

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2010/2011

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR001715/2010  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 07/06/2010  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR027115/2010  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46212.007303/2010-49  
**DATA DO PROTOCOLO:** 07/06/2010

SINDICATO DOS TRABALHADORES NA IND COST MOB GUARAPUAVA, CNPJ n. 75.643.619/0001-13, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). SIRLEI CESAR DE OLIVEIRA;

E

SINDICATO DAS INDUSTRIAS DE MADEIRA DE GUARAPUAVA, CNPJ n. 81.644.288/0001-39, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). PEDRO VIRMOND LIMA BITTENCOURT;

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

### **CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de maio de 2010 a 30 de abril de 2011 e a data-base da categoria em 1º de maio.

### **CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **econômicas e profissionais representadas pelas Entidades convenientes em suas respectivas bases territoriais, sendo das Indústrias de Madeiras, Serrarias, Beneficiamentos, Carpintarias e Marcenarias, Tanoarias, Compensados e Laminados e Embalagens, Vassouras, Escovas e Pincéis das Indústrias do Mobiliário e Marcenaria (Fabricação de Móveis de Madeira, Junco, Vime, Fabricação Cortinados, Estofos, Fabricação de Artefatos de Colchoaria, Fabricação de Persianas e Artefatos do Mobiliário, Fabricação de Móveis e Peças do Mobiliário e Marcenaria em Geral)**, com abrangência territorial em **Cantagalo/PR, Guarapuava/PR, Laranjeiras do Sul/PR, Pinhão/PR, Pitanga/PR e Turvo/PR.**

### **Disposições Gerais**

### **Outras Disposições**

### **CLÁUSULA TERCEIRA - CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2010-2011**

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO  
2010/2011

Convenção Coletiva de Trabalho que entre si fazem:

**SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DA MADEIRA, SERRARIAS, BENEFICIAMENTOS, CARPINTARIA E MARCENARIA TANOARIAS, COMPENSADOS E LAMINADOS, AGLOMERADOS E EMBALAGENS DE GUARAPUAVA – CNPJ nº 81.644.288/0001-39.**

e do outro lado:

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE GUARAPUAVA – CNPJ nº 75.643.619/0001-13, assistido pela FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DO ESTADO DO PARANÁ – CNPJ nº 76.703.347/0001-62**

As Entidades Sindicais supra citadas celebram através deste instrumento, com fulcro nos artigos 611 e seguintes da CLT - CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, mediante as cláusulas abaixo.

A presente Convenção Coletiva de Trabalho compreende os municípios a seguir discriminados:

Guarapuava, Pinhão, Pitanga, Cantagalo, Turvo, Candói, Mato Rico, Laranjeiras do Sul, Nova Laranjeiras, Rio Bonito do Iguaçu, Virmond, Santa Maria do Oeste, Reserva do Iguaçu, Marquinho, Boa Ventura do São Roque, Porto Barreiro, Goioxim, Foz do Jordão, Palmital e Campina do Simão.

### **01 - PRAZO DE VIGÊNCIA**

A vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho será de 01 (um) ano a contar de 1º de Maio de 2.010 à 30 de Abril de 2.011.

### **02 - CATEGORIAS ABRANGIDAS**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrange as categorias econômicas e profissionais representadas pelas Entidades convenentes em suas respectivas bases territoriais, sendo das Indústrias de Madeiras, Serrarias, Beneficiamentos, Carpintarias e Marcenarias, Tanoarias, Compensados e Laminados e Embalagens, Vassouras, Escovas e Pincéis das Indústrias do Mobiliário e Marcenaria (Fabricação de Móveis de Madeira, Junco, Vime, Fabricação Cortinados, Estofos, Fabricação de Artefatos de Colchoaria, Fabricação de Persianas e Artefatos do Mobiliário, Fabricação de Móveis e Peças do Mobiliário e Marcenaria em Geral).

### **03 - REAJUSTE SALARIAL**

A partir de 1º de maio de 2010, aos empregados da categoria será concedido o seguinte reajuste salarial:

Sobre os salários do mês de abril de 2010, já reajustado de acordo com a cláusula 4ª da Convenção Coletiva de Trabalho – 2009/2010, registrada no MTE em 24/06/2009, os salários serão reajustados, aplicando-se o percentual de no mínimo 8% (Oito por cento).

**Parágrafo primeiro:** Os trabalhadores que foram desligados no período de 1º de Maio de 2010 até a data da assinatura e registro desta CCT, e aos que foram demitidos com aviso prévio indenizado, no mês de Abril de 2010, com a projeção dos direitos para o Mês da Data Base da Categoria, deverão dirigir-se até sua ex - empresa empregadora para receber as

diferenças, devidas, que serão pagas em uma única parcela e de forma imediata.

#### **04 - PISO SALARIAL**

Na vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho fica instituído que o piso salarial mínimo a todos os trabalhadores da categoria profissional será pago da seguinte forma:

- a) A partir de 1º de Maio de 2010 será no valor de R\$ 715,00 (Setecentos e Quinze Reais) por Mês ou R\$ 3,25 (Três Reais e Vinte e Cinco Centavos) por Hora.
- b) A partir de 1º de Maio de 2010 até 30 de Abril de 2011, o piso salarial de ingresso será no valor de R\$ 627,00 (Seiscentos e Vinte e Sete Reais) por Mês ou R\$ 2,85 (Dois Reais e Oitenta e Cinco Centavos) por Hora, aos trabalhadores que forem contratados, e que não tenham trabalhado na mesma empresa, somente estes, e durante o período do contrato de experiência, ou seja, por no máximo 90 (noventa) dias, após este período o piso será conforme o caput desta cláusula.
- c) Fica instituído, a partir de 01 de maio de 2010, o piso salarial de APRENDIZ (art. 428 da CLT), no valor de R\$ 627,00 (Seiscentos e Vinte e Sete Reais) por Mês ou R\$ 2,85 (Dois Reais e Oitenta e Cinco Centavos) por Hora.

**Parágrafo Primeiro:** Os trabalhadores que foram desligados no período de 1º de Maio de 2010 até a data da assinatura e registro desta CCT, e aos que foram demitidos com aviso prévio indenizado, no mês de Abril de 2010, com a projeção dos direitos para o Mês da Data Base da Categoria, deverão dirigir-se até sua ex - empresa empregadora para receber as diferenças, devidas, que serão pagas em uma única parcela e de forma imediata.

#### **05 - AUXILIO FUNERAL**

Para hipótese de morte natural do empregado ou por acidente de trabalho, a empresa comunicará o fato ocorrido ao Sindicato de Trabalhadores da Categoria, até 12 horas úteis após o conhecimento do fato, pagando ao dependente habilitado perante a Previdência Social, mediante comprovação, a seguinte indenização:

- a) em caso de morte natural ou acidental não decorrente da relação de trabalho, o equivalente a 2,5 (dois e meio) salários base do empregado;
- b) em caso de morte por acidente de trabalho ou percurso de trabalho, o equivalente a 3 (três) salários base do empregado.

**Parágrafo Único:** A presente indenização será limitada ao valor máximo de R\$ 2.000,00 (dois mil reais), ficando isenta do cumprimento do disposto nesta cláusula, as Empresas que mantiverem seguro de vida em favor de seus empregados, cuja indenização seja superior aos valores aqui estipulados.

#### **06 - DOENÇAS OU ACIDENTE DO TRABALHO**

Nos locais de trabalho isolados, os operários mantidos afastados do convívio diário do lar, no caso de contraírem enfermidades, ou serem vítimas de acidente, as empresas prestarão assistência médica hospitalar compatível com a enfermidade ou acidente bem como arcarão com as despesas de transporte, alimentação e medicamentos, até o momento que providenciarem a sua remoção para o seio da família.

I - A empresa manterá nas frentes de trabalho e/ou fábricas, materiais necessários de primeiros socorros e pessoas habilitadas, sob pena de uma multa de dois salários mínimos em

favor do empregado.

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

III. Ocorrendo acidente de trabalho com o empregado, a empresa encaminhará no prazo de 48 horas, cópia da CAT ao Sindicato Profissional e em caso de morte, de imediato.

IV. As empresas que tenham em seu quadro funcional empregado do sexo feminino, na caixa de primeiros socorros, deverá conter absorventes higiênicos, para ocorrências emergenciais.

#### **07 - PROTEÇÃO AO TRABALHADOR**

O primeiro dia de trabalho será destinado ao treinamento com material de proteção individual (EPI), bem como será esclarecido ao empregado os riscos de sua atividade inclusive no local de trabalho, como também lhe será apresentado o programa de prevenção de acidentes da empresa, sempre em conjunto com um membro da CIPA, representante dos trabalhadores.

I) O uniforme, quando exigido pelo empregador, será por ele fornecido, sem ônus para o empregado.

II) A empresa fornecerá os equipamentos de proteção individual (EPI) gratuitamente, quando exigidos por lei.

III) As ferramentas quando exigidas, serão fornecidas pela empresa, sem nenhum ônus ao empregado, em quantidade e qualidade suficientes para realização dos serviços, sendo o empregado responsável pela guarda e conservação, sob pena de desconto.

IV) Para a guarda dos EPI's, ferramentas e uniformes as empresas fornecerão armários ou caixas com fechadura.

V) Os EPI's deverão ser adaptados de acordo com a necessidade do usuário, em caso de qualquer deficiência.

VI) A recusa do uso dos EPI's implicará em sanção disciplinar. A danificação proposital ou perda dos EPI's, além da punição, obriga o empregado a indenização dos mesmos.

#### **08 - CIPA**

Garantirão as empresas aos membros eleitos da CIPA representantes dos trabalhadores, em conjunto ou separadamente, 1 (uma) hora por semana, dentro do período normal de trabalho, para a realização de inspeção de higiene e segurança do trabalho no âmbito da empresa, ficando obrigada a empresa a:

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

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

O presidente e o vice-presidente da CIPA constituirão dentre seus membros, no prazo mínimo

de 55 (cinquenta e cinco) dias antes do término do mandato em curso, a comissão eleitoral (CE), que será a responsável pela organização e acompanhamento do processo eleitoral (NR 5 item 5.39).

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

O processo eleitoral observará as seguintes condições:

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

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

c) liberdade de inscrição para todos os empregados do estabelecimento, independente

d) garantia de emprego para todos os inscritos até a eleição;

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

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

g) voto secreto;

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

i) faculdade de eleição por meios eletrônicos;

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

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

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

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

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

**Parágrafo Segundo:** Faculta-se ao Sindicato Profissional participar das reuniões

extraordinárias, em casos de ocorrência de acidentes, da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA, comunicando a empresa com antecedência.

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

**Parágrafo Quarto:** Constatada a inexistência de CIPA, o Sindicato Profissional deverá oficiar a empresa para que regularize e implemente a Comissão no prazo de 30 (trinta) dias, sob pena de não o fazendo incorrer na multa de 01 (um) piso da categoria por mês de atraso. Esta multa deverá reverter aos empregados de forma proporcional.

## **09 - FÉRIAS PROPORCIONAIS**

A todos os empregados que rescindam o seu contrato de trabalho por pedido de demissão, fica assegurado o pagamento das férias proporcionais correspondentes aos meses trabalhados, ou fração superior a 14 (quatorze) dias, incluída a indenização de um terço de que trata o art. 7º, XVII da CF.

**Parágrafo Único:** A não observância do disposto na presente cláusula, ensejará multa equivalente ao dobro do valor das férias proporcionais devidas, caso a empresa não efetue o pagamento no prazo de 10 (dez) dias contados da data da notificação pelo Sindicato Profissional.

## **10 - FÉRIAS.**

O início das férias coletivas, integrais, parciais ou individuais não poderá coincidir com sábados compensados, domingos e feriados.

Não serão computados como período de férias os dias 25 de dezembro e 1º de janeiro, exceto nos casos de férias coletivas.

Quando o reajuste salarial ocorrer durante o período de férias, a complementação do pagamento deverá ser efetuado no 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao início do gozo das mesmas.

**Parágrafo Primeiro:** As faltas ou ausências decorrentes de acidente do trabalho não são consideradas para os efeitos de duração de férias, desde que não superior a 06 (seis) meses .

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

**Parágrafo Terceiro:** No caso das férias coletivas, os empregados que não tiverem cumprido integralmente o período aquisitivo no momento da concessão, e gozarem férias em período superior a seu direito proporcional, deverão compensar trabalhando, o número de horas gozadas a mais, no próximo período aquisitivo, o ajuste das condições para a compensação, será efetivado com a participação do Sindicato Profissional quando não houver banco de horas.

## **11 - RESCISÕES CONTRATUAIS**

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

a) até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato, ou ;

b) até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento;

c) o não atendimento do prazo acima fixado implicará no pagamento de multa equivalente a um dia de salário para cada dia de atraso, a partir dos prazos legais, diretamente ao empregado dispensado, juntamente com as demais verbas rescisórias. A penalidade prevista neste item, tem a mesma natureza jurídica do artigo 477 da CLT, devendo ser aplicada a mais benéfica ao trabalhador, limitada ao disposto no artigo 412 do código civil.

d) a multa aqui prevista não se aplicara as demissões em decorrência da decretação de falência ou concordata;

e) no caso de falta ou recusa do empregado no recebimento das verbas, comunicará a empresa o Sindicato dos Trabalhadores mediante protocolo, para ressalva de seus direitos;

f) quando da homologação, devera a empresa apresentar o Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho, bem como comprovante de recolhimento do FGTS e da multa, se devida, nos termos do parágrafo primeiro do Artigo 9º, do decreto 2.430/97 que regulamentou a Lei 9.491/97 e a Lei Complementar nº 110 de 29/06/2001;

g) aos empregados com mais de 03 (três) meses de serviço para a mesma empresa, e que tiver sido dispensado, fica assegurado a exigência da homologação da rescisão do contrato de trabalho, excetuando-se, entretanto esta disposição no caso de inexistência de sede ou sub-sede do Sindicato Profissional no local de trabalho do empregado dispensado, em funcionamento na data de início de vigência da presente Convenção;

h) as homologações quando pagas em cheques deverão ser feitas até às 14:00 horas;

i) quando da rescisão de contrato de trabalho a empresa deverá fornecer cópia ao empregado do atestado demissional;

j) quando da rescisão do contrato de trabalho, a empresa deverá fornecer cópia ao empregado do Perfil Profissiográfico Previdenciário, abrangendo as atividades exercidas e devidamente atualizadas;

**Parágrafo Primeiro:** Nos casos em que o empregado for obrigado a deslocar-se da localidade onde presta seus serviços para receber seus haveres decorrente da rescisão contratual, a empresa terá que 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, salvo despedida por justa causa.

**Parágrafo Segundo:** A homologação feita pela entidade Sindical Profissional concerne quitação exclusivamente às verbas e aos respectivos valores discriminados no documento rescisório.

## 12 - GARANTIAS ESPECIAIS DE TRABALHO

a) ao empregado afastado por motivo de doença por mais de 75 (setenta e cinco) dias ininterruptos, será assegurada estabilidade no emprego por 60(sessenta) dias após o término

da licença previdenciária;

b) fica assegurado aos empregados em vias de prestação de serviço militar, estabilidade provisória, contada a partir da data em que for julgado apto em inspeção médica ao referido serviço;

c) a garantia de emprego prevista na letra "a" desta cláusula fica limitada a uma vez ao ano, independentemente do número de afastamento.

### **13 - HORAS EXTRAS**

a) as horas extras trabalhadas serão remuneradas com adicional de 50% (cinquenta por cento) para as duas primeiras horas diárias trabalhadas, e com adicional de 60% (sessenta por cento) para as excedentes;

b) as horas trabalhadas nos sábados compensados, feriados e nos dias destinados a repouso semanal serão remuneradas com adicional de 100% (cem por cento) sobre a hora normal.

**Parágrafo Único:** O trabalho em horas extraordinárias, não invalida o acordo de Banco de Horas, quando existente.

### **14 - AVISO PRÉVIO**

O aviso prévio será comunicado obrigatoriamente por escrito, contra recibo, esclarecendo se o empregado deve ou não trabalhar no período, observados os prazos da cláusula 11, anotando no verso do aviso, data, hora e local da rescisão.

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

### **15 - AUSÊNCIAS LEGAIS**

O empregado terá direito as seguintes ausências legais:

a) de três dias úteis consecutivos, em caso de falecimento de cônjuge, ascendentes, descendentes ou irmão;

b) de dois dias úteis consecutivos em caso de internação de filho, para a empregada mãe, limitando-se a referida ausência duas vezes no ano, e na falta desta o pai ou responsável legal;

c) de três dias consecutivos, em virtude de casamento;

d) de cinco dias consecutivos no decorrer da primeira semana de nascimento de filho;

e) de um dia útil em caso de falecimento de sogro ou sogra;

f) para efeito das ausências legais não se considera como dia útil o sábado, quando não trabalhado.

**Parágrafo Único:** As ausências previstas no item "a" abrange os ascendentes e descendentes até o 3º grau.

### **16 - COMPROVANTES DE PAGAMENTO**

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

## **17 - RECEBIMENTO E ENTREGA DA CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL**

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

**Parágrafo Primeiro:** Na CTPS deverá constar a real função exercida pelo empregado.

**Parágrafo Segundo:** Será devida ao empregado a indenização correspondente a 1 (um) dia de salário, por dia de atraso, pela retenção de sua carteira profissional após o prazo de 05 (cinco) dias, salvo nos casos em que o empregado, devidamente comunicado, não comparecer para retirada de seu documento

## **18 - ABONO A APOSENTADORIA**

Ressalvadas as condições mais favoráveis já existentes, os empregados que contarem com mais de 6 (seis) anos ininterruptos na mesma empresa, e que vierem a se aposentar (desligando-se ou não) em qualquer situação, receberão um abono equivalente à 60 (sessenta) dias da respectiva remuneração;

**Parágrafo Primeiro:** O pagamento do referido abono será efetuado uma única vez, no mês subsequente ao comunicado pelo empregado ao empregador da concessão da aposentadoria, e para os empregados que se desligarem da empresa o abono será pago juntamente com as demais verbas rescisórias.

**Parágrafo Segundo:** Aos empregados aposentados que fizeram jus aos benefícios previstos nas Convenções Coletivas de Trabalho anteriores, fica garantido o pagamento do referido abono, juntamente com as demais verbas rescisórias, quando do seu desligamento da empresa, e/ou nas datas apazadas nas respectivas Convenções.

**Parágrafo Terceiro:** Os empregados admitidos a partir de 01 de maio de 2009 farão jus ao respectivo abono, nas mesmas condições previstas anteriormente, porém no valor equivalente a 30 (trinta) dias da respectiva remuneração;

## **19 - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO.**

Diante das disposições Constitucionais, de redução de jornada de trabalho, acordam os Sindicatos Convenientes, que fica instituído o regime de compensação da jornada de trabalho, com a extinção total ou parcial de trabalho aos sábados, nas seguintes condições:

a) Extinção completa do trabalho aos sábados: As horas de trabalho correspondente aos sábados serão compensadas no decurso da semana com acréscimo na jornada de SEGUNDA a SEXTA FEIRA, num total de 08,48 (oito horas e quarenta e oito minutos), totalizando 44 (quarenta e quatro), horas semanais a jornada diária poderá ser ainda alterada, mediante acordo de compensação de jornada de trabalho, visando sempre a extinção do trabalho aos sábados.

b) Extinção parcial dos trabalhos aos sábados: As horas correspondentes a redução parcial do trabalho aos sábados, serão compensadas no curso da semana, até uma hora por dia, observada no mais as disposições acima estabelecidas:

c) Outras disposições: Estabelecem ainda as partes de comum acordo, que a jornada de trabalho, quando não prorrogada pela extinção total ou parcial do trabalho aos sábados, será 07,20 (sete horas e vinte minutos), por dia.

Nenhum acréscimo salarial será devido sobre as horas compensadas.

Sempre que em função da prorrogação de horário de trabalho para efeito de compensação do trabalho aos sábados, houver turno de jornada com duração superior a 4 (quatro) horas, será obrigatório o intervalo de 15 (quinze) minutos para o lanche, não computados na referida jornada.

A empresa que adota o sistema de compensação de horário de trabalho, ou seja, com a supressão dos trabalhos aos sábados, garantirá ao empregado o pagamento do dia em que faltou, mediante atestado, como se trabalhando estive-se, na base de 08,48 (oito horas e quarenta e oito minutos).

#### **20 - FERIADO NO SÁBADO.**

Ocorrendo a hipótese de que o sábado compensado venha coincidir com feriado, a empresa que não reduzir proporcionalmente a jornada de trabalho, pagará as horas correspondentes como extraordinárias conforme cláusula 13ª.

#### **21 - TURNOS ININTERRUPTOS DE TRABALHO**

A partir desta data, ressalvada a não redução de salários, fica assegurado o trabalho em turnos ininterruptos de revezamento com jornada de seis horas diárias.

A alteração da referida jornada deverá ser precedida de acordo entre a empresa e os empregados diretamente atingidos, com a assistência do Sindicato Profissional para o estabelecimento das condições de trabalho.

#### **22 - TRANSPORTE**

Se o trabalhador for recrutado em localidade distinta da empresa empregadora, esta se obriga a providenciar o retorno do trabalhador a sua origem, exceto no caso de dispensa por justa causa.

#### **23 - LOCAL PARA REFEIÇÕES**

As empresas manterão local apropriado e fogão para que os empregados possam esquentar os seus lanches e refeições nos horários próprios.

#### **24 - ABONO DE FALTA AO ESTUDANTE**

Os empregados estudantes serão dispensados sem prejuízo de seus salários para prestação de provas de vestibular, ou de ingresso em curso profissionalizante, que coincidam com o horário de trabalho. Neste caso deverá a empresa ser comunicada com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas e deverá o empregado comprovar a efetiva realização da prova ou vestibular.

**Parágrafo Único:** Em se tratando de provas constantes do currículo escolar, deverá ser

dispensado o empregado mediante a compensação das horas.

#### **25 - LICENÇA PARA DIRIGENTES SINDICAIS**

As empresas fornecerão licença remunerada aos dirigentes efetivos ou suplentes da Entidade Sindical que por ventura façam parte de seu quadro, no máximo de 15 dias por ano, independentemente do número de dirigentes que vier a usufruir do disposto nesta cláusula, limitando-se, entretanto o benefício até 03 (três) diretores do Sindicato Profissional.

#### **26 - SAQUE DO PIS**

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

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

#### **27 - SINDICALIZAÇÃO DOS EMPREGADOS**

As empresas se comprometem a não se opor a sindicalização de todos os seus empregados e daqueles que vierem a ser admitidos, com a entrega do material promocional do Sindicato Profissional, e obtendo destes, assinatura de proposta para associar-se.

**Parágrafo Único:** Caso o empregado deseje desligar-se do quadro de associados do Sindicato Profissional, deverá manifestar essa intenção pessoalmente, na sede ou sub-sede do mesmo, o qual comunicará por escrito a empresa.

#### **28 - PAGAMENTO DE SALÁRIOS**

Os salários deverão ser pagos nos locais de trabalho até as 18:00 horas do dia normal de trabalho, quando realizados em dinheiro, cheque salário ou bancário. Quando ocorrer o pagamento com cheque da própria empresa deverá ser feito até às 11:00 horas, de segunda a sexta feira.

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

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

#### **29 - DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA**

Ocorrendo despedida por justa causa, deverá o empregador especificar o motivo em carta a ser entregue ao empregado mediante recibo, sob pena de serem considerados inválidos.

**Parágrafo Único:** Havendo recusa no recebimento, poderá o empregador colher a assinatura de testemunhas do fato.

#### **30 - QUADRO DE AVISOS**

Fica assegurado ao Sindicato Profissional o direito de manter nas dependências da empresa, um quadro de avisos, em local a ser previamente escolhido entre as partes, sendo vedado a divulgação de matérias ofensivas e/ou políticas partidárias.

#### **31 - EXAMES MÉDICOS**

As despesas correspondentes aos exames médicos admissionais, demissionais ou periódicos

serão de responsabilidade das empresas, devendo serem realizados preferencialmente por médico do trabalho, não coincidindo com o gozo de férias do empregado.

### **32 - ESTACIONAMENTO**

As empresas, desde que tenham espaço físico pertinente, manterão nos locais de trabalho, estacionamento para bicicletas e motocicletas, isentando-se, entretanto, da boa guarda e de sua responsabilidade.

### **33 – LAZER**

As empresas proporcionarão desde que sua área física e as condições permitam, local adequado para área de lazer de seus empregados, nos horários de descanso.

### **34 - EMPRESAS NOVAS**

Deverão as empresas, antes de iniciarem as suas atividades, encaminhar aos Sindicatos signatários desta, cópia do exigido no artigo 160 da CLT, bem como a NR número 2 da portaria 3.214/78.

### **35 - ACESSO ÀS EMPRESAS**

As empresas permitirão o acesso dos membros da diretoria do Sindicato Profissional aos locais de trabalho, devidamente credenciados, com prévio aviso e acompanhamento de pessoa designada pela empresa e/ou pelo Sindicato Patronal.

**Parágrafo Único:** Caso a empresa ou o Sindicato Patronal não indique o representante, no prazo de 24 (vinte e quatro) horas, fica ao Sindicato Profissional, autorizado o acesso.

### **36- CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

Os contratos de experiência serão de 45 (quarenta e cinco) dias, podendo ser a prorrogação por mais 45 (quarenta e cinco) dias e deverão conter a assinatura do Trabalhador, bem como serem registrados na CTPS, inclusive a prorrogação.

A Empresa fornecerá ao Trabalhador a 2ª (segunda) via do contrato de experiência, firmado por prazo determinado, sob pena de serem considerados inválidos

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

### **37 - VIGIAS E FUNCIONÁRIOS DO ESCRITÓRIO**

Fica esclarecido que a presente Convenção alcança os vigias e funcionários do escritório sem qualquer restrição, quando lotados em estabelecimentos industriais localizados na área de jurisdição do Sindicato Profissional.

### **38 - RELAÇÃO DE EMPREGADOS**

A empresa remeterá ao Sindicato Profissional e ao Sindicato Patronal, quando solicitado, relação de empregados admitidos e demitidos, contendo nomes data de admissão ou desligamento e a relação dos empregados que pagaram a Contribuição Sindical e Confederativa, bem como uma vez por ano o número de empregados pertencentes à categoria.

### **39 - RECOLHIMENTO DE MENSALIDADES.**

De acordo com o artigo 545 da CLT, as empresas descontarão em folha de pagamento as

mensalidades do Sindicato Profissional, que serão recolhidas até o 10º (décimo) dia do mês subsequente ao desconto, sob pena de multa do parágrafo único do referido artigo.

#### **40 - ADICIONAL NOTURNO**

O adicional noturno de que trata o art. 73 da CLT, fica estabelecido em 25% (vinte e cinco por cento), sobre a hora diurna, considerando-se período em que é devido tal adicional, como sendo o que vai das 22:00 (vinte e duas) horas de um dia até às 5:00 (cinco) horas do dia seguinte.

**Parágrafo Único:** O adicional noturno integra o salário do empregado em todas as verbas rescisórias

#### **41 – ADIANTAMENTO**

As empresas concederão adiantamento salarial aos seus empregados, em porcentagem mínima de 30% (trinta por cento) dos ganhos percebidos pelos mesmos no mês. Esses adiantamentos serão efetuados sempre até o dia 20 de cada mês, devendo ser efetuado no primeiro dia útil subsequente quando o referido recair em sábado domingo ou feriado.

**Parágrafo Único:** Será reduzida ou excluída a porcentagem do Adiantamento, prevista nesta Cláusula, através de ofício da empresa protocolado no Sindicato Profissional com anuência dos empregados

#### **42 - COMPROVANTES DE RECOLHIMENTO**

Sempre que se fizer necessário, e solicitado pelo Sindicato Profissional, a empresa lhe entregará cópia das Guias dos recolhimentos ao FGTS, INSS e do PIS.

#### **43 - CESTA BÁSICA**

As empresas poderão fornecer a seus empregados como forma de incentivo à assiduidade e/ou produtividade, cesta básicas dentro de critérios a serem estabelecidos de acordo com a situação econômica de cada empresa.

#### **44 - SEGURO DE VIDA**

As empresas com mais de 05 (cinco) empregados instituirão seguro de vida em grupo, as suas expensas, cujo benefício deverá observar as seguintes coberturas:

- a) 75 (setenta e cinco) salários mínimos, no caso de morte decorrente de acidente de trabalho ou de trajeto/percurso de trabalho;
- b) 37,5 (trinta e sete e meio) salários mínimos, no caso de morte natural.

**Parágrafo Único:** Como nas respectivas apólices haverá coberturas para os casos de invalidez parcial e/ou total e/ou morte, obedecendo-se os critérios nelas estabelecidos, fica ressalvado o direito de compensação do valor pago pela seguradora ao segurado ou beneficiários, em caso eventual condenação da empregadora, em ação de indenização por danos morais e patrimoniais em que venha a ser condenada.

#### **45 - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA.**

Fica estabelecido entre os signatários desta, que na vigência da presente, os trabalhadores sofrerão um desconto que o empregador fará na folha de pagamento, mensalmente, a partir de 01 de Maio/10, equivalente a 1% (um por cento), da remuneração mensal, esse desconto é estabelecido de acordo com a manifestação das Assembléias com respaldo no artigo 8º inciso 4o da Constituição Federal e é obrigatória a todos os empregados e associados.

As importâncias resultantes dos descontos deverão ser depositadas em conta especial, junto a Caixa Econômica Federal, em nome da entidade (conta nº 3-6), até o dia 08 (oito) do mês subsequente ao desconto, incumbindo-se a Caixa Econômica Federal a distribuição para fins de manutenção do sistema confederativo, sempre obedecendo aos percentuais a serem distribuídos para o Sindicato, Federação e Confederação. O não recolhimento do desconto (percentual devido) até o dia 08 (oito) 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 à 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.

#### **46 - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL**

1 - As empresas abrangidas pelo presente instrumento, obrigam-se a descontar sobre a remuneração, do mês de Maio/2010, de todos os seus empregados abrangidos e beneficiados pela presente CCT e repassar ao sindicato profissional o percentual de 9% (nove por cento) "per capita", a título de Contribuição Negocial.

2 - Este desconto, foi estabelecido de acordo com a decisão soberana da Assembléia Geral, onde fez parte integrante da ordem do dia, e é devido por todos os empregados e associados, com respaldo no artigo 513, letra "e", da CLT, está dentro da razoabilidade", e em conformidade com a Orientação nº 03, aprovada na 2ª reunião da Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical (CONALIS), órgão do Ministério Público do Trabalho, realizada dia 05.05.2010.

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

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

5 - As importâncias resultantes de tal desconto deverão ser depositadas em conta especial na Caixa Econômica Federal ou no Banco do Brasil, até 08 (oito) dias após o desconto, em nome da Entidade Profissional, a qual assume inteira responsabilidade sobre os citados descontos e sua aplicação, de conformidade com a lei.

O empregado que no mês do desconto estiver afastado do emprego por qualquer motivo, sofrerá o desconto no retorno. O mesmo se aplica aos empregados admitidos após maio/2010, que ainda não tenham sofrido o desconto. O não recolhimento das parcelas descontadas dos empregados no prazo estabelecido sujeitará a empresa infratora à multa estabelecida no artigo 600 da CLT, inclusive com correção monetária.

6 - O empregado que sofrer desconto da contribuição Negocial quando estiver trabalhando na base territorial de um sindicato profissional, em benefício deste, não poderá sofrer novo desconto a este título, no mesmo ano, em favor de qualquer entidade ora conveniente, na hipótese de sua transferência para outra cidade do Estado, ficando assegurado, o direito de oposição a referida contribuição, o qual deverá ser apresentado individualmente e

pessoalmente, pelo empregado, diretamente ao Sindicato Profissional, em sua sede ou sub sede, até dez dias antes de ser efetuado o desconto, sem efeito retroativo em requerimento manuscrito, com identificação e assinatura do oponente, salvo em se tratando de empregado analfabeto, quando poderá opor-se através de termo redigido por outrem, no qual deverá estar atestado por duas testemunhas devidamente identificadas. Recebida a oposição, o Sindicato fornecerá recibo de entrega e a encaminhará ao empregador, para que não seja procedido o desconto.

7 – Fica claro entre as entidades convenientes que o valor descontado dos trabalhadores a título de Contribuição Negocial, é de exclusiva e inteira responsabilidade da entidade profissional, isentando desta forma de quaisquer procedimentos administrativos ou judiciais a entidade patronal e as empresas que efetuaram os descontos e o repassaram a entidade profissional.

#### **47 - JORNADA ANOTAÇÕES.**

Independente do número de empregados, a anotação das horas de entrada e saída, assim como dos intervalos, para descanso e alimentação, será feito em registro próprio que deverá ser conferido e autenticado pelo empregado.

#### **48 - NEGOCIAÇÃO PERMANENTE**

Estabelecem as partes que na vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, serão realizadas mesas redondas de forma permanente, visando a discussão e aprimoramento desta CCT.

#### **49 - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL**

De conformidade como o estabelecido no artigo 8º inciso IV da Constituição Federal, e com respaldo da Assembléia Geral da Categoria, ficou instituída a cobrança da referida taxa com vencimento em data a ser definida, de acordo com a tabela a ser fornecida pelo Sindicato Patronal Regional, bem como o fornecimento das guias próprias para tal.

#### **50 - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA**

As Entidades signatárias da presente Convenção Coletiva de Trabalho, decidem, por meio deste instrumento, pela extinção das atividades da Comissão de Conciliação Prévia.

#### **51 - BANCO DE HORAS**

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

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

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

**Parágrafo Terceiro:** As empresas poderão pagar parte das horas suplementares como extras,

sem que isto implique em violação ou descaracterização do banco de horas.

## **52 - AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTO NO SALÁRIO**

Em conformidade com artigo 462 da Consolidação das Leis do Trabalho, as empresas poderão na folha de pagamento de seus empregados, efetuar descontos relativos aos convênios instituídos pelo Sindicato Profissional, desde que tenham as respectivas autorizações.

**Parágrafo Único:** A fim de evitar-se excessos de descontos, o Sindicato Profissional acordará com as Empresas limites máximos a serem descontados.

## **53 - MEDICAMENTOS**

As empresas fornecerão, gratuitamente, aos seus empregados que sofreram acidente do trabalho os medicamentos necessários ao tratamento, que o sistema público não forneça, limitando-se o referido benefício a 90 (noventa) dias e ao valor de 01 (um) salário mínimo por mês.

## **54 - JORNADA INCOMPLETA**

Salvo por motivo de força maior ou caso fortuito fica estabelecido que se por determinação da empresa a jornada de trabalho for reduzida no todo ou em parte, as horas não trabalhadas não poderão ser compensadas em outro dia, fazendo jus os empregados ao pagamento integral daquele dia, exceto no caso de existência de banco de horas.

## **55 - DEFICIENTE FÍSICO**

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

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

## **56 - ASSISTÊNCIA JURÍDICA AOS VIGIAS**

As empresas prestarão 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 processo judicial.

## **57 - FLEXIBILIZAÇÃO**

Caso ocorram dificuldades financeiras comprovadas pela situação contábil da empresa, ou alterações drásticas na economia, que afetem o mercado consumidor repentinamente e que venha provocar a interrupção ou diminuição das atividades desta empresa, fica desde logo estabelecido que os Sindicatos Patronal e dos Trabalhadores, abrirão imediatamente negociação com vistas a redução temporária de salário com a proporcional redução da jornada diária de trabalho, garantido-se estabilidade no emprego por todo o período abrangido pela redução temporária.

## **58 - PPRA E PCMSO**

Todas as empresas deverão elaborar, independentemente do número de funcionários, e quando solicitado encaminhar cópia ao Sindicato Profissional, os seus Programas de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA (NR nº 9, Lei 6.514 de 22.12.77), e Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO – (NR nº 7 Portaria Nº 8 de 08.05.96).

**Parágrafo Único:** As Entidades signatárias da presente CCT elaborarão, conjuntamente, cartilha para conscientização, de empresários e trabalhadores, dos riscos da atividade bem como da importância dos programas e normas de saúde e segurança no trabalho

#### **59 – MENORES APRENDIZES**

As empresas encaminharão ao Sindicato Profissional, quando solicitado, o nome das instituições em que os empregados menores, enquadrados na Lei 10.097 de 19/12/2002 estão se profissionalizando.

#### **60 – TRABALHO INFORMAL**

O Sindicato Profissional, caso tenham conhecimento da existência de trabalhadores em empresas sem o devido registro em sua CTPS, convocará imediatamente estas empresas para acertarem essas irregularidades, sob pena do enquadramento das mesmas no inciso II do § 3º do artigo 297 da lei Nº 9.983, de 14 de Julho de 2000.

#### **61 - ELEIÇÕES SINDICAIS**

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

#### **62 - SALÁRIO DE SUBSTITUIÇÃO**

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

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

**Parágrafo Único:** Ficam excluídos deste benefício os trabalhadores que estejam em fase de treinamento, até o período máximo de 90 (noventa) dias.

#### **63 - TRANSFERÊNCIA**

O empregado transferido, por iniciativa do empregador, para local mais distante de seu domicílio, tem direito, enquanto perdurar esta situação, as despesas de transportes, conforme disposto no § 3º do artigo 469 e no artigo 470 da CLT.

**Parágrafo Único:** Fica proibida a transferência de que trata o § 1º do art. 469 da CLT, sem comprovação da necessidade do serviço.

#### **64 - COMISSÃO INTERSINDICAL**

Os Sindicatos convenentes, dentro de 90 (Noventa) dias a contar do registro e arquivo da presente convenção, formarão Comissões para conjuntamente desenvolverem e encaminharem os seguintes assuntos:

a) fazer levantamento e cadastramento dos trabalhadores que ainda não possuem casa

própria;

b) fazer levantamento e cadastramento dos empregados não alfabetizados existentes na categoria;

c) discutir a implantação de um auxílio escolar aos trabalhadores e seus dependentes com a entrega do material escolar básico;

d) discutir a implantação de um auxílio alimentação, com a entrega de cestas básicas gratuitas, vales refeições ou outros, a todos os trabalhadores da categoria;

e) Estabelecer critérios para a implantação da classificação profissional, bem como a qualificação e requalificação profissional da categoria;

f) Desenvolverem ações conjunta visando a redução dos índices acidentários do setor e proporcionar melhores condições de saúde e segurança nos ambientes de trabalhos de acordo com os Programas de Prevenção de Riscos Ambientas – PPRA (NR nº 9, Lei 6.514 de 22.12.77), e Programas de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO – (NR nº 7 Portaria Nº 8 de 08.05.96);

g) Desenvolverem ações conjunta de acompanhamento ao cumprimento da Lei 10.097 de 19/12/2000 que trata dos menores aprendizes;

h) Ajustam as partes que, durante a vigência desta CCT, caso ocorram mudanças na economia, os signatários desta, se reunirão imediatamente para análise da situação, promovendo ajustes, se necessários;

i) Discutir a implantação de jornadas especiais;

j) Discutir o fornecimento de uniformes aos trabalhadores.

#### **65 - MULTA**

Em caso de descumprimento de qualquer uma das cláusulas da presente Convenção Coletiva de Trabalho, pagará o empregador diretamente a cada um dos empregados, multa equivalente a 5% (cinco por cento) do piso da categoria, por cláusula descumprida e a cada mês do descumprimento.

**Parágrafo Único:** Esta multa não se aplica às Cláusulas que já prevejam penalidade pecuniária específica em Lei ou nesta Convenção Coletiva.

#### **66 - FORO**

Para dirimir as questões oriundas deste instrumento, resta eleito, com renúncia expressa de qualquer outro, por mais privilegiado que seja, a M.M. Vara do Trabalho de Guarapuava.

SIRLEI CESAR DE OLIVEIRA

Presidente  
SINDICATO DOS TRABALHADORES NA IND COST MOB GUARAPUAVA

PEDRO VIRMOND LIMA BITTENCOURT  
Presidente  
SINDICATO DAS INDUSTRIAS DE MADEIRA DE GUARAPUAVA

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