta-se aos empregados não associados a oposição ao desconto em folha de pagamento da contribuição negocial, a qual necessariamente dar-se-á no prazo de 10 (dez) dias contados do registro do presente instrumento junto ao Ministério do Trabalho e Emprego. A oposição dar-se-á individualmente mediante apresentação, pelo empregado opositor, de carta de oposição devidamente assinada, diretamente na sede do Sindicato, da qual deverá constar necessariamente o nome completo do empregado, o número de inscrição do PIS, a razão social do empregador, o número de inscrição no CNPJ/MF e o endereço deste. A oposição poderá ser enviada por meio postal desde que igualmente assinada, com firma reconhecida e aviso de recebimento discriminando o conteúdo da correspondência, considerando-se a data da postagem como sendo da apresentação da oposição.

**Parágrafo Primeiro:** 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;

**Parágrafo Segundo:** As importâncias resultantes dos descontos deverão ser depositadas junto a Caixa Econômica Federal S/A ou Banco do Brasil, em nome das entidades obreiras até o 10º dia do mês subsequente ao desconto, sob as sanções do artigo 600 da CLT. Fica claro entre as Entidades convenentes que todo e qualquer valor descontado dos trabalhadores, a título de contribuição negocial, é de exclusiva responsabilidade das Entidades Profissionais.

**Parágrafo Terceiro:** Ocorrendo rescisão do contrato de trabalho por qualquer motivo antes de descontada as demais parcelas, deverá ser efetuado o desconto dessas por ocasião da rescisão bem como do empregado que no mês do desconto estiver afastado do emprego por qualquer motivo, sofrerá o desconto no retorno e a parcela descontada será recolhida ao Sindicato Obreiro até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao desconto.

**Parágrafo Quarto:** As empresas que anteciparam reajuste salarial, visando compensar o mesmo por ocasião desta CCT, também deverão descontar a contribuição dos seus empregados.

**Parágrafo Quinto:** Quaisquer divergências, esclarecimentos ou dúvidas quanto à referida contribuição deverão ser tratados diretamente com o sindicato profissional, que assume toda e qualquer responsabilidade em relação à cláusula.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL**

Com base no que dispõe o artigo 8º, item IV da Constituição Federal e o artigo 2º, alínea “f”, do respectivo Estatuto Social da entidade patronal, fica instituída a Contribuição Negocial Patronal, que deverá ser recolhida pelas empresas representadas e associadas, abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, em favor do SINDICATO DA INDÚSTRIA DO MOBILIÁRIO E MARCENARIA DO ESTADO DO PARANÁ – SIMOV.

**Parágrafo Primeiro:** O valor da Contribuição Negocial Patronal é de R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais) e deverá ser pago, em guia própria disponibilizada pelo SIMOV, até o 30º dia contado da data de registro da presente Convenção Coletiva de Trabalho perante o Ministério do Trabalho e Emprego.

**Parágrafo Segundo:** O não recolhimento da Contribuição Negocial Patronal no prazo acima estabelecido implicará na imposição de multa de **10% (dez por cento)** sobre o valor devido, além de juros de 1% (um por cento) ao mês, calculados sobre o principal corrigido.

**Parágrafo Terceiro:** Estão isentas do pagamento da Contribuição Negocial Patronal as empresas que estiverem, na data de vencimento, adimplentes com as demais obrigações perante o SIMOV, em especial com a Contribuição Sindical, Contribuição Confederativa e Contribuição Social (mensalidade).

### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS**

A empresa enviará ao Sindicato Profissional, relação dos operários que pagaram a contribuição sindical e negocial, contendo nomes, função, salário e valor depositado, no prazo de 10 (dez) dias após o seu recolhimento, bem como até o final de mês de novembro, a relação dos empregados pertencentes à categoria.

**Parágrafo Único:** Enviarão ainda cópia do cadastro geral de empregados e desempregados (CAGED), quando houver movimentação, no prazo de 10 (dez) dias após a entrega do mesmo ao MTE.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - COMISSÃO DE REVISÃO DE PROCEDIMENTOS**

O Sindicato Profissional, caso tenham conhecimento de empresas que mantém trabalhadores sem registro em CTPS, que descumpram a Convenção Coletiva de Trabalho e que não forneçam EPI's, agendará reunião com o SIMOV, para juntos buscarem alternativas visando solucionar as pendências.

**Parágrafo Único:** Fica vedado ao Sindicato Profissional adotar quaisquer medidas judiciais em face das empresas que supostamente cometeram irregularidades, antes de aplicadas às alternativas sugeridas na reunião indicada no *caput*.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - 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.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - 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.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - LIVRE ACESSO**

Aconselha-se o livre acesso aos Dirigentes Sindicais, devidamente credenciados, nos locais de trabalho, mediante entendimento prévio entre a empresa e o Sindicato Profissional, para o desempenho de suas funções, vedada a divulgação de matérias político partidária ou ofensiva, e aos membros do Grupo Tripartite de Segurança e Saúde no Ramo Madeireiro e Mobiliário do Estado do Paraná, será garantido acesso às Empresas sediadas nas bases territoriais das entidades convenentes, para acompanhamento das condições de saúde e higiene, mediante entendimento prévio com o Grupo e a Empresa.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - REMESSA DA CAT**

Ocorrendo acidente de trabalho com o empregado, obriga-se a empresa a encaminhar no prazo de 72 (setenta e duas) horas, cópia da CAT ao Sindicato Profissional e em caso de morte, de imediato.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - COMPROVANTES DE DEPÓSITOS DE FGTS**

Sempre que solicitadas pelo Sindicato Profissional, as Empresas farão a comprovação dos recolhimentos do FGTS de seus Empregados.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - RELATÓRIO DE INSPEÇÃO DE CALDEIRAS**

As Empresas remeterão ao Sindicato Profissional, cópia do Relatório de Inspeção das Caldeiras, em conformidade com o que preceitua o item 13.5.12 da Norma Regulamentadora nº 13 da Portaria nº 3.214 de 08/06/1978, no prazo de 10 (dez) dias após o término da inspeção.

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**

Os Sindicatos Profissionais respectivos, somente poderão celebrar ACT's - Acordos Coletivos de Trabalho com empresas associadas ao SIMOV, **sob pena de invalidação**, sendo permitida a celebração de ACT's com empresas não filiadas ao SIMOV, somente nos casos de ausência de Convenção Coletiva de Trabalho.

### **Disposições Gerais**

#### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - MULTA**

Em caso de descumprimento desta Convenção Coletiva de Trabalho, ocasionado pelos signatários ou pela empresa, a parte infratora pagará ao empregado ou entidade prejudicada, as multas estipuladas na respectiva cláusula infringida, ou, se inexistente a previsão, o equivalente a 01 (um) salário mínimo, independentemente do número de cláusulas descumpridas.

### **Outras Disposições**

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - COMISSÃO PARITÁRIA**

Fica acordado entre as partes a instituição de uma Comissão Paritária para solução de problemas e conflitos entre as categorias profissionais e econômicas, que terá a seguinte finalidade:

- a) Propor critérios e fórmulas para implementação do Regime de Participação nos Lucros e Resultados;
- b) Examinar e decidir outras pendências de caráter trabalhista ou técnico de interesse das partes;
- c) Examinar e decidir o que estabelece as cláusulas de Participação nos Lucros e Resultados (PLR) e Comissão de Conciliação prévia;
- d) Esta Comissão reunir-se-á quando se fizer necessária a sua ação, em data a ser marcada entre as partes acordantes;
- e) Examinar, sempre que solicitada, a revisão do enquadramento profissional.

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - PPRA E PCMSO**

Todas as empresas deverão elaborar, independente 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).

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - PRESTAÇÃO DE SERVIÇO FORA DO DOMICILIO PROFISSIONAL**

Ao Trabalhador fora do seu domicílio profissional, por determinação da empresa, e desde que não implique em transferência, terá o direito de ter ressarcidas as despesas com alimentação, hospedagem e transporte, mediante comprovação do efetivo gasto, observados os limites fixados com a Empresa e sem agregação salarial.

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA**

As Entidades signatárias da presente Convenção Coletiva de Trabalho, que ainda não instituíram a CCP, constituirão 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.

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - COMISSÃO INTERSINDICAL**

Os Sindicatos convenientes formarão Comissões para conjuntamente desenvolverem e encaminharem os seguintes assuntos:

- a) fazer levantamento e cadastramento dos empregados que ainda não possuem casa própria;
- b) fazer levantamento e cadastramento dos empregados não alfabetizados existentes na categoria;
- c) estabelecer critérios para orientação afim de evitar a contratação de mão-de-obra informal na categoria;
- d) analisar as CAT-s encaminhadas.

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - 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 parágrafo terceiro do artigo 297 da Lei Nº 9.983, de 14 de julho de 2000.

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - TRANSFERÊNCIA**

O empregado transferido, por iniciativa do empregador, para local mais distante de sua residência, tem direito a suplemento salarial correspondente ao acréscimo da despesa de transporte, independentemente do disposto no parágrafo terceiro do artigo 469 da CLT.

**Parágrafo Único:** Fica proibida a transferência de que trata o parágrafo primeiro do artigo 469 da CLT, sem comprovação da necessidade do serviço.

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA - ACERVO TÉCNICO**

Desde que solicitado pelo empregado demitido ou demissionário, e que conste no registro da empresa, essa fornecerá obrigatoriamente, declaração em que conste os cursos, seminários, palestras, congressos e atividades de ensino freqüentados pelo empregado.

## **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - DEFICIENTE FÍSICO**

As empresas, com 50 (cinquenta) ou mais empregados, fornecerão ao Sindicato Profissional, até o dia 30 (trinta) de dezembro de cada ano, o total de empregados e quais as vagas preenchidas por empregados reabilitados e ou deficientes habilitados perante o INSS.

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

## **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - ESTACIONAMENTO**

Se obrigam as empresas, a manterem nos locais de trabalho, estacionamento coberto para bicicletas e motocicletas.

## **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEGUNDA - LAZER**

As empresas disponibilizarão local adequado para área de lazer de seus empregados, nos horários de descanso, desde que não existam áreas de lazer próximas ao local de trabalho, tais como: praças e parques ou equivalente.

## **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA TERCEIRA - FORO**

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

## **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUARTA - ENTIDADES INTEGRANTES DESTA CCT**

**SINDICATO DA INDÚSTRIA DO MOBILIÁRIO E MARCENARIA DO ESTADO DO PARANÁ - CNPJ: 76.690.247/0001-49.**

**e de outro lado:**

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE LONDRINA - CNPJ: 78.635.885/0001-92;**

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE MARINGÁ - CNPJ: 79.147.005/0001-00.**

**SIND.DOS OF.MARC.E TRAB.NAS INS.SERR.MOV.COMP.LAM.SJP, CNPJ n. 00.422.465/0001-30**

**Parágrafo Único:** DA BASE TERRITORIAL DAS ENTIDADES PROFISSIONAIS SIGNATÁRIAS DA CCT: A distribuição da base territorial das entidades signatárias do presente instrumento, encontra-se disponível no site da Fetraconspar (<http://fetraconspar.org.br/index.php/convencoes-e-tabelas>).

## **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUINTA - VIGÊNCIA DAS CLÁUSULAS ECONÔMICAS E SOCIAIS**

O prazo de vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho será de 02 (dois) anos, ou seja, de 1º de maio de 2019 a 30 de abril de 2021, sendo atribuída vigência anual, ou seja, de 01/05/2019 à 30/04/2020, para as cláusulas de natureza econômica, as quais serão aditivadas em 2020 através de termo aditivo.

DENILSON PESTANA DA COSTA  
Presidente  
SIND DOS TRAB NAS IND DA CONSTRUCAO E MOBIL DE LONDRINA

JORGE MORAES  
Presidente  
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DA CONSTRUCAO E DO MOBILIARIO DE MARINGA

AURELIO SANT ANNA  
Presidente  
SINDICATO DA INDUSTRIA DO MOBILIARIO E MARCENARIA DO ESTADO DO PARANA

RITA DE CASSIA ASSIS SANTOS  
Presidente  
SIND.DOS OFIC.MARC.E TRAB.NAS IND.DE SER.E MOV.DE MAD.MOV.DE JUN. E VIM,VAS,DE CORT.E EST.E DE ESC.E PINC.E  
DE TRAB.NA IND DE CARP, TAN, MAD

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA DE FECHAMENTO CCT SIMOV - LDNA - MGA - SJP 2019**

[Anexo \(PDF\)](#)

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