

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2019/2020

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR001665/2019  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 05/07/2019  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR033943/2019  
NÚMERO DO PROCESSO: 46212.009372/2019-25  
DATA DO PROTOCOLO: 03/07/2019

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

FEDERACAO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DA CONSTRUCAO E DO MOBILIARIO DO ESTADO DO PARANA, CNPJ n. 76.703.347/0001-62, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). RENALDIM BARBOZA PEREIRA;

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 PARANAVAI, CNPJ n. 77.188.571/0001-26, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). RENALDIM BARBOZA PEREIRA;

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). MAURO ALEYX 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 01º de maio de 2019 a 30 de abril de 2020 e a data-base da categoria em 01º de maio.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **das 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, Cafezal 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.

## Salários, Reajustes e Pagamento

### Piso Salarial

#### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

A partir de 1º de maio de 2019, ficam instituídos os pisos salariais conforme classificação profissional abaixo:

#### PISO SALARIAL A PARTIR DE MAIO DE 2019

	POR HORA	POR MÊS
a) AUXILIAR DE PRODUÇÃO	6,28	1.381,60
b) PROFISSIONAL	6,89	1.515,80
c) ENCARREGADO DE PRODUÇÃO	8,74	1.922,80

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 Plaina, 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 2019, ao Aprendiz, cuja permanência nesta função não poderá ultrapassar 180 (cento e oitenta) dias, será garantida uma remuneração de **R\$ 6,00 (seis reais), por hora ou R\$ 1.320,00 (mil duzentos trezentos e vinte 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.

### Reajustes/Correções Salariais

#### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

A partir de 1º de maio de 2019, aos empregados da categoria, será concedido o seguinte reajuste salarial:

- Sobre os salários do mês de abril de 2019, será aplicado o percentual de **5,0% (cinco por cento)**.

**Parágrafo Único:** Eventuais diferenças salariais dos meses de maio e junho de 2019, deverão ser pagas através de folha complementar, juntamente com o pagamento dos salários de julho/2019, e na hipótese da rescisão de contrato, juntamente com as demais verbas de direito.

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

### **CLÁUSULA QUINTA - 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.

### **CLÁUSULA SEXTA - 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.

### **CLÁUSULA SÉTIMA - 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 OITAVA - 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.

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

### **CLÁUSULA NONA - RUBRICAS PAGAS QUE NÃO COMPÕEM BASE SALARIAL**

Fica estabelecido que as importâncias pagas ao empregado por liberalidade do empregador ainda que mensais ou habituais a título de “Prêmio Produtividade”, “Prêmio Produção”, “Prêmio Assiduidade” ou qualquer tipo de rubrica de mesma natureza a título de recompensa por entrega superior ou de excelência, não farão parte da composição da remuneração, estando estas excluídas desta composição, não mais

integrando o cálculo de 13º Salário, Férias, 1/3 de férias, aviso prévio e outras integrações de natureza salarial, bem como não incorporarão ao salário mesmo que em face de pagamento mensal ou habitual, não incidindo sobre as mesmas, o reflexo do DSR (descanso semanal remunerado) nem tão pouco incidindo contribuição previdenciária nem ao FGTS (fundo de garantia por tempo de serviço), conforme redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017.

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

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - 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.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - HORAS EXTRAS**

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

### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - VALE COMPRAS AO TRABALHADOR FILIADO/CONTRIBUINTE COM SINDICATO PROFISSIONAL**

1) Visando retribuir os trabalhadores filiados e/ou contribuintes com o Sindicato Profissional, haja vista que os mesmos arcam com as despesas das negociações coletivas, bem como fortalecer as entidades sindicais, a partir de 1º de maio de 2019, as empresas concederão a todos os seus trabalhadores filiados ao sindicato profissional e/ou que contribuam com a entidade, o benefício "alimentação-convênio", também denominado "vale-mercado", constituído de cupons ou cartões eletrônicos para aquisição de gêneros alimentícios em estabelecimentos comerciais, no valor fixo mensal de **R\$ 65,00 (sessenta e cinco reais)**. -

2) A fim de facilitar as filiações, poderão os próprios trabalhadores solicitar a empresa, através de declaração no próprio local de trabalho, cabendo à empresa encaminhar tal solicitação ao sindicato profissional.

3) O trabalhador não filiado ou que não contribua com a entidade, fará jus a 50% (cinquenta por cento) do valor acima, sendo que a diferença será repassada pelas empresas mensalmente ao Sindicato Profissional. -

3.1) O referido valor deverá ser recolhido até o dia dez do mês subsequente ao mês de referência, através de guias fornecidas pelas Entidades Obreiras, a serem retiradas pelas empresas na sede do Sindicato profissional.

3.2) Caso a empresa não repasse ao Sindicato Profissional, estará sujeita a multa de 10% (dez por cento), a título de juros de mora e eventuais despesas judiciais e honorários advocatícios necessários a cobrança do valor ora fixado.

**Parágrafo Primeiro:** O pagamento do benefício "alimentação-convênio", também denominado "vale-mercado" enquadra-se na Lei n 6.321/76, regulamentada pelo Decreto nº 5/91, através do PAT - Programa

de Alimentação do Trabalhador e é ônus exclusivo do empregador, não sendo permitido, em decorrência desta convenção, qualquer desconto, mesmo que parcial, do salário do trabalhador.

**Parágrafo Segundo:** O pagamento do "vale-compras" é ônus exclusivo do empregador e o pagamento integral do valor do "vale-compras", no importe de **R\$ 65,00 (sessenta e cinco reais)** fica condicionado à assiduidade plena do empregado durante o mês, sendo que na hipótese deste faltar ao serviço injustificadamente, será permitido o desconto proporcional do valor do vale-compras do(s) dia(s) em que o mesmo faltou.

**Parágrafo Terceiro:** Excepcional e exclusivamente, o benefício "alimentação-convênio", também denominado "vale-mercado" será concedido para todos os trabalhadores, quando estiverem afastados por auxílio-doença, licença maternidade e auxílio acidente de trabalho, limitados a 12 (doze) meses a partir da data do afastamento.

**Parágrafo Quarto:** O benefício "alimentação-convênio", também denominado "vale mercado" será entregue mediante recibo, aos trabalhadores, juntamente com o pagamento do salário.

**Parágrafo Quinto:** Na forma da Lei nº 6.321/76 e Decreto nº 5/91, o benefício "alimentação-convênio", também denominado "vale mercado", não é base de cálculo de contribuições ao INSS e de FGTS, não tendo qualquer natureza salarial, nem se sujeitando à integração da remuneração.

**Parágrafo Sexto:** Na forma da Lei nº 6.321/76 e do Decreto nº 5/91, os empregadores efetuarão obrigatoriamente as suas inscrições no PAT, com o objetivo de obter os incentivos fiscais.

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

**Parágrafo Oitavo:** Eventuais diferenças do vale compras dos meses de maio e junho de 2019, poderão ser pagas juntamente com o pagamento salarial de julho de 2019.

### **Auxílio Transporte**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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.

### **Auxílio Morte/Funeral**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - FALECIMENTO DO 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 desta CCT, denominada "seguro de vida".

**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

### **Auxílio Creche**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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.

### **Seguro de Vida**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - SEGURO DE VIDA**

O valor do capital social do seguro de vida em grupo, a partir de 1º de maio de 2019, será de no mínimo R\$ 26.250,00 (vinte e seis mil duzentos e cinquenta 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\$ 7,00 (sete reais), 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.

### **Aposentadoria**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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.

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

### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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.

#### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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.

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - RESCISÕES CONTRATUAIS**

Por ocasião da rescisão ou extinção do contrato de trabalho, o pagamento das verbas decorrentes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverá ser efetuado até 10 (dez) dias contados a partir do término do contrato e atenderão as seguintes condições:

- a) O não atendimento do prazo 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.
- b) A multa aqui prevista não se aplicará às demissões em decorrência de decretação de falência ou concordata.
- c) 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.
- d) 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.
- e) 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.

f) A homologação feita pela Entidade Sindical Obreira, concerne quitação exclusivamente às verbas e aos respectivos valores discriminados no documento rescisório.

g) 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.

h) 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.

i) 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.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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 freqüentado pelo empregado, desde que fornecido previamente pelo empregado o certificado de conclusão, para sua averbação.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - REGISTRO NA CTPS**

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

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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.

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

### **Outras estabilidades**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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.

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

#### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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).

**Parágrafo Único:** Na hipótese da empresa adotar algum sistema legal de compensação de horas de trabalho semanal para folga regular aos sábados ou outro dia útil da semana e convocar excepcionalmente jornada de trabalho nesses dias, obriga a empresa a remunerar as horas trabalhadas nesses dias com acréscimo mínimo de 60% (sessenta) por cento do valor da hora normal de trabalho, sem descaracterizar o acordo de compensação de jornada de trabalho.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - BANCO DE HORAS**

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

#### **Faltas**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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 n° 1722, de 25.07.79.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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.

### **Outras disposições sobre jornada**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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.

### **Férias e Licenças**

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

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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.

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

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

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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.

## **Equipamentos de Segurança**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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.

## **CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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 à 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.

## **Exames Médicos**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

## **Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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.

## **Relações Sindicais**

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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.

#### **Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - LIVRE ACESSO**

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

#### **Garantias a Diretores Sindicais**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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.

#### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA**

1 - de acordo com a manifestação das assembleias gerais com respaldo no artigo 8º IV da CF/88 fica estabelecido entre os signatários que os empregadores farão na folha de pagamento dos empregados, 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 UBIRATÃ 2,00% (dois por cento)**

**STICM DE UMUARAMA 2,00% (dois por cento), limitado a R\$ 35,00.** *(O trabalhador que contribuir com a contribuição negocial prevista nesta CCT, fica isento do pagamento da contribuição confederativa).*

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.**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO 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:

**STICM DE CIANORTE - Desconto de 5% (cinco por cento) sobre a remuneração de cada trabalhador no mês de julho 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.**

**STICM DE PARANAÍ - Desconto de 5% (cinco por cento) sobre a remuneração de cada trabalhador no mês de julho 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.**

**STICM DE UBIRATÃ - Desconto de 5% (cinco por cento) sobre a remuneração de cada trabalhador no mês de julho 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.**

**STICM DE UMUARAMA - Desconto de 2% (dois por cento), a ser descontado mês a mês a partir de maio/2019 da remuneração de cada trabalhador, sindicalizado ou não, limitado à R\$ 35,00, sendo que do montante mensal será repassado 2,08% à 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 UMUARAMA, faculta-se aos empregados não associados, o direito de oposição ao desconto, o qual necessariamente dar-se-á no prazo de 10 (dez) dias contados do registro do presente instrumento junto ao Ministério do Trabalho e Emprego, 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. O trabalhador que contribuir com a CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA prevista nesta CCT fica isento do pagamento da CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL.**

**1 - 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.**

2 - 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.

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

4 - 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 maio de 2019 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.

Parágrafo Único: Fica assegurado aos empregados não associados 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.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO PATRONAL**

No último dia útil do mês de outubro de 2019, 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 2019 a importância de R\$ 499,00 (quatrocentos e noventa e nove reais).
- b) Empresas acima de 20 (vinte) empregados na folha de pagamento do mês de maio de 2019 a importância de R\$ 998,00 (novecentos e noventa e oito 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 infradoras às penalidades previstas no artigo 600 da CLT.

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - 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 QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - 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.

### **Disposições Gerais**

#### **Mecanismos de Solução de Conflitos**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - COMISSÃO PARITÁRIA DE ESTUDOS**

Fica acordado entre as partes, que a partir de 1º de novembro de 2019, será instituída uma Comissão Paritária para solução de problemas e conflitos entre as categorias profissionais e econômicas.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - 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.

### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - 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.

### **Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - 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.

### **Outras Disposições**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - ESTACIONAMENTOS**

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - 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.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - 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.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - TRABALHO POR TAREFA OU DEDUÇÃO**

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.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - COMISSÃO 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.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - PROGRAMA DE PREV. DE RISCOS AMBIENTAIS(PPRA) E PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO**

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.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - 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.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - 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.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - FORO**

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

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - 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>).

**RENALDIM BARBOZA PEREIRA**

Presidente

**FEDERACAO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DA CONSTRUCAO E DO  
MOBILIARIO DO ESTADO DO PARANA**

**SEBASTIAO LIMA DA SILVA**

Presidente

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

**RENALDIM BARBOZA PEREIRA**

Presidente

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

MARCOS ANTONIO BERALDO

Presidente

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

MAURO ALEYX RIBEIRO

Presidente

SIMUR - SINDICATO DAS INDUSTRIAS MOVELEIRAS DE UMUARAMA E REGIAO

**ANEXOS**

**ANEXO I - ATA DE FECHAMENTO DA CCT - SIMUR 20109**

[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>.