

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025:

SIMA - SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE MÓVEIS DE ARAPONGAS (CNPJ/ MF nº 78.013.810/0001-70), neste ato representado por seu Presidente, Sr. José Lopes Aquino (CPF nº 204.971.489-00) e

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE LONDRINA (CNPJ/MF nº 78.635.885/0001-92), neste ato representado por seu Presidente, Sr. Denilson Pestana da Costa (CPF nº 731.067.399-91), consubstanciados nos artigos 611 e seguintes da CLT, celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA 1ª- VIGÊNCIA E DATA-BASE:

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de maio de 2024 a 30 de abril de 2025 e a data-base da categoria em 1º de maio;

CLÁUSULA 2ª - ABRANGÊNCIA E BASE TERRITORIAL:

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá as categorias econômicas e profissionais representadas pelas Entidades convenentes, inclusive administração, porteiros, seguranças e vigias, compreendidas pelo 3º grupo da CLT, nos municípios de LONDRINA, ASSAÍ, BELA VISTA DO PARAÍSO, CAMBÉ, FLORESTÓPOLIS, IBIPORÃ, JAGUAPITÃ, JATAIZINHO, MIRASELVA PRADO FERREIRA, RANCHO ALEGRE, SÃO SEBASTIÃO DA AMOREIRA, SERTANÓPOLIS, TAMARANA e URAÍ;

CLÁUSULA 3ª - REAJUSTE SALARIAL:

A partir de 1º de maio de 2024, será concedido àqueles que admitidos antes de 01/05/2023, o reajuste salarial integral de 5,50% (cinco inteiros e cinquenta centésimos percentuais) já devidamente corrigido pela CCT. 2023/2024, limitado a salários de até R\$ 7.500,00. Salários a partir de R\$ 7.500,01, haverá livre negociação direta entre empregador e empregado(a), deduzidas eventuais antecipações salariais concedidas no período de 1º de maio de 2023 a 30 de abril de 2024.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Em razão da presente CCT. ter sido celebrada no início do mês de agosto/2024, estabelecem os Sindicatos acordantes, que eventuais diferenças salariais referentes aos meses de maio e junho e julho/2024, deverão ser quitadas até a folha de pagamento de agosto/2024 (06/09/2024), sem quaisquer acréscimos correspondentes;

PARÁGRAFO SEGUNDO: Por igual justificativa prevista no parágrafo anterior, as respectivas diferenças rescisórias verificadas a partir de 01/05/2024, também deverão ser quitadas em TRCT complementar até a data de 07/10/2024, sem qualquer acréscimo correspondente;

PARÁGRAFO TERCEIRO: Para os empregados contratados após maio/2023 e que receberam salário superior aos pisos da categoria, observada ainda aquela expressa exceção prevista no *caput* desta cláusula, será devido o reajuste salarial proporcional à data de admissão de cada qual, nas seguintes proporções abaixo:

ADMISSÃO EM:	REAJUSTE DE:	ADMISSÃO EM:	REAJUSTE DE:
maio/2023	5,50%	novembro/2023	2,76%
junho/2023	5,04%	dezembro/2023	2,30%
julho/2023	4,60%	janeiro/2024	1,84%
agosto/2023	4,15%	fevereiro/2024	1,38%
setembro/2023	3,68%	março/2024	0,92%
outubro/2023	3,22%	abril/2024	0,46%

PARÁGRAFO QUARTO: Tais reajustes acima estipulados pelos Convenentes, satisfazem e extinguem plena, irrevogável e irretroatamente todas e quaisquer pretensões profissionais de atualização e reajustamento salarial, inclusive pertinentes ao período que antecedeu a data-base em questão (01/05/2023 a 30/04/2024);

CLÁUSULA 4ª - PISOS SALARIAIS:

04.1- **PISO SALARIAL MENSAL DE INGRESSO:** A partir de 1º de maio de 2024, deverá ser concedido aos integrantes da categoria profissional que consoante CTPS, jamais anteriormente trabalharam no setor moveleiro em questão (móveis e estofados), até no máximo 6 (seis) meses após a admissão de cada qual, o piso salarial mensal de ingresso de R\$ 1.726,00 (um mil, setecentos e vinte e seis reais). Após tal período (6 meses), os empregados passarão automaticamente a auferir o piso normativo da categoria abaixo previsto;

04.2- **PISO SALARIAL MENSAL DA CATEGORIA:** Exceção feita ao subitem acima (04.1), a partir de 1º de maio de 2024, deverá ser concedido aos integrantes da categoria profissional, o piso salarial mensal mínimo de R\$ 2.033,00 (dois mil e trinta e três reais), observado porém, o disposto no parágrafo primeiro da cláusula seguinte;

CLÁUSULA 5ª - CLASSIFICAÇÃO PROFISSIONAL:

A partir de 1º de maio de 2024, as empresas integrantes desta categoria econômica se obrigam a seu exclusivo critério classificatório e concessivo, mediante correspondente anotação na CTPS dos empregados, a classificá-los dentre as seguintes denominações funcionais, as quais deverão ser respeitadas a menos que não exista o serviço respectivo, observando-se para cada qual, somente após o transcurso do prazo de seis meses (hipótese da cláusula 04.1), os seguintes pisos salariais normativos correspondentes:

- I- **Auxiliar geral**, nesta função se enquadram todos os empregados que não possuem conhecimentos técnicos indispensáveis para o exercício do ofício e que se subordinam diretamente ao Meio Profissional e ao Profissional de cada área específica, recebendo o **piso salarial mínimo de R\$ 2.033,00**;
- II- **Meio Profissional**, nesta função se enquadram todos os empregados que ainda não possuem a capacidade, desembaraço, técnica e produtividade do Profissional, executando os serviços sob a orientação e fiscalização daquele (Profissional) ou ainda do Chefe do setor e que se subordinam diretamente ao Profissional e ao responsável de cada área específica, recebendo o valor mensal de **R\$ 2.133,00**;
- III- **Profissional**, é todo empregado que possuindo amplos e especializados conhecimentos do seu ofício tem capacidade de avaliá-lo e realizá-lo com produtividade e desembaraço. Nessa categoria estão incluídos diferentes condições inerentes ao setor, quais sejam: almoxarife, carpinteiros, costureiras, estofadores, líderes de equipe, marceneiros, montadores de móveis, pintores, soldadores, tapeceiros, torneiros, vigias, operadores de máquinas (operadores de plaina, fresa, CNC, desengrossadeira, destopadeira, serra circular, esquadrejadeira, torno, lixadeira, tupia) e outros assemelhados, recebendo o valor mensal de **R\$ 2.301,00**;
- IV- **Chefe de setor**, é todo empregado que possui amplos e especializados conhecimentos do ofício, com condições de realizá-lo e avaliá-lo, possuindo condições para esta função de confiança, que receberá o valor mensal de **R\$ 2.644,00**.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Em razão da presente CCT, ter sido celebrada no início do mês de agosto/2024, estabelecem os Sindicatos acordantes, que eventuais diferenças salariais referentes aos meses de maio e junho e julho/2024, deverão ser quitadas até a folha de pagamento de agosto/2024 (06/09/2024), sem quaisquer acréscimos correspondentes;

PARÁGRAFO SEGUNDO: Os empregados classificados como oficiais ou chefes, também poderão ser utilizados pelas empresas em quaisquer serviços, segundo as necessidades das mesmas;

PARÁGRAFO TERCEIRO: A presente classificação profissional, é restrita a cada empresa individualmente, não acarretando quaisquer implicações subsequentes para outros empregadores contratantes;

CLÁUSULA 6ª - JOVEM APRENDIZ:

Observadas as demais exigências previstas nas Leis nºs 10.097/2000 e 11.180/2005, ao jovem aprendiz (idade entre 14 e 24 anos) será garantido o **salário mínimo nacional hora**, não se lhe aplicando as disposições contidas nas cláusulas 03, 04 e 05 deste instrumento;

CLÁUSULA 7ª - PAGAMENTO DO SALÁRIO:

Os salários deverão ser pagos até o 5º (quinto) dia útil após o mês subsequente ao trabalho, aí incluindo-se o sábado. Quando o pagamento for efetuado em dinheiro ou cheque bancário, poderá ser efetuado até às 18:00 horas do respectivo dia. Entretanto, quando for realizado com cheque da própria empresa, deverá ser feito até às 11:00 horas de igual data;

CLÁUSULA 8ª - ADIANTAMENTO SALARIAL:

Desde que solicitado pelos empregados, obrigam-se as empresas da categoria em questão, à concessão de adiantamento salarial correspondente a 40% (quarenta por cento) do salário mensal líquido estimado de cada empregado, procedendo-se tal pagamento até o dia 20 (vinte) do mês em curso, dispensando-se a assinatura do trabalhador em comprovante específico, caso tenha tal repasse sido efetuado eletronicamente pela empresa na conta bancária do(a) beneficiado(a);

CLÁUSULA 9ª - COMPROVANTES DE PAGAMENTO:

O empregador fornecerá obrigatoriamente aos seus empregados, física ou por mecanismo eletrônico, os comprovantes de pagamentos (envelope, recibo, aplicativo/software), especificando o nome da empresa, do empregado e as parcelas pagas a qualquer título, de forma discriminada. Informará ainda, o valor do recolhimento do FGTS e os descontos efetuados;

CLÁUSULA 10ª - DESCONTOS SALARIAIS AUTORIZADOS:

Desde que expressa e individualmente autorizado pelos empregados, poderão as empresas, além das deduções previstas em lei, proceder descontos dos salários dos mesmos, **limitados estes a 30% (trinta por cento) da remuneração destes**, relativos a seguro de vida e acidentes pessoais, mensalidades ou empréstimos efetuados pela associação de funcionários, despesas (vales e convênios) com farmácias, supermercados e congêneres (inclusive vale-refeição, através de cupons ou cartões magnéticos), assistência médica e odontológica, previdência privada, empréstimos consignados advindos de convênios do MTE/rede bancária ou diretamente proporcionados pela própria empregadora.

PARÁGRAFO ÚNICO: A qualquer momento os empregados poderão manifestar por escrito o cancelamento parcial ou total da autorização mencionada nesta cláusula, devendo o ciente do empregador estar apostado na via que ficar em poder do empregado;

CLÁUSULA 11ª - ANOTAÇÃO EM CTPS:

As empresas terão o prazo de 05 (cinco) dias úteis para anotar na CTPS, em relação aos trabalhadores que admitir, a data de admissão, a remuneração e as condições especiais, se houver, facultada a adoção de sistema manual, mecânico ou eletrônico;

CLÁUSULA 12ª - PROTEÇÃO DO TRABALHADOR:

Aconselha-se às empresas, no primeiro dia de trabalho do empregado, dedicarem tantas horas quantas forem necessárias para a demonstração e instrução dos equipamentos de proteção individual, dos riscos da atividade a ser exercida, do local de trabalho, como também o programa de prevenção de acidentes de trabalho desenvolvido;

CLÁUSULA 13ª - FERRAMENTAS, UNIFORMES E EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO:

É de responsabilidade das empresas o fornecimento de todas as ferramentas necessárias para o desenvolvimento do trabalho do empregado, ficando proibida a exigência de qualquer utensílio por parte do empregador. Da mesma forma, as empresas fornecerão gratuitamente uniformes e outras peças de vestimentas quando de uso obrigatório, inclusive botas de borracha para utilização nos locais de pisos encharcados. Para a guarda dos EPI's, uniformes e ferramentas obrigatórias, as empresas fornecerão armário ou caixa.

PARÁGRAFO ÚNICO: A higienização do uniforme é de responsabilidade do trabalhador, salvo nas hipóteses em que forem necessários procedimentos ou produtos diferentes dos utilizados para limpeza das vestimentas de uso comum;

CLÁUSULA 14ª - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA:

O contrato de experiência não poderá exceder de 90 (noventa) dias da data de admissão;

CLÁUSULA 15ª - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE:

Para os contratos de trabalho iniciados até 31/07/2019, o adicional de insalubridade devido ao empregado por força de lei, incidirá sobre o respectivo salário normativo /profissional.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Os empregados contratados a partir de 01/08/2019, receberão tal referido adicional tendo como base de cálculo o salário mínimo nacional;

PARÁGRAFO SEGUNDO: Convencionou-se que a atividade de limpeza do(s) banheiro(s) das empresas **não implicará na caracterização de trabalho em condições insalubres**, desde que neutralizados através dos EPI's prévia e periodicamente fornecidos, utilizados e fiscalizados pelas mesmas;

CLÁUSULA 16ª - NÃO CARACTERIZAÇÃO DE ADICIONAL DE PERICULOSIDADE:

Não é devido o adicional de periculosidade no caso de abastecimento do próprio veículo ou equipamento automotor, quando feito pelo trabalhador em caráter eventual;

CLÁUSULA 17ª - REGISTRO ELETRÔNICO DE PONTO - CONTROLE ALTERNATIVO DE JORNADA DE TRABALHO:

Ficam autorizadas as empresas associadas ao SIMA, a adoção de sistema alternativo de controle eletrônico da jornada (sistema de registro eletrônico de ponto alternativo - REP-A), nos termos previstos no artigo 77 da Portaria MTP nº 671, de 8 de novembro de 2021.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O sistema eletrônico alternativo não deverá admitir: **I. Restrições à marcação do ponto; II. Marcação automática do ponto; III. Exigência de autorização prévia para marcação de sobre jornada e; IV. Alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado;**

PARÁGRAFO SEGUNDO: O Registro Eletrônico de Ponto Alternativo (REP-A) adotado deverá reunir, também, as seguintes condições: **I. Encontrar-se disponível no local de trabalho para o registro dos horários de trabalho e consulta; II. Permitir a identificação do empregador e empregado; III. Possibilitar ao empregado a qualquer tempo, através da central de dados, a consulta eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas (acesso ao comprovante após cada marcação) e; IV. Quando solicitado, possibilitar a fiscalização, através da central de dados, da extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas;**

PARÁGRAFO TERCEIRO: Para as empresas associadas ao SIMA, que adotarem a anotação do horário de trabalho em registro eletrônico na forma prevista nesta cláusula, ficam dispensadas as demais obrigações constantes da Portaria MTE nº 671/2021, especialmente quanto à emissão diária do respectivo comprovante diário de registro de horas assinado eletronicamente pelo trabalhador (diários dos horários de entrada e saída de trabalhadores) em bobina de papel;

PARÁGRAFO QUARTO: As empresas associadas ao SIMA, poderão ainda adotar outros meios alternativos de controle de jornada, como controles eletrônicos distintos dos Registradores Eletrônicos de Ponto Instituídos pela Portaria nº 671/2021, que poderão prever registros biométricos de impressões digitais, reconhecimento fácil, reconhecimento de íris e outros afins. Igualmente, poderá ser efetuado através do uso de aplicativos instalados em computadores, totens eletrônicos, telefones celulares, *smartwatches* e outros dispositivos afins ou que venham a ser lançados oportunamente;

CLÁUSULA 18ª - JORNADA DE TRABALHO:

Fixa-se a jornada de trabalho dos empregados da categoria em quarenta e quatro (44,0) horas semanais, ressalvadas eventuais condições mais favoráveis já existentes. A duração normal do trabalho, para empregados em qualquer atividade correspondente, não excederá de oito (08:00) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, acordo coletivo de trabalho ou ainda convenção coletiva;

PARÁGRAFO SEGUNDO: A remuneração da hora extra será, pelo menos, de 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal;

PARÁGRAFO TERCEIRO: CRITÉRIOS E ALTERNATIVAS PARA A COMPENSAÇÃO DE HORAS (conforme disposto no artigo 59, parágrafo 2º, da CLT):

- a) **EXTINÇÃO COMPLETA AOS SÁBADOS:** as horas de trabalho correspondentes aos sábados (4,0 hs), serão compensadas no decurso da semana, de segunda a sexta-feira, com acréscimo de até no máximo duas horas diárias, respeitando-se sempre o limite de 44,0 (quarenta e quatro) horas semanais;
- b) **EXTINÇÃO PARCIAL AOS SÁBADOS:** as horas correspondentes à redução de trabalho aos sábados (4,0 hs), da mesma forma estarão compensadas pela prorrogação da jornada de trabalho de segunda a sexta-feira, observadas as condições básicas da hipótese anterior;
- c) **OCORRÊNCIA DE FERIADOS OU DIAS SANTOS:** quando houver feriado civil ou dia santo que coincidir com o sábado compensado, as empresas poderão, de comum acordo com a maioria simples dos empregados, alternativamente: I - reduzir a jornada semanal, subtraindo os minutos ou horas, relativas à compensação; II - pagar o excedente trabalhado como horas extras;

PARÁGRAFO QUARTO: COMPENSAÇÃO E PRORROGAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO: As empresas que se utilizarem do regime de compensação horária de trabalho, para extinção do labor aos sábados, não estarão impedidas de prorrogarem eventualmente a jornada durante a semana, quando o acordo de compensação preservará a sua plena eficácia e validade jurídica;

PARÁGRAFO QUINTO: DO TRABALHO EXCEPCIONAL EM DIAS DE FERIADO OU SÁBADOS:

Havendo interesse, as empresas associadas ao SIMA estarão livremente autorizadas a trabalhar em dias de feriado ou sábado, proibindo-se o trabalho e a compensação: na Sexta-feira Santa, 1º de maio (dia do trabalhador) e 02 de novembro (Finados), ficando desde já liberadas para trocar o(s) dia(s) no(s) qual(is) seus empregados irão usufruí-lo(s), desde que as respectivas compensações de datas ocorram dentro do período de **180** (cento e oitenta) dias anteriores ou posteriores a tanto, mediante equânime compensação horária correspondente, hipótese na qual nenhuma hora extra será devida aos contratados. Para efetivação da troca, bastará que a empresa acorde por escrito e diretamente com seus empregados, com antecedência mínima de 05 (cinco) dias da(s) data(s) do(s) aludido(s) feriado(s) ou sábado(s), devendo ainda dentro de igual prazo, encaminhá-lo(s) aos e-mails: pinetti@sima.org.br e sinracomldna@sercomtel.com.br, **sob pena de invalidação correspondente;**

PARÁGRAFO SEXTO: COMPENSAÇÃO:

Eventual inobservância das exigências legais relativamente à adoção do regime de compensação horária semanal, não implicará na repetição do pagamento das horas excedentes, sendo devido, apenas, o adicional respectivo;

PARÁGRAFO SÉTIMO: HORAS EXTRAS. COMISSIONISTA PURO OU MISTO:

O empregado, sujeito a controle de horário, remunerado exclusivamente ou não à base de comissões, terá direito ao adicional extraordinário de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) pelo trabalho em horas extras, calculado sobre o valor das comissões a ela referentes;

CLÁUSULA 19ª - JORNADA DE TRABALHO FLEXÍVEL (BANCO DE HORAS):

Em decorrência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, concede-se exclusivamente em favor das empresas associadas ao SIMA, a dispensa do pagamento de horas extras, caso o excesso de horas em um dia seja compensado pela correspondente diminuição em outra data, de maneira que não exceda, **no período máximo de 12 (doze) meses contados de sua respectiva pactuação**, a soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo diário de 10 (dez) horas trabalhadas;

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O banco de horas de que trata o caput acima, deverá ser pactuado por acordo individual escrito, **resguardada sua compensação no período máximo de 12 (doze) meses subsequentes, contados da data de pactuação** (art. 611-A, II, CLT), respeitados eventuais acordos já anteriormente firmados à celebração da presente CCT;

PARÁGRAFO SEGUNDO: Na hipótese de rescisão sem justa causa do contrato de trabalho, e não verificada a respectiva compensação integral da jornada extraordinária, na forma dos parágrafos acima, o trabalhador terá direito ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão;

PARÁGRAFO TERCEIRO: No caso de rescisão contratual por pedido de demissão, havendo horas negativas ainda não compensadas em sua integralidade, as empresas poderão 4 proceder nos haveres rescisórios, o desconto do valor

equivalente às horas devidas, observado para tal desconto o respectivo limite previsto no artigo 477, §5º, da CLT, equivalente assim a 1 (uma) remuneração mensal correspondente;

PARÁGRAFO QUARTO: É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual e escrito, para a compensação no mesmo mês, respeitados porém, eventuais acordos já firmados anteriormente à celebração da presente CCT;

PARÁGRAFO QUINTO: O não atendimento das exigências legais para compensação de jornada, inclusive quando estabelecida mediante acordo escrito, não implicará a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária se não ultrapassada a duração máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional, observados porém, eventuais acordos já firmados anteriormente à celebração da presente CCT;

PARÁGRAFO SEXTO: A prestação de horas extras habituais não descaracterizará o acordo de compensação de jornada, o banco de horas, assim como também o regime de compensação horária "12 x 36" horas;

PARÁGRAFO SÉTIMO: É plenamente válida a adoção concomitante dos regimes compensatórios de compensação semanal com exclusão do trabalho aos sábados e de Banco de Horas, pelo que desde já autorizado expressamente nesta Convenção Coletiva de Trabalho, para todos os fins e regulares efeitos legais;

CLÁUSULA 20ª - INTERVALO INTRAJORNADA:

Considerando-se o disposto no artigo 611-A, inciso III, da CLT, bem como em atendimento ao vigente princípio da prevalência do convencionado sobre o legislado, previsto no caput supracitado, estabelecem as partes que:

- a) Em qualquer trabalho contínuo, com duração de até 04h33min (quatro horas e trinta e três minutos), deixará de ser obrigatória a concessão de um intervalo de descanso de no mínimo 15 (quinze minutos);
- b) Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho;

CLÁUSULA 21ª - "HOME OFFICE" (TELETRABALHO):

Estabelecem, por consenso e na melhor forma de direito, que as empresas, na hipótese em que possibilitada a realização de trabalho à distância, poderão efetuar a alteração do regime de trabalho na modalidade presencial para de teletrabalho temporário, conforme preceituam os artigos 104, 122 e 422, todos do Código Civil, artigo 170, III, da Constituição Federal, Lei nº. 13.979/2020 e artigos 2º, 8º ("caput", parte final), 62, III, 75-A a 75-E, 444, 456 "caput" e 468 "caput", todos da CLT, independentemente de termo aditivo contratual correspondente.

PARÁGRAFO ÚNICO: Para tanto as empresas deverão fornecer toda a estrutura necessária para a realização da atividade remota, especificando as condições provisórias em que o serviço será desenvolvido, prazo de sua duração (com a possibilidade de prorrogação, se necessário), além da prévia comunicação de retorno presencial dos trabalhadores à empresa, precedida de comunicação mínima de 01(um) dia útil, através de meios eletrônicos;

CLÁUSULA 22ª - TRABALHO A TEMPO PARCIAL:

Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral;

PARÁGRAFO SEGUNDO: Para os atuais empregados, a adoção do regime de tempo parcial será feita mediante opção manifestada perante a empresa, na forma prevista em instrumento decorrente de negociação coletiva;

PARÁGRAFO TERCEIRO: As horas suplementares à duração do trabalho semanal normal serão pagas com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o salário-hora normal;

PARÁGRAFO QUARTO: Na hipótese de o contrato de trabalho em regime de tempo parcial ser estabelecido em número inferior a vinte e seis horas semanais, as horas suplementares a este quantitativo serão consideradas horas extras para fins do pagamento estipulado no parágrafo terceiro desta cláusula, estando também limitadas a seis horas suplementares semanais;

PARÁGRAFO QUINTO: As horas suplementares da jornada de trabalho normal poderão ser compensadas diretamente até a semana imediatamente posterior à da sua execução, devendo ser feita a sua quitação na folha de pagamento do mês subsequente, caso não sejam compensadas;

PARÁGRAFO SEXTO: É facultado ao empregado contratado sob regime de tempo parcial converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário;

PARÁGRAFO SÉTIMO: As férias do regime de tempo parcial serão regidas pelo disposto no artigo 130 da CLT;

CLÁUSULA 23ª - REGIME DE COMPENSAÇÃO HORÁRIA "12 X 36":

Em exceção ao disposto no artigo 59 da CLT, é facultado às partes, mediante prévio acordo individual escrito,

estabelecer horário 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 no caput deste artigo abrangerá 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;

CLÁUSULA 24ª - EXCESSO DE HORÁRIO DE TRABALHO POR MOTIVO DE FORÇA MAIOR OU NECESSIDADE IMPERIOSA DA EMPRESA:

Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencionado, para fazer face a motivo de força maior.

PARÁGRAFO ÚNICO: Sempre que ocorrer interrupção do trabalho, resultante de causas acidentais, ou de força maior, que determinem a impossibilidade de sua realização, a duração do trabalho poderá ser prorrogada pelo tempo necessário até o máximo de 2 (duas) horas, durante o número de dias indispensáveis à recuperação do tempo perdido, desde que não exceda de 10 (dez) horas diárias, em período não superior a 45 (quarenta e cinco) dias por ano, sujeita essa recuperação à prévia autorização da autoridade competente;

CLÁUSULA 25ª - AUSÊNCIAS LEGAIS:

O empregado terá direito às seguintes ausências legais:

- a) até 3 (três) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica;
- b) até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento;
- c) por 5 (cinco) dias, em caso de nascimento de filho no decorrer da primeira semana;
- d) por um dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;
- e) até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva;
- f) no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na letra "c" do artigo 65 da Lei nº 4.375, de 17 de agosto de 1964 (Lei do Serviço Militar);
- g) nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior;
- h) pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo;
- i) pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro;
- j) até 2 (dois) dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira;
- k) por 1 (um) dia útil em caso de internação de filho, limitando-se a referida ausência a duas vezes por ano;

CLÁUSULA 26ª - DAS FÉRIAS:

As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um;

PARÁGRAFO SEGUNDO: É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado;

PARÁGRAFO TERCEIRO: A concessão das férias será participada, por escrito, ao empregado, com antecedência de, no mínimo, 30 (trinta) dias. Dessa participação o interessado dará recibo;

PARÁGRAFO QUARTO: O empregado não poderá entrar no gozo das férias sem que apresente ao empregador sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, para que nela seja anotada a respectiva concessão;

PARÁGRAFO QUINTO: A concessão das férias será, igualmente, anotada no livro ou nas fichas de registro dos empregados;

PARÁGRAFO SEXTO: A época da concessão das férias será a que melhor consulte os interesses do empregador;

PARÁGRAFO SÉTIMO: Os membros de uma família, que trabalharem no mesmo estabelecimento ou empresa, terão direito a gozar férias no mesmo período, se assim o desejarem e se disto não resultar prejuízo para o serviço;

PARÁGRAFO OITAVO: O empregado estudante, menor de 18 (dezoito) anos, terá direito a fazer coincidir suas férias com as férias escolares;

PARÁGRAFO NONO: Sempre que as férias forem concedidas após o prazo de que trata o artigo 134 da CLT, o empregador pagará em dobro a respectiva remuneração;

PARÁGRAFO DÉCIMO: Durante as férias, o empregado não poderá prestar serviços a outro empregador, salvo se estiver obrigado a fazê-lo em virtude de contrato de trabalho regularmente mantido com aquele;

PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO: 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 correspondente;

CLÁUSULA 27ª - FÉRIAS COLETIVAS:

Poderão ser concedidas férias coletivas a todos os empregados da empresa ou de determinados estabelecimentos ou setores da mesma.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As férias poderão ser gozadas em 2 (dois) períodos anuais desde que nenhum deles seja inferior a 10 (dez) dias corridos;

PARÁGRAFO SEGUNDO: Para os fins previstos em lei, o empregador comunicará ao órgão local do Ministério do Trabalho, com a antecedência mínima de 10 (dez) dias, as datas de início e fim das férias, precisando quais os estabelecimentos ou setores abrangidos pela medida;

PARÁGRAFO TERCEIRO: Em igual prazo, o empregador enviará cópia da aludida comunicação ao sindicato profissional, e providenciará a afixação de aviso nos locais de trabalho;

PARÁGRAFO QUARTO: Os empregados contratados há menos de 12 (doze) meses gozarão, na oportunidade, férias proporcionais, iniciando-se, então, novo período aquisitivo;

PARÁGRAFO QUINTO: Na eventual hipótese de ocorrência de qualquer imprevisibilidade operacional interna ou externa, caso fortuito ou motivo de força maior, estarão as empresas mediante prévia comunicação escrita ao Sindicato Profissional, dispensadas do cumprimento de tais respectivas comunicações previstas nos parágrafos segundo e terceiro acima, atendida a imperiosa necessidade empresarial correspondente;

PARÁGRAFO SEXTO: Não serão computados como período de férias coletivas, os dias vinte e cinco de dezembro e primeiro de janeiro;

CLÁUSULA 28ª - RESCISÕES CONTRATUAIS:

Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social e dentre outros realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo de até 10 (dez) dias contados a partir do término do contrato, observada ainda aquela outra sequencial obrigação prevista na cláusula 29ª deste instrumento.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O instrumento de rescisão ou recibo de quitação, qualquer que seja a causa ou forma de dissolução do contrato, deverá 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 SEGUNDO: O pagamento a que fizer jus o empregado será efetuado:

- a) em dinheiro, depósito bancário ou cheque visado, conforme acordem as partes; ou
- b) em dinheiro ou depósito bancário quando o empregado for analfabeto;

PARÁGRAFO TERCEIRO: Qualquer compensação no pagamento de que trata o parágrafo anterior não poderá exceder o equivalente a um mês de remuneração do empregado;

PARÁGRAFO QUARTO: 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;

PARÁGRAFO QUINTO: A anotação da extinção do contrato na Carteira de Trabalho e Previdência Social é documento hábil para requerer o benefício do seguro-desemprego e a movimentação da conta vinculada no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, nas hipóteses legais, desde que a comunicação prevista no caput do desta cláusula tenha sido realizada;

PARÁGRAFO SEXTO: As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia da entidade sindical ou da celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação;

PARÁGRAFO SÉTIMO: O Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada, para dispensa individual, plúrima ou coletiva, ensejará quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes;

PARÁGRAFO OITAVO: O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas:

I - por metade:

- a) o aviso prévio, se indenizado; e
- b) a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, prevista no parágrafo 1º do artigo 18 da Lei no 8.036, de 11 de maio de 1990;

II - na integralidade, as demais verbas trabalhistas;

CLÁUSULA 29ª - HOMOLOGAÇÕES RESCISÓRIAS:

Considerando-se o disposto no artigo 611-A, da CLT, bem como em atendimento ao vigente princípio da prevalência do convencionado sobre o legislado, previsto no caput supracitado, **assegura-se aos empregados com mais de 12 (dozes) meses de trabalho para a mesma empresa, que tiverem seus contratos extintos, seja qual for a causa rescisória, a prévia exigência de homologação do respectivo TRCT perante STICML, sob pena de invalidação correspondente, exceto caso inexistente sede ou subsele na localidade de trabalho;**

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As empresas que não forem associadas ao SIMA, pagarão prévia e diretamente ao Sindicato dos Trabalhadores (STICML), no ato da homologação o valor de **R\$ 100,00 (cem reais)** por rescisão contratual havida, que será rateado igualmente entre o STICML e o SIMA, como forma de compensação dos custos dispendidos para celebração desta Convenção Coletiva de Trabalho;

PARÁGRAFO SEGUNDO: Compromete-se o SIMA a cada dia 1º do mês, a enviar ao STICML por e-mail, a relação atualizada das suas empresas associadas com CNPJ/MF, para prévia ciência e cumprimento correspondente;

PARÁGRAFO TERCEIRO: O STICML se compromete cada dia 1º do mês, a enviar ao SIMA por e-mail, lista identificada completa (empresa e trabalhador) das respectivas homologações rescisórias então ocorridas mensalmente, bem como em igual período, a prestar contas e repassar ao SIMA a cada dia 10 (dez) do mês subsequente aos recebimentos, os importes oriundos da disposição contida no parágrafo primeiro acima, mediante recibo;

PARÁGRAFO QUARTO: Estabelecem as partes que a empresa não associada que descumprir o previsto nesta cláusula, arcará com multa em favor do trabalhador, estipulada na quantia equivalente a 01 (um) salário mínimo nacional vigente à época, sem prejuízo daquela inserida na penúltima cláusula deste instrumento;

CLÁUSULA 30ª - CESTA BÁSICA:

Aconselha-se às respectivas empresas da categoria em questão, **a seu exclusivo e livre critério concessivo**, que como forma de incentivo à respectiva **assiduidade**, que mensalmente forneçam uma cesta básica ou vale-refeição (cupons ou cartões magnéticos para aquisição em supermercados) de produtos comestíveis aos seus empregados, que jamais constituir-se-á em "direito adquirido" daqueles.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Tal benefício acima citado, somente será concedido ao trabalhador que durante aquele período não faltar ao serviço, justificadamente ou não, tendo em vista o objetivo incentivador desta recomendação, que é premiar o empregado assíduo e cumpridor das suas obrigações contratuais;

PARÁGRAFO SEGUNDO: Considerando-se tal referida natureza aleatória e motivadora, todo e qualquer valor dispendido pelas empresas para custear tal benefício, jamais integrará a remuneração daqueles empregados que eventualmente o usufrua, portanto, não possuindo caráter salarial, remuneratório ou contraprestativo, nem considerado valor utilidade salarial sob qualquer pretexto;

PARÁGRAFO TERCEIRO: Sugere-se ainda, se possível for, que durante o mês de dezembro do ano em curso tal cesta básica seja acrescida de produtos natalinos, mantidas todas aquelas condições e critérios supracitados;

CLÁUSULA 31ª - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO OU VALE-COMPRAS:

Juntamente com o pagamento do salário, faculta-se às respectivas empresas da categoria em questão, **a seu exclusivo e livre critério concessivo, ainda que habituais**, que concedam mensalmente aos seus trabalhadores vale-compras (cupons, tickets ou cartões magnéticos) ou auxílio alimentação, sem que tais benefícios jamais caracterizem natureza jurídica salarial, remuneratória ou contraprestativa do serviço, cuja iniciativa e liberalidade jamais constituir-se-á em "direito adquirido" daqueles, posto que mera expectativa de direito.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Nos termos da Lei nº 6.321/76, regulamentada pelo Decreto nº 5/91, através do PAT - Programa de Alimentação do Trabalhador, ao qual as empresas deverão obrigatoriamente estar inscritas para usufruírem os respectivos incentivos fiscais, tais benefícios supracitados não são base de cálculo de contribuição ao INSS, de recolhimento do FGTS, tampouco possuindo natureza salarial ou contraprestativa, não se sujeitando assim à integração na remuneração dos beneficiários, nem mesmo considerado valor utilidade salarial, sob qualquer pretexto ou alegação;

PARÁGRAFO SEGUNDO: Na eventualidade do empregador abster-se da inscrição no PAT (fato que lhe beneficia na esfera fiscal), ainda assim não estará descaracterizado o caráter restritivamente indenizatório dos benefícios acima pactuados;

PARÁGRAFO TERCEIRO: Considerando representar inequívoco favorecimento aos trabalhadores, poderão as empresas substituir a concessão mensal de cesta básica de produtos comestíveis aos seus empregados, por auxílio alimentação/vale-compras, preservando-se porém o valor mínimo daquele benefício anterior no período;

CLÁUSULA 32ª - PRÊMIO PRODUTIVIDADE VINCULATIVO À PRÉVIA ASSIDUIDADE:

Como programa de incentivo e motivação vinculativa à produtividade do trabalhador, as **empresas abrangidas por este Instrumento que assim deliberarem a respeito, a seu exclusivo e livre critério concessivo**, poderão fornecer mensalmente aos seus empregados assíduos, por prazo **determinado de até 02 (dois) anos, nos termos do §3º, do artigo 614 da CLT**, um "vale-compras" constituído de cupom ou cartão magnético para aquisição de gêneros alimentícios em estabelecimentos comerciais, o qual será disponibilizado/entregue àqueles que atingirem os parâmetros definidos pelo empregador, juntamente com o pagamento do salário, valendo o crédito como comprovante de liquidação correspondente, o qual jamais constituir-se-á em "direito adquirido" daqueles, observado ainda o disposto nos parágrafos abaixo.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Tal referido benefício deverá ser formalizado entre o empregador e o empregado, desde que cumprida aquela obrigatoriedade constante no parágrafo quarto abaixo, mediante expressa celebração de Acordo Coletivo de Trabalho, o qual deverá conter específica menção do valor e todas as condicionantes cumulativas relativas à assiduidade e produtividade correspondentes, sendo certo que cada empresa adotará livremente seus critérios concessivos, **podendo inclusive serem estipulados de forma setorizada**, restando ora avençado que em caso de concessão por prazo determinado de vigência, a respectiva renovação de tal prêmio ficará igualmente a livre critério concessivo do empregador, podendo inclusive serem adotados outros parâmetros de aferição correspondente (avanços tecnológicos nos diversos setores, etc.), que poderão até mesmo resultar na diminuição quantitativa no valor do prêmio;

PARÁGRAFO SEGUNDO: Na forma da Lei nº 6.321/76 e Decreto nº 5/91, o "vale-compras", não é base de cálculo de contribuições ao INSS e de FGTS, não tendo qualquer natureza salarial, remuneratório ou contraprestativo, não se sujeitando a integração na remuneração, sob qualquer pretexto ou alegação. Considerando-se tal referida natureza aleatória e motivadora, todo e qualquer valor dispendido pelas empresas para custear tal benefício, jamais integrará a remuneração daqueles empregados que eventualmente o usufruam, nem considerado valor utilidade salarial sob qualquer pretexto;

PARÁGRAFO TERCEIRO: As disposições contidas nesta cláusula são compreendidas exclusivamente durante a vigência deste Instrumento, não assegurando quaisquer direitos futuros, individuais ou coletivos, de qualquer título;

PARÁGRAFO QUARTO: A implantação do referido prêmio produtividade vinculativo à prévia assiduidade, em quaisquer das hipóteses anteriormente referidas, **dependerá de prévia aprovação por escrutínio aberto (aclamação)**, da maioria dos trabalhadores de todos os setores, que se fizerem presentes a uma assembleia interna a ser realizada na sede de cada empresa interessada, a qual poderá ser dividida e realizada separadamente entre os setores administrativo e produtivo correspondentes, na presença representativa obrigatória e imprescindível de um membro do SIMA (Silvio Luiz Pinetti) e outro do STICML (exclusivamente: Denilson Pestana da Costa e/ou Gilmar Pinto da Silva);

CLÁUSULA 33ª - SEGURO:

Fica avençado entre as partes convenientes, que a pedido expresso, contra recibo e às expensas dos empregados, será contratada apólice de seguro de vida em grupo;

CLÁUSULA 34ª - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA:

Os sindicatos convenientes comprometem-se o mais rápido possível a instituir uma Comissão de Conciliação Prévia, no âmbito de suas respectivas e coincidentes representações e bases territoriais, conforme estabelecido na cláusula segunda deste instrumento, a qual será paritária, composta por um representante indicado pelo Sindicato Econômico e um representante indicado pelo Sindicato Profissional, com seus respectivos suplentes, mediante livre escolha de cada entidade sindical, conforme oportuna definição conjunta da respectiva instituição formal da mesma, com atribuição precípua na tentativa de conciliação dos conflitos individuais do trabalho, relacionados com os empregados e as empresas representadas pelas entidades sindicais convenientes, inclusive para fins de homologação do termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, previsto na cláusula vigésima nona do presente instrumento, baseado no artigo 507-B da CLT;

CLÁUSULA 35ª - AUXÍLIO FUNERAL:

Considerando-se o disposto no artigo 611-A, da CLT, bem como em atendimento ao vigente princípio da prevalência do convencionado sobre o legislado, previsto no caput supracitado, estabelecem as partes que **as empresas abrangidas pelo presente instrumento coletivo, deverão pagar mensalmente à gestora deste auxílio (FETRACONSPAR - Federação dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário do Estado do Paraná - CNPJ nº 76.703.347/0001-62), como contribuição preventiva a título de auxílio funeral, o valor de R\$ 17,00 (dezesete reais) por trabalhador constante da folha de pagamento do período, até o dia 20 do mês subsequente, ressalvando-se expressamente que tal novo montante deverá ser observado a partir do mês/competência 08/2024, para quitação até 20/09/2024, através de guias/boletos emitidos pelo sistema pró-Sind, podendo ser gerados diretamente pelas empresas ou escritórios contábeis destas, através do site <http://www.fetraconspar.com.br>, sendo de responsabilidade exclusiva da Fetraconspar 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 PRIMEIRO: A gestão do auxílio funeral para os trabalhadores beneficiados e seus respectivos cônjuges, ficará a cargo e sob a exclusiva responsabilidade obrigacional da gestora do auxílio (Fetraconspar), assegurando àqueles as seguintes coberturas pessoais:

- 1) No caso de falecimento do(a) empregado(a), a importância de **R\$ 4.500,00** (quatro mil e quinhentos reais);
- 2) No caso de falecimento do(a) cônjuge, a importância de **R\$ 2.250,00** (dois mil, duzentos e cinquenta reais);
- 3) Tal auxílio será pago pela **Fetraconspar** 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: Tal obrigação pecuniária em questão, é devida pela empresa independentemente dela possuir e arcar de forma direta com prévio e similar estipulação securitária privada (seguro de vida pessoal e/ou auxílio funeral);

PARÁGRAFO TERCEIRO: Caso descumprida tal quitação na data prevista acima, tal montante será acrescido de multa de 2% e juros moratórios de 1% ao mês;

PARÁGRAFO QUARTO: Na eventual hipótese de necessário ajuizamento de Ação de Cumprimento perante a Justiça do Trabalho, para fins de cobrança de valores inadimplidos, os custos judiciais e honorários advocatícios serão rateados proporcionalmente, conforme supracitada cota parte das entidades signatárias;

PARÁGRAFO QUINTO: Do valor total estabelecido no caput acima, será assim repassado/distribuído mensal direta e proporcionalmente nas contas bancárias das entidades signatárias, sendo: 66,66% (sessenta e seis inteiros e sessenta e seis centésimos percentuais) para FETRACONSPAR, junto à Caixa Econômica Federal, agência 0380, operação 003, conta-corrente nº 4802-1 e, 33,34% (trinta e três inteiros e trinta e quatro centésimos percentuais), para o SIMA, junto à Caixa Econômica Federal, agência 0380, operação 003, conta-corrente nº 272-2;

PARÁGRAFO SEXTO: Os recursos oriundos do Auxílio Funeral servirão para pagamentos dos Auxílios Funerais e despesas administrativas do STICML;

CLÁUSULA 36ª - GARANTIAS ESPECIAIS DE TRABALHO:

Ao empregado afastado do emprego, por motivo de doença por mais de 90 (noventa) dias, será assegurada estabilidade provisória no emprego, por 60 (sessenta) dias após o término da licença;

CLÁUSULA 37ª - LICENÇA REMUNERADA PARA DIRIGENTES SINDICAIS:

As empresas se obrigam a fornecer licença remunerada aos dirigentes ou suplentes da entidade sindical, que porventura façam parte de seu quadro funcional. A licença a ser concedida, será de no máximo 20 (vinte) dias por ano, independentemente do número de dirigentes que vier a usufruir do disposto nesta cláusula, limitando-se entretanto o benefício a 3 (três) diretores do sindicato operário. Neste caso, os vencimentos dos dirigentes sindicais, serão pagos como se trabalhando estivessem;

CLÁUSULA 38ª - DIVULGAÇÃO INSTITUCIONAL:

Por ocasião da admissão de novos trabalhadores, recomenda-se às empresas, que procedam a entrega do respectivo material institucional previamente fornecido pelo Sindicato dos Trabalhadores, objetivando informá-los sobre os benefícios da sindicalização;

CLÁUSULA 39ª - QUADRO DE AVISOS:

Fica assegurado ao sindicato profissional, o direito de manter nas dependências da empresa um quadro de avisos, em local a ser antecipadamente escolhido entre as partes. Cujos assuntos a serem fixados, deverão ser previamente anuídos pela empresa.

CLÁUSULA 40ª - ESTACIONAMENTO:

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

CLÁUSULA 41ª - ACORDO COLETIVO DE TRABALHO:

Considerando-se o disposto no artigo 611-A, da CLT, bem como em atendimento ao vigente princípio da prevalência do conveniado sobre o legislado, previsto no caput supracitado, estipulam os sindicatos convenentes, que o Sindicato Profissional (STICML), compromete-se a não celebrar qualquer Acordo Coletivo de Trabalho com empresas da categoria em questão, sem a prévia ciência via e-mail direcionado ao endereço pinetti@sima.org.br, sob pena de invalidação correspondente;

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As empresas que não forem associadas ao SIMA, pagarão prévia e diretamente ao Sindicato dos Trabalhadores (STICML), no ato da formalização de qualquer Acordo Coletivo de Trabalho o valor de **R\$ 60,00 (sessenta reais)** por empregado constante do respectivo termo acordado, que será rateado igualmente entre as entidades signatárias deste instrumento coletivo (STICML e o SIMA), como forma de compensação dos custos dispendidos para celebração desta Convenção Coletiva de Trabalho;

PARÁGRAFO SEGUNDO: Compromete-se o SIMA a cada dia 1º do mês, a enviar ao STICML por e-mail, a relação atualizada das suas empresas associadas com CNPJ/MF, para prévia ciência e cumprimento correspondente;

PARÁGRAFO TERCEIRO: O STICML se compromete a cada dia 1º do mês, a enviar ao SIMA por e-mail, a respectiva listagem dos Acordos Coletivos de Trabalho então verificados no período anterior, bem como, a prestar contas e repassar ao SIMA a cada dia 10 (dez) do mês subsequente aos recebimentos, os importes oriundos da disposição contida no parágrafo primeiro acima, mediante recibo;

CLÁUSULA 42ª - 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 do sindicato operário, que serão recolhidas até o quinto dia útil do mês subsequente ao desconto. Os recolhimentos efetuados entre o quinto dia útil e o décimo quinto dia útil;

CLÁUSULA 43ª - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DAS EMPRESAS:

Conforme decisão da Assembleia Geral Ordinária da categoria econômica, realizada na Sede do SIMA, em 09/07/2024, às 17:00 horas, por ampla maioria de votos, aprovou a Contribuição Negocial em favor da sua entidade de classe patronal, destinada ao custeio do Sistema Sindical e Confederativo previsto no artigo 513-E da CLT no ano de 2024, a qual terá seu recolhimento obrigatório em **30 de setembro de 2024**, na inalterada importância de **R\$ 37,00** (trinta e sete reais), multiplicada pelo número de correspondentes empregados que figuram na folha de pagamento do mês de maio/2024, devendo ser observado o limite mínimo por empresa de **R\$ 370,00 (trezentos e setenta reais)**. O recolhimento em questão, deverá ser efetuado em guias próprias a serem entregues previamente por tal Entidade favorecida.

PARÁGRAFO ÚNICO: O não atendimento desta obrigatoriedade, sujeitará as respectivas empresas infratoras às penalidades previstas no artigo 600 da CLT (multa de 10% nos 30 primeiros dias, com o adicional de 2,0% por mês subsequente de atraso, além de juros de mora de 1,0% ao mês e correção monetária), sem prejuízo ainda das sanções administrativas e providências judiciais correspondentes:

CLÁUSULA 44ª - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DOS TRABALHADORES:

Considerando que a Assembleia do STICML foi realizada com a categoria profissional, inclusive aos não filiados, na forma do artigo 617, parágrafo 2º, da CLT;

Considerando que a categoria como um todo, independentemente de filiação sindical, foi representada nas negociações coletivas de acordo como 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;

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 pela entidade de classe:

1- Em face do que conjuntamente dispõem os artigos 8º, II, da Constituição Federal, 513, “e”, da CLT e MEMO CIRCULAR SRT/MTE nº 04, de 20/01/2006, à exceção dos jovens aprendizes, todos os demais trabalhadores admitidos até 30/04/2024 e abrangidos por este instrumento normativo, aprovado mediante prévia e específica autorização da assembleia geral extraordinária da entidade profissional, contribuirão com o montante equivalente a **5,5%** (cinco e meio por cento) do salário auferido no mês de **agosto/2024**, a título de contribuição negocial, sendo que deste percentual será repassado 0,5% (meio ponto percentual) em cada qual, à Federação dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário do Estado do Paraná, conforme previsto no inciso X, do artigo 8º do Estatuto Social;

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 do Sintracom Londrina até **15 de setembro de 2024**;

3- Caberá ao Sintracom Londrina o fornecimento e encaminhamento das guias para fins de recolhimento dos descontos efetuados, para as contas estabelecidas pelo sindicato;

4- A distribuição das importâncias arrecadadas será feita conforme orientação impressa na guia, sempre obedecendo aos percentuais a serem distribuídos para o Sindicato, Federação e Confederação;

5- Fica estabelecido o amplo direito de oposição incondicional e irrestrita do trabalhador não associado em relação a tal desconto salarial, o qual deverá ser apresentado individualmente pelo empregado e diretamente ao Sindicato Profissional exclusivamente em sua sede ou subsele no prazo máximo e improrrogável de 30 (trinta) dias após o registro eletrônico do presente instrumento perante o Sistema Mediador - MTE, sem efeito retroativo qualquer, em requerimento manuscrito com identificação e assinatura do oponente. Em se tratando de empregado analfabeto, poderá ele opor-se através de termo redigido por outrem, porém assinado por duas testemunhas devidamente identificadas;

6- Obriga-se a entidade profissional, a regressivamente garantir de forma incondicional, irrevogável e irretroatável, o imediato ressarcimento de qualquer condenação judicial que as empresas eventualmente vierem a sofrer já em primeiro grau

de jurisdição, relativamente à devolução das parcelas descontadas a título de contribuição assistencial/reversão salarial aludida nesta cláusula;

7- Compromete-se a entidade profissional, a efetuar ampla e geral divulgação desta Convenção Coletiva a todos os empregados abrangidos pela mesma;

CLÁUSULA 45ª - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA/MENSALIDADE AO SINDICATO DOS EMPREGADOS:

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 um desconto mensal nos salários de todos os empregados associados, **no percentual de 2,0% (dois por cento) ao mês**, a título de 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 do Sintracom Londrina até décimo dia útil de cada mês. O não recolhimento do desconto sujeitará a empresa às sanções previstas no art. 600 da CLT;

3- Caberá ao Sintracom Londrina o fornecimento e encaminhamento das guias para fins de recolhimento dos descontos efetuados, para as contas estabelecidas pelo Sindicato;

4- As empresas remeterão ao Sintracom Londrina a relação dos valores brutos e descontos efetuados dos empregados mensalmente;

5- A distribuição das importâncias arrecadadas será feita conforme orientação impressa na guia, sempre obedecendo aos percentuais a serem distribuídos para o Sindicato, Federação e Confederação;

CLÁUSULA 46ª - MULTA:

Em caso de descumprimento de quaisquer das cláusulas da presente convenção, pagará o empregador diretamente ao empregado, multa única equivalente a **30,0%** (trinta por cento) sobre o salário mínimo nacional, vigente à época da violação correspondente;

CLÁUSULA 47ª - FORO:


Fica estabelecido como foro de eleição, a MM. Vara do Trabalho de Londrina, para dirimir eventuais dúvidas ou proceder esclarecimentos derivados do presente instrumento.

Arapongas-PR, 02 de agosto de 2024.

SIMA - SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE MÓVEIS DE ARAPONGAS
JOSÉ LOPES AQUINO - PRESIDENTE - CPF 204.971.489-00

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE LONDRINA
DENILSON PESTANA DA COSTA - PRESIDENTE - CPF 731.067.399-91

De acordo:


Silvio Luiz Pinetti
Diretor Executivo
(SIMA)


José Manoel Garcia Fernandes
OAB/PR 12.855
(JURÍDICO SIMA)