

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2026

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR002175/2025
DATA DE REGISTRO NO MTE: 05/08/2025
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR028384/2025
NÚMERO DO PROCESSO: 13068.205676/2025-11
DATA DO PROTOCOLO: 26/07/2025

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

SIND DAS IND SERRARIAS CARP TAN E DE MARC PONTA GROSSA, CNPJ n. 80.250.590/0001-40, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ALVARO LUIZ SCHEFFER;

E

SINDICATO DOS OFICIAIS MARCENEIROS E TRABALHADORES NAS INDS., CNPJ n. 80.251.879/0001-83, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). GENECIR DOS SANTOS;

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 2025 a 30 de abril de 2026 e a data-base da categoria em 01º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **dos Trabalhadores do ramo das indústrias de serrarias, desdobramento e beneficiamento de madeira, fabricação de laminados, compensados, aglomerados, chapas de fibra de madeira, embalagens, carpintarias, esquadrias, tanoarias, artigos diversos de madeira e enquadrados no ramo da madeira. Trabalhadores das indústrias de Vassouras, Escovas e Pincéis; Trabalhadores nas 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), com abrangência territorial em Ponta Grossa/PR.**

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - DO PISO SALARIAL**

A partir de 1º de maio de 2025, o Piso Salarial da categoria, do Profissional Nível I, passará a ser de **R\$ 2.125,20 (dois mil, cento e vinte e cinco reais e vinte centavos)** ou **R\$ 9,66 (nove reais e sessenta e seis centavos)** por hora.

Parágrafo Único – Fica estabelecido como piso de ingresso, o valor **R\$ 1.991,00 (um mil, novecentos e noventa e um reais)**, ou **R\$ 9,05 (nove reais e cinco centavos)** para o período de experiência do empregado, não podendo ultrapassar o prazo máximo de **120 (cento e vinte) dias**.

CLÁUSULA QUARTA - CLASSIFICAÇÃO PROFISSIONAL

A partir de 1º de maio de 2025, será aplicado o reajuste, sobre o piso salarial respectivos do mês de abril de 2025, gerando os seguintes pisos:

FUNÇÃO	PISO	VALOR/HORA
APRENDIZ	R\$ 1.518,00	R\$ 6,90
PISO DE INGRESSO	R\$ 1.991,00	R\$ 9,05
PROFISSIONAL NÍVEL I	R\$ 2.125,20	R\$ 9,66
PROFISSIONAL NÍVEL II	R\$ 2.263,80	R\$ 10,29
PROFISSIONAL NÍVEL III	R\$ 2.402,40	R\$ 10,92

Entende-se como profissionais de cada um dos Níveis I, II e III, os trabalhadores que se enquadram nas seguintes e respectivas descrições:

PROFISSIONAL NÍVEL I - AUXILIAR: Nesta função se enquadram todos os trabalhadores que não possuem conhecimento técnico dispensável para o exercício do ofício e que se subordinam diretamente ao profissional Nível II

PROFISSIONAL NÍVEL II - OPERADOR: Nesta função se enquadram todos os trabalhadores que não possuem ainda a capacidade e o desembaraço do profissional Nível III e executando os serviços sob a orientação e fiscalização do profissional ou ainda do encarregado/supervisor.

PROFISSIONAL NÍVEL III - OPERADOR: É todo trabalhador que possuindo amplos e especializados conhecimentos de seu ofício tem capacidade de avaliá-lo e realizá-lo com produtividade e desembaraço.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUINTA - CORREÇÃO SALARIAL

A partir de 1º de maio de 2025, os empregados que percebem acima dos pisos definidos para cada uma destas categorias, e as demais categorias, até o teto limitador de R\$ 8.157,41 (oito mil, cento e cinquenta e sete reais e quarenta e um centavos), receberão, sobre seu salário, um reajuste de 5,32% (cinco vírgula trinta e dois por cento). Os empregados que receberem acima do teto limitador, receberão, um reajuste no valor mínimo de R\$ 435,00 (quatrocentos e trinta e cinco reais).

Parágrafo Primeiro: As correções salariais futuras ou antecipações salariais seguirão as determinações legais que venham a disciplinar a matéria, ou mediante negociação coletiva.

Parágrafo Segundo: Os reajustes salariais concedidos pelas empresas como antecipação salarial dedutível de forma linear a todos os colaboradores, no período de 01.05.2024 à 31.04.2025, poderão ser compensados e abatidos do reajuste salarial ora acordado.

Parágrafo Terceiro: os aumentos individuais (por meritocracia) não sofrerão abatimento em seus salários.

SALÁRIO ESTÁGIO/MENOR APRENDIZ

CLÁUSULA SEXTA - PISO SALARIAL DO APRENDIZ

Assegura-se aos APRENDIZES previstos na Lei 10.097/00 de 19 de dezembro de 2000 e Decreto no 5.598 de 1º de dezembro de 2005, o salário mensal de **R\$ 1.518,00 (um mil quinhentos e dezoito reais)** desde que cumprida a jornada completa prevista na legislação, tratando-se o piso do salário-mínimo hora previsto em lei federal.

Parágrafo único – Nos termos do parágrafo primeiro do artigo 432 da CLT, os aprendizes poderão realizar até oito horas diárias de aprendizagem teórica, se já tiverem completado o ensino fundamental.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

CLÁUSULA SÉTIMA - DOS COMPROVANTES DE PAGAMENTO

As empresas deverão fornecer aos empregados obrigatoriamente os envelopes de pagamento ou contracheques, nos quais sejam discriminadas todas as parcelas pagas a título correspondentes, percentuais de comissão quando for o caso, o valor dos descontos efetuados e o título dos mesmos, bem como a indicação do valor dos depósitos a título de FGTS.

CLÁUSULA OITAVA - DO LOCAL E ÉPOCA DOS PAGAMENTOS

O pagamento de salários aos empregados, deverá ser efetuado no próprio local de trabalho dos mesmos, durante o expediente, ou imediatamente ao término do mesmo, devendo neste caso ser pago preferencialmente em dinheiro. Admite-se ainda, o pagamento mediante depósito em conta corrente bancária do trabalhador.

Parágrafo Primeiro – O Pagamento dos funcionários deve ser pago até o quinto dia útil do mês

Parágrafo Segundo - Estabelece-se multa de 10% (dez por cento) dia, sobre o saldo salarial, na hipótese de atraso no pagamento de salário.

Parágrafo Terceiro – O pagamento da primeira parcela do 13º salário deverá ser efetuado até o dia 30 de novembro e a segunda até o dia 20 de dezembro, impreterivelmente.

CLÁUSULA NONA - DOS VALES (ADIANTAMENTO)

As empresas poderão conceder adiantamentos parciais mensais de, no mínimo, 40% (quarenta por cento) dos salários básicos dos empregados, até o dia 20 de cada mês, dos salários já corrigidos.

CLÁUSULA DÉCIMA - 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 horas.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DIFERENÇAS SALARIAIS

Considerando a data-base ser 1º de maio, eventuais diferenças salariais de maio e junho/2024, poderão ser pagas juntamente com a folha de julho/2024.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS OUTRAS GRATIFICAÇÕES

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DAS COMPROVAÇÕES DE RECOLHIMENTO DO FGTS

Sempre que solicitados pelo Sindicato Profissional, às empresas farão a comprovação do recolhimento do FGTS.

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - REMUNERAÇÃO DAS HORAS EXTRAS

As duas (02) horas extras diárias, de 2a a 6a feira, prestadas pelos empregados, serão remuneradas com o acréscimo mínimo de 60% (sessenta por cento) sobre o valor da hora normal. Todas as horas extras dos sábados serão remuneradas com o acréscimo mínimo de 80% (oitenta por cento) sobre o valor da hora normal.

Em qualquer caso, devem ser respeitados os descansos adicionais superiores, por ventura existentes.

Parágrafo Primeiro: Fica instituído que as empresas, conjuntamente com o sindicatos obreiro e seus respectivos empregados, poderão celebrar Acordos Coletivos de Trabalho específicos de regime de compensação de horas.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DO TRABALHO EM DIAS DE DESCANSO

O trabalho em horas extras, em dias de descanso semanal remunerado e feriados, será remunerado em dobro.

Parágrafo Primeiro: Havendo interesse, as empresas estão autorizadas a trabalhar em dias de feriado, ficando desde já autorizadas a trocar o dia que seus empregados irão usufruir a folga dos feriados, desde que as compensações das referidas datas ocorram dentro do período de vigência deste instrumento coletivo.

Parágrafo Segundo: Para efetivação da troca, basta que a empresa acorde diretamente com seus empregados, com antecedência mínima de dois dias da data do feriado.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DOS REFLEXOS DAS HORAS EXTRAS E TRABALHO EM DIAS DE DESCANSO

Desde que prestadas com habitualidade, o pagamento de horas extras, incidirá reflexos para o cálculo das férias, gratificações natalinas (13^o salários), aviso prévio, indenização adicional e FGTS. Da mesma forma, o pagamento de horas extras realizadas em dias úteis gera reflexo sobre o pagamento do descanso semanal remunerado.

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - TRABALHO NOTURNO

O trabalho noturno será pago com o adicional de 20% (vinte por cento), a incidir sobre da hora normal.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CESTA BÁSICA

As Empresas concederão a todos os seus empregados, a partir de **01 de julho de 2025** e a iniciar-se nesta data, uma cesta básica ou vale mercado, no valor mínimo de R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais), para os funcionários que cumprirem o seguinte pré-requisito: não possuírem nenhuma falta injustificada ou dois dias de falta justificada por atestado médico durante o mês.

Parágrafo Primeiro: As empresas que pratiquem esse benefício em valor maior do que estipulado nesta cláusula, deverão reajustá-lo no percentual de 5,32% (cinco vírgula trinta e dois por cento), calculado sob o valor praticado em maio de 2024. As empresas que já concederam reajuste do benefício neste período (maio/24 à abr/25), ficarão isentas de novo reajuste.

Parágrafo Segundo: Este benefício deverá ser concedido na forma de cesta básica ou vale mercado, a ser pago até o quinto dia útil de cada mês, e poderá também ser concedido por crédito em cartão corporativo.

Parágrafo Terceiro: As empresas que já concedem esse benefício de forma voluntária deverão se adequar as condições previstas nesta convenção, respeitando o valor mínimo do benefício.

Parágrafo Quarto: A concessão deste benefício, independentemente do valor, constitui verba de caráter indenizatório, não integrando salário sob qualquer hipótese.

Parágrafo Quinto: Havendo contratação ou dispensa no decorrer do mês, que gere a proporcionalidade do auxílio alimentação, este será concedido na fração equivalente ao número de dias trabalhados. Havendo jornada contratada inferior a 220 horas mensais que gere a proporcionalidade do auxílio alimentação, este será concedido na fração equivalente ao número de horas trabalhadas.

Parágrafo Sexto: As faltas decorrentes de acidente de trabalho não serão impedimento para recebimento do benefício previsto nesta cláusula.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - VALES-TRANSPORTE

As empresas fornecerão em periodicidade mínima semanal a seus empregados, a totalidade do número de vales-transporte que os mesmos efetivamente utilizarem na semana, para seus deslocamentos entre o domicílio e o local de trabalho, inclusive nos dias daquela em que houve labor extraordinário - sábados, domingos ou feriados - na forma da Lei 7.418/85.

Parágrafo único - As faltas não justificadas poderão ser descontadas da quantidade dos vales transportes da semana seguinte.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DO BENEFÍCIO EM CASO DE FALECIMENTO

As empresas abrangidas pelo presente instrumento coletivo, repassarão mensalmente ao Sindicato Profissional respectivo, como contribuição preventiva a título de benefício em caso de falecimento, o valor de **R\$ 10,00 (dez reais)** por trabalhador constante da folha de pagamento do período.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A gestão do benefício para os trabalhadores beneficiados e seus respectivos cônjuges, ficará a cargo e sob a exclusiva responsabilidade obrigacional do Sindicato Profissional respectivo, assegurando àqueles as seguintes coberturas pessoais:

- 1) No caso de falecimento do(a) empregado(a), a importância de **R\$ 3.000,00** (três mil reais);
- 2) No caso de falecimento do(a) cônjuge e de descendentes diretos, a importância de **R\$ 1.500,00** (um mil e quinhentos reais);
- 3) Tal benefício será pago diretamente ao(s) dependente(s) devidamente habilitado(s) junto à Previdência Social, em até 48 (quarenta e oito) horas úteis após o protocolo de entrega da certidão original comprobatória correspondente;

PARÁGRAFO SEGUNDO: Até o dia 20 de cada mês, as empresas repassarão tais valores ao Sindicato Profissional, através de guias/boletos fornecidas pelos Sindicatos Profissionais respectivos, sendo de responsabilidade exclusiva do Sindicato Profissional o prévio registro dos mesmos junto às instituições bancárias, bem como os custos operacionais cobrados pelas mesmas, os quais deverão ser pagos diretamente perante a rede bancária ou casas lotéricas;

PARÁGRAFO TERCEIRO: Para que o Sindicato possa emitir as guias/boletos, conforme parágrafo anterior, ficam as empresas obrigadas a encaminhar ao Sindicato Laboral respectivo e ao Sindicato Patronal, até o 5º dia do mês subsequente, relação dos empregados constantes na folha de pagamento do mês anterior.

PARÁGRAFO QUARTO: Caso descumprido tal repasse na data prevista acima, tal montante será acrescido de multa de 2% e juros moratórios de 1% ao mês; **PARÁGRAFO QUINTO:** Na eventual hipótese de ajuizamento de Ação de Cumprimento perante a Justiça do Trabalho para fins de cobrança de valores inadimplidos, incidirá multa de 100%, além dos custos judiciais e honorários advocatícios.

PARÁGRAFO SEXTO: Em caso de inadimplência, e em caso de falecimento, fica a empresa responsável pelo pagamento das coberturas dos valores previstos nos itens 1 e 2 do parágrafo primeiro acima.

PARÁGRAFO SÉTIMO: Do valor total estabelecido no caput acima, será assim repassado/distribuído mensal e proporcionalmente nas contas bancárias das entidades signatárias, sendo: 50% (cinquenta por cento) para o Sindicato Profissional respectivo e 50% (cinquenta por cento), para o Sindicato Patronal.

PARÁGRAFO OITAVO: Independentemente de as empresas já possuírem seguro de vida e/ou plano funeral, também deverão cumprir com o disposto nesta cláusula, por tratar-se de benefício adicional pago em dinheiro aos familiares do falecido.

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA VIGÉSIMA - DO SEGURO DE VIDA

As empresas poderão manter seguro de vida em grupo, em favor dos seus empregados para caso de morte ou invalidez permanente, com subsídio total ou parcial do mesmo, sem que tal benefício possa ser considerado como salário in natura.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DAS ANOTAÇÕES EM CTPS

As empresas deverão anotar em CTPS dos empregados, todas as alterações de contrato de trabalho, tais como funções, cargos e salários, por ocasião das férias concedidas ou pagas ao mesmo, salvo em casos de rescisão contratual, quando tais anotações deverão ser feitas de imediato, tudo em conformidade com a Legislação em vigor.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DAS RESCISÕES CONTRATUAIS

Nos casos em que o empregado for obrigado a deslocar-se da localidade onde presta serviços para receber seus haveres decorrentes da rescisão contratual, a empresa fica obrigada a custear-lhe as despesas de viagem - ida e volta - bem como de estadia e alimentação, ou a ressarcir o obreiro dos respectivos valores, mediante apresentação de comprovantes das despesas efetuadas

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DA HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO CONTRATUAL

Recomenda-se que as empresas homologuem os Termos de Rescisão do Contrato de Trabalho, de contratos firmados por empregados, com mais de 01 (um) ano de serviço, junto ao Sindicato Profissional.

Parágrafo Primeiro - As homologações poderão ser efetuadas das 13:00 às 17:00 horas, sendo que a partir das 15:00 horas os pagamentos serão em dinheiro.

Parágrafo Segundo - Recomenda-se que as homologações referidas na presente cláusula sejam realizadas no Sindicato Profissional, independente do tempo de serviço, quando o contrato for extinto por acordo entre empregado e empregador, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas e, quando o contrato de trabalho for firmado com trabalhador analfabeto.

Parágrafo Terceiro – O instrumento de rescisão ou recibo de quitação, qualquer que seja a causa ou forma de dissolução do contrato, deve ter especificada a natureza de cada parcela paga ao empregado e

discriminado o seu valor, sendo válida a quitação, apenas, relativamente às mesmas parcelas.

Parágrafo Quarto - Somente serão válidos os termos de quitação anual referentes às verbas trabalhistas, com homologação do Sindicato Obreiro.

Parágrafo Quinto – A entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes bem como o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverão ser efetuados até dez dias contados a partir do término do contrato.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA

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

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DO AVISO PRÉVIO

O aviso prévio será comunicado obrigatoriamente por escrito, contra recibo, esclarecendo se o empregado deve ou não trabalhar no período, anotando no verso do aviso, data, hora e local da rescisão.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DOS CONTRATOS POR PRAZO DETERMINADO

Em casos de contrato de trabalho por prazo determinado, incluídos os de experiência, a empresa deverá fornecer ao empregado, já na data de admissão, cópia do instrumento, sob pena de ser considerada a relação, como por prazo indeterminado.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS DE TRABALHO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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, uniformes, fardamentos e outras peças de vestimentas.

Parágrafo primeiro: Os empregados se obrigam ao uso devido, a manutenção e limpeza adequada dos Uniformes. E equipamentos de Proteção Individual de Segurança no Trabalho 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 deverão os empregados devolvê-las, 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 pelo empregado.

Parágrafo Terceiro – Os Equipamentos de Proteção Individual deverão ser adaptados com a necessidade do usuário em caso de eventual deficiência física.

ESTABILIDADE GERAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DAS ESTABILIDADES PROVISÓRIAS

a) Fica assegurado aos empregados em vias de prestação de serviço militar obrigatório, estabilidade provisória, contada a partir da convocação até a baixa militar;

b) Fica assegurada estabilidade provisória, ao empregado que sofrer acidente de trabalho, pelo período de 01 (um) ano, a contar da data de sua alta médica, desde que o afastamento seja superior a 15 dias, conforme o disposto no artigo 118 da Lei No 8.213 de 24 de julho de 1991.

c) Fica assegurada estabilidade aos empregados que, possuindo 05 (cinco) ou mais anos de casa, estejam a 24 (vinte e quatro) meses de adquirir o direito a aposentadoria, desde que tal fato seja expressamente comprovado e comunicado à empresa, sob pena de haver perda desse direito. A estabilidade cessa no momento em que o empregado adquirir o direito a aposentadoria integral, salvo cometimento de falta grave.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DOS APOSENTADOS

Aos empregados que necessitem receber crédito de aposentadoria de que são titulares, fica garantido o período de duas horas por mês para tal, sem qualquer desconto.

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DOS EMPREGADOS ESTUDANTES

As empresas empregadoras abonarão para todos os efeitos legais, a falta ao trabalho do empregado-estudante, para prestação de exame ou prova obrigatória, sujeito esse abono às seguintes condições:

a)- o exame ou prova deverá ser prestado em estabelecimento de ensino oficial ou reconhecido, em horário coincidente com o do trabalho;

b)- a empresa deverá ser avisada pelo empregado-estudante sobre a data e horário do exame ou prova, com antecedência mínima de 48 horas, por escrito;

c)- o empregado-estudante deverá apresentar, após a prestação do exame, comprovante do seu comparecimento ao exame ou prova no dia e horário indicados, inclusive exame vestibular.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ESTACIONAMENTO

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ASSISTÊNCIA JURÍDICA AOS VIGIAS

As empresas viabilizarão 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.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - HORAS IN ITINERE

Resta pactuado e reconhecido, que o tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, inclusive por aquele fornecido por faculdade do empregador, não será computado na jornada de trabalho.

Parágrafo único: Quando do transporte fornecido por faculdade do empregador, o mesmo deverá ser proporcionado tão logo ocorra o encerramento da jornada diária de trabalho, admitindo-se tolerância de 20 (vinte) minutos.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DO BANCO DE HORAS

Para banco de horas de mais de 180 (cento e oitenta) dias, fica autorizadas a instituição do regime de COMPENSAÇÃO DE HORAS DE TRABALHO, assim denominado de “BANCO DE HORAS”, consoante disposto no artigo 59 da CLT, flexibilizando a jornada existente nas empresas, que poderão ser prorrogadas ou compensadas, parcial ou totalmente, desde que não excedente a 2 (duas) horas diárias e 30 (trinta) horas mensais, mediante Acordo Coletivo por escrito. As horas objeto da presente prorrogação, serão compensadas dentro de 120 (cento e vinte) dias após as horas laboradas.

Parágrafo primeiro- As prorrogações diárias e semanais da jornada de trabalho serão efetuadas de acordo com a legislação vigente (jornada semanal de 44,0 horas de trabalho);

Parágrafo segundo- O regime de Banco de Horas poderá abranger, ou não, todos os setores da empresa;

Parágrafo terceiro- Por intermédio do regime do Banco de Horas, a empresa fica autorizada a liberar os empregados do trabalho, em toda a jornada de trabalho ou parcialmente. Neste caso, deverá pagar os salários pela jornada normal, como se os empregados tivessem trabalhado. Poderá, também, a empresa, solicitar trabalho em jornada superior à normal, para futura compensação, na forma desta cláusula, não podendo os empregados se recusarem a cumpri-las, desde que previamente comunicados com

antecedência de 24 (vinte e quatro) horas. O regime de Banco de Horas poderá ser aplicado, tanto para antecipação de horas de trabalho com liberação posterior, quanto para liberação de horas com reposição posterior;

Parágrafo quarto- Sempre que os empregados desejarem, terão livre acesso ao seu Banco de Horas;

Parágrafo quinto- Se ocorrer falta ao trabalho, por necessidade pessoal e particular, as faltas ou o horário de atraso serão lançados a débito no Banco de Horas, desde que o empregado interessado tenha avisado por escrito com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas;

Parágrafo sexto- Quer tenham trabalhado em jornada menor do que 44 (quarenta e quatro) horas ou superior a tanto (44 horas), os empregados receberão salários calculados em horas normais, isto é, na base de 44 (quarenta e quatro) horas semanais;

Parágrafo sétimo- No caso de rescisão de contrato de trabalho, será feito o balanço do Banco de Horas, e em havendo crédito do empregado, receberá o número de horas, acrescido dos adicionais previstos nesta Convenção Coletiva de Trabalho, calculado com base no salário da data da rescisão. Se entretanto houver débito, ele somente será descontado de eventuais haveres do empregado na hipótese de pedido demissional efetuado pelo mesmo, calculado com base no valor da hora normal, tendo como base salarial o da rescisão do contrato, observado ainda o disposto no parágrafo 5o, do artigo 477 da CLT;

Parágrafo oitavo- Acima do limite mencionado nesta cláusula (30,0 horas mensais), haverá necessidade de prévia homologação perante o sindicato profissional;

Parágrafo nono- As horas trabalhadas em prorrogação de jornada para fins de compensação, no regime de Banco de Horas, não se caracterizam como horas extras, sobre elas não incidindo qualquer adicional, salvo as hipóteses abaixo previstas :

Parágrafo décimo- No caso de haver crédito de horas do empregado ao final do período de quatro (120) dias, a empresa se obriga a quitar de imediato as horas trabalhadas, com adicional previsto nesta CCT, cuja quitação será feita juntamente com o pagamento salarial do mês imediatamente seguinte da data do balanço, com o título de "Banco de horas – crédito de horas". Nesta oportunidade, caso seja constatado a existência de débito de horas do empregado, tais horas devidas serão lançadas para o período de Banco de Horas imediatamente seguinte;

Parágrafo décimo primeiro- O regime de Banco de Horas não invalida o acordo de compensação de jornada previsto nesta CCT.

Parágrafo décimo segundo - O Banco de Horas somente poderá ser instituído nas empresas que estiverem sócias do sindicato e em dia com todas as contribuições sociais e Sindicais e, desde que a implementação do Banco de Horas seja cumulativamente permitida pelos Sindicatos Laboral e Sindicato Patronal.

Parágrafo décimo terceiro - O Banco de Horas de até 180 dias poderá ser feito por meio de acordo individual, diretamente entre empregado e empregador.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DA COMPENSAÇÃO DO TRABALHO AOS SÁBADOS

As empresas poderão celebrar com seus empregados acordo coletivo ou individual de compensação de horas de trabalho, com a finalidade extinguir o trabalho aos sábados, levando-se em conta que a jornada de trabalho semanal de 44 horas está dividida em 06 dias úteis de 7h20min cada, tendo por opções:

I – Poderá ser compensado totalmente o labor de sábado se este for completado, no curso da semana – de segunda a sexta-feira – com um acréscimo de no máximo 02 (duas) horas diárias, de modo que em tais dias se completem as 44 (quarenta e quatro) horas semanais de trabalho, respeitados os intervalos intrajornadas.

II – Poderá ser compensado parcialmente o labor de sábado se as horas correspondentes deste forem compensadas no curso da semana, com a prorrogação da jornada de trabalho em até 01 (uma) hora por dia, observadas as demais condições do item anterior.

Parágrafo Primeiro: A empresa, a seu critério, estipulará como será feita a aludida compensação de horas de sábado, respeitadas as determinações do item acima escolhido.

Parágrafo Segundo: Nenhum acréscimo salarial será devido sobre as horas trabalhadas durante a semana para a compensação das horas de sábado.

Parágrafo Terceiro: Em caso de trabalho nos sábados compensados, até o limite de 08 (oito) horas diárias, serão aquelas remuneradas com adicional de 80 % (oitenta por cento), enquanto que as excedentes serão pagas com adicional de 100 % (cem por cento), não cessando os efeitos do acordo de compensação, na forma disposta no parágrafo segundo.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DA 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.

Parágrafo Único: A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto nesta cláusula abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o artigo 70 e o parágrafo 5º do artigo 73 da CLT.

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - REDUÇÃO DE INTERVALOS

O intervalo intrajornada poderá ser inferior a uma hora, conforme prevê o art 71 parágrafo 3o da CLT, desde que respeitadas todas as condições previstas na legislação vigente e autorizada pela Delegacia Regional do Trabalho, em requerimento formal da empresa, ou por acordo coletivo, conforme prevê art. 611-A, III, da CLT.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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.

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

FALTAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DAS AUSÊNCIAS LEGAIS

O empregado terá direito às seguintes ausências legais:

- a) de um dia remunerado para doação de sangue, devidamente comprovada, nos termos do item IV do artigo 473 da CLT;
- b) de três dias, consecutivos em caso de falecimento do cônjuge, ascendente ou descendente;
- c) de três dias consecutivos em virtude de casamento;
- d) de cinco dias no decorrer da primeira semana de nascimento de filho, na forma da C.F;

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - SAQUE DO PIS

A empresa liberará o empregado para saque do PIS, quando esta não fizer o convênio com a Caixa Econômica Federal para pagamento em folha, sendo que as horas dispensadas não poderão ser compensadas ou descontadas. Não se aplicam as disposições acima aos trabalhadores cujo horário de trabalho não impeça que o saque seja feito em outro horário ou forma. O valor individual correspondente (juros ou abono), serão pagos integralmente ao trabalhador.

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DAS FÉRIAS PROPORCIONAIS

Fica assegurado aos empregados com menos de 01 (um) ano de serviço na empresa, e que rescindirem seus contratos de trabalho por pedido de demissão, direito ao recebimento das férias proporcionais, com terço constitucional também proporcional, correspondentes aos meses trabalhados, considerando-se como mês completo as parcelas iguais ou superiores a 15 dias.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DO GOZO DAS FÉRIAS

É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado. O empregado não poderá sair de férias sem o recebimento da remuneração da mesma.

REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL EM 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.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - HIGIENE

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

As empresas com menos de 60 (sessenta) empregados, deverão ter local apropriado e condições de aquecimento de refeições.

CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CIPA

A eleição da CIPA será convocada no prazo mínimo de 60 dias antes do término do mandato em curso. (NR5 item 5.38).

A empresa remeterá ao sindicato profissional em 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 (NR5 item 5.39)

Nos estabelecimentos onde não houver CIPA a comissão eleitoral será constituída pela empresa e pelo sindicato profissional (NR5 item 5.39.1)

O processo eleitoral observará as seguintes condições:

- 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;
- Inscrição e eleição individual, sendo que o período mínimo para inscrição será de quinze dias;
- Liberdade de inscrição para todos os empregados do estabelecimento, independente de setores ou locais de trabalho, com fornecimento de comprovante;
- Garantia de emprego para todos os inscritos até a eleição;
- Realização da eleição no prazo mínimo de 30 (trinta) dias antes do término do mandato da CIPA, quando houver;
- Realização de eleição em dia normal de trabalho, respeitando os horários de turnos e em horários que possibilite a participação da maioria dos empregados;

- Voto secreto;
- Apuração dos votos, com horário normal de trabalho, com acompanhamento de representante do empregador e dos empregados, em número a ser definido pela comissão eleitoral;
- Faculdade de eleição por meios eletrônicos;
- Guarda, pelo empregador, de todos os documentos relativos á eleição, por um período mínimo de cinco anos (NR5 item 5.40)

Havendo participação inferior a cinquenta por cento dos empregados na votação, não haverá apuração dos votos e a comissão eleitoral deverá organizar outra votação que ocorrerá no prazo máximo de dez dias (NR5 item 5.41).

As empresas com mais de 20 (vinte) funcionários deverão constituir CIPA, de acordo com o dimensionamento previsto no quadro I da NR5. As empresas com menos de 20 (vinte) funcionários o empregador deverá designar um responsável pelo cumprimento dos objetivos da NR5.

TREINAMENTO PARA PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS DO TRABALHO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - PROTEÇÃO DO TRABALHADOR

No primeiro dia de trabalho do empregado, será dedicado tempo necessário 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 QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - EXAMES MÉDICOS

As empresas deverão realizar exames médicos para a admissão, demissão ou mudança de função de seus empregados, arcando com as despesas correspondentes, devendo da mesma forma a submetê-los a exames médicos periódicos, pelo menos uma vez por ano, por profissionais, e

preferencialmente por médicos do trabalho e ou entidades conveniadas ou contratadas pelo empregador. Os referidos exames deverão ocorrer em horário normal de trabalho, sem prejuízos de remuneração.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DOS ATESTADOS MÉDICOS

Cada empresa, para fins de justificação de faltas e pagamentos de horas correspondentes, somente aceitará atestados médicos de profissionais com os quais ela mantenha convênio, salvo casos de urgência e/ou emergência. Caso a empresa não mantenha convênio com alguma clínica ou médicos, deverá aceitar os atestados médicos fornecidos pelos profissionais da saúde.

PRIMEIROS SOCORROS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - TRANSPORTE DE ACIDENTADOS, DOENTES E PARTURIENTES

Obriga-se o empregador a transportar o empregado, com urgência, para local apropriado, em caso de acidente, mal súbito ou parto, desde que ocorram no trabalho.

RELAÇÕES SINDICAIS SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - DA SINDICALIZAÇÃO

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

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - RECOLHIMENTO DE MENSALIDADES

De acordo com o artigo 545, parágrafo único, da CLT, as empresas são obrigadas a descontar em folha de pagamento as mensalidades dos associados do Sindicato Operário, quando expressamente autorizadas para tanto, que serão recolhidas até o décimo dia do mês subsequente ao desconto. Os recolhimentos efetuados à partir do décimo primeiro dia sofrerão a multa do artigo 600 e parágrafos da CLT.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL

Considerando que as assembleias do Sindicato 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 este instrumento coletivo anuíram coletivamente aos descontos salariais a título de contribuição assistencial, 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 do instrumento coletivo de trabalho para todos os representados pela entidade sindical;

Considerando o julgamento no STF referente a ARE 1.018.459, que muda o entendimento pela constitucionalidade das contribuições assistenciais, bem como a orientação do FÓRUM ESTADUAL EM DEFESA DA LIBERDADE SINDICAL no que tange a UNIFORMIZAÇÃO PROCEDIMENTAL NA QUESTÃO DO FINANCIAMENTO SINDICAL que define:

i) autorização coletiva e assemblear - O Fórum Estadual em Defesa da Liberdade Sindical ratifica posicionamento no sentido de que as autorizações para o desconto das contribuições sindical, negocial/assistencial deverão ser deliberadas coletivamente no momento da assembleia da categoria, em

conformidade com o estatuto da entidade, as quais, caso autorizada a cobrança e recebimento de alguma contribuição, configuram-se como prévia e expressa autorização para o desconto e recebimento. Tal condição jurídica, determina a respectiva obrigação vinculante e acessória para o empregador, no tocante ao correspondente desconto e repasse ao sindicato, no caso da contribuição negocial/assistencial, desde que previamente definida pelos trabalhadores e prevista no instrumento coletivo; ou de aprovação prévia pela categoria profissional, no caso da contribuição sindical.

ii) critérios de razoabilidade/proporcionalidade – O Fórum Estadual em Defesa da Liberdade Sindical orienta o movimento sindical paranaense para a definição clara e objetiva dos critérios de razoabilidade e proporcionalidade para fixação dos valores de desconto da contribuição assistencial/negocial: o primeiro critério – razoabilidade - vinculado ao percentual do reajuste salarial; o segundo critério proporcionalidade é requisito constituinte e determinante para o valor a ser definido na negociação coletiva e decorre do exame do histórico dos instrumentos coletivos que determinaram o estágio negocial de conquistas em determinada categoria profissional. Para esse critério, aferem-se as conquistas de natureza econômica e social. Desse modo, o somatório analítico dos dois critérios – razoabilidade e proporcionalidade - afiança e determina a expressão econômica do desconto da contribuição assistencial/ negocial;

Considerando a importância de representação sindical pelas entidades de classe;

a) Considerando o Princípio da Razoabilidade conforme recomenda a Legislação vigente, e com respaldo no artigo 8º da Constituição Federal, o desconto será devido por todos os trabalhadores, conforme determinação da assembleia, na folha de pagamento de **julho/2025**, no valor equivalente a **4% (quatro por cento) "per capita", limitado à R\$ 100,00 (cem reais)**, sendo que deste percentual 0,5% (meio por cento) será repassado pelo Sindicato 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.

b) Igual desconto se fará aos empregados associados **admitidos após 01 de julho do decorrente ano**, e que não comprovarem desconto a tal título durante o ano de anterior, ou que retornarem ao trabalho após paralisação por qualquer motivo, no primeiro mês da admissão ou de retorno as atividades, e o valor deverá ser recolhido até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao do desconto.

c) Os recolhimentos deverão ser efetuados em nome do sindicato profissional, no Banco do Brasil S/A ou Caixa Econômica Federal, nas agências de Ponta Grossa. Parágrafo Terceiro: O sindicato profissional fornecerá as empresas as guias próprias ao recolhimento. As empresas deverão remeter à Entidade Sindical Profissional a relação que deverá conter o nome do trabalhador associado.

d) Aos valores não recolhidos no prazo estipulado pelo caput da presente cláusula e seu parágrafo primeiro, será aplicada a mesma correção monetária diária utilizada para correção de débitos fiscais e da Previdência Social, mais **2% (dois por cento) de multa**, sendo que, para atrasos superiores a 90 (noventa) dias, serão aplicados juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, capitalizado.

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

f) 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, **no prazo de 26/05/25 à 04/06/25**, exceto aos sábados e domingos, 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 duas testemunhas devidamente identificadas. Recebida a oposição, o Sindicato fornecerá recibo de entrega e encaminhará ao empregador, para que não seja procedido o desconto.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA

A partir de 1º de maio do respectivo ano, fica estabelecido entre os signatários desta, que na vigência da presente, os trabalhadores associados sofrerão um desconto que o empregador fará na folha de pagamento, mensalmente, a partir da celebração da presente Convenção, equivalente a 1% (um por cento), da remuneração mensal, sendo limitado o referido desconto ao máximo de R\$ 20,00 (vinte reais) per capita. Somente será descontado caso não haja oposição por parte do empregado, a qual poderá ser externada no prazo de até 10 dias antes de haver o desconto, oposição manifestada individualmente e por escrito,

entregando dentro do prazo na secretaria do Sindicato o qual comunicará a Empresa. Esse desconto é estabelecido de acordo com a manifestação das Assembleias com respaldo no art. 8,º inciso 40, da Constituição Federal e é obrigatória a todos os empregados associados beneficiados pela presente Convenção. As importâncias resultantes dos descontos deverão ser depositados em conta especial junto a **Caixa Econômica Federal**, nome da entidade conforme guias que serão encaminhadas pelo Sindicato Profissional, incumbindo-se a Caixa Econômica Federal e distribuição para fins de manutenção do sistema confederativo, sempre obedecendo os percentuais a serem distribuídos para o Sindicato, Federação e Confederação. O não recolhimento do desconto (percentual devido) até o dia 10 de cada mês, sujeitará a empresa a sanções do art. 600 da CLT com as alterações da lei 6986 de 14/04/82, além da correção monetária. As empresas remeterão a entidade profissional a relação dos valores brutos e descontos efetuados dos empregados mensalmente. Não procedendo a empresa o desconto, na forma anteriormente prevista, não mais poderá fazê-lo, responsabilizando-se integralmente pelos valores a serem recolhidos.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL

Será cobrada no mês de maio, com vencimento para o dia 31, o valor de uma Contribuição Confederativa equivalente ao valor de uma mensalidade. A cobrança será realizada apenas às empresas associadas. Do valor recolhido em Contribuição Confederativa, 15% será repassado à Federação das Indústrias do Estado do Paraná e 5% à Confederação Nacional das Indústrias, ficando os demais valores para o Sindicato patronal correspondente. Os repasses serão realizados no mês de julho do decorrente ano.

DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - NEGOCIAÇÃO PERMANENTE

Estabelecem as partes que no mês de janeiro serão realizadas mesas redondas de forma permanente, buscando uma forma de aprimoramento da CCT.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - DAS PENALIDADES

Fica estipulada a multa de 1/3 (um terço) do piso salarial da categoria, pelo descumprimento de qualquer das cláusulas do presente instrumento, que reverterá em favor da parte prejudicada.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - FORO COMPETENTE

O conflito de interesses oriundo da aplicação das presentes normas, serão preliminarmente resolvidos amigavelmente entre as partes e, na impossibilidade, elege-se, desde logo, o foro da Comarca de Ponta Grossa - JUSTIÇA DO TRABALHO - a dirimir o impasse e aplicar as cominações cabíveis, ainda que pecuniárias.

}

**ALVARO LUIZ SCHEFFER
PRESIDENTE
SIND DAS IND SERRARIAS CARP TAN E DE MARC PONTA GROSSA**

**GENECIR DOS SANTOS
PRESIDENTE
SINDICATO DOS OFICIAIS MARCENEIROS E TRABALHADORES NAS INDS.**

**ANEXOS
ANEXO I - ATA PATRONAL**

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - NOTA CONJUNTA

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO III - ATA LABORAL

[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>.