

## Atenção!

O texto a seguir, está disponível para fins de consulta, não substituindo a convenção coletiva de trabalho, homologada e registrada no Ministério do Trabalho e Emprego (DRT/PR). Informações pessoais foram suprimidas, a fim de se preservar a privacidade dos signatários.

# CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO DA MADEIRA

PERÍODO 1.º/ MAIO/ 2000 À 30/ ABRIL/ 2001

UNIÃO DA VITÓRIA - ESTADO DO PARANÁ

## ÍNDICE POR CLÁUSULAS:

- 01). PRAZO DE VIGÊNCIA - pg. 03
- 02). CATEGORIAS ABRANGIDAS - pg. 03
- 03). CLÁUSULAS ECONÔMICAS - pg. 04
- 04). CLASSIFICAÇÃO PROFISSIONAL - pg. 04/05/06
- 05). ADIANTAMENTO SALARIAL - pg. 06
- 06). AUXÍLIO FUNERAL - pg. 06
- 07). FÉRIAS PROPORCIONAIS - pg. 06
- 08). FÉRIAS COLETIVAS - pg. 07
- 09). PAGAMENTO DE FÉRIAS - pg. 07
- 10). FERRAMENTAS, UNIFORMES E EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO - pg. 07
- 11). RESCISÕES CONTRATUAIS - pg. 07/08
- 12). GARANTIAS ESPECIAIS NO TRABALHO - pg. 08
- 13). CRECHE - pg. 08
- 14). INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS - pg. 08
- 15). HORAS EXTRAS - pg. 08
- 16). AVISO PRÉVIO - pg. 08
- 17). AUSÊNCIAS LEGAIS - pg. 09
- 18). COMPROVANTES DE PAGAMENTO - pg. 09
- 19). RECEBIMENTO E ENTREGA DA CTPS - pg. 09
- 20). ABONO APOSENTADORIA - pg. 09
- 21). COMPENSAÇÃO DO HORÁRIO DE TRABALHO - pg. 09/10
- 22). JORNADA FLEXÍVEL (BANCO DE HORAS) - pg. 10/11/12
- 23). TURNOS ININTERRUPTOS DE TRABALHO - pg. 12
- 24). ATESTADOS - pg. 12
- 25). HIGIENE E COZINHA - pg. 12
- 26). ABONO DE FALTA AO ESTUDANTE - pg. 12/13

- 27). SINDICALIZAÇÃO DE EMPREGADOS -pg. 13
- 28). LICENÇA REMUNERADA P/ DIRIGENTES SINDICAIS - pg. 13
- 29). SAQUE DO PIS - pg. 13
- 30). PAGAMENTO DE SALÁRIO - pg. 13
- 31). ERRO NA FOLHA DE PAGAMENTO - pg. 14
- 32). DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA - pg. 14
- 33). QUADRO DE AVISOS - pg. 14
- 34). EXAMES MÉDICOS - pg. 14
- 35). ESTACIONAMENTO - pg. 14
- 36). LAZER - pg. 14
- 37). LIVRE ACESSO - pg. 14
- 38). CIPA - pg. 15
- 39). PROTEÇÃO DO TRABALHADOR - pg. 15
- 40). CONTRATO DE EXPERIÊNCIA - pg. 15
- 41). RELAÇÃO DE EMPREGADOS - pg. 15
- 42). TRANSPORTE - pg. 15
- 43). RECOLHIMENTO DE MENSALIDADES - pg. 16
- 44). TAXA DE CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL - pg. 16
- 45). COMISSÃO PARITÁRIA - pg. 16/17
- 46). PREENCHIMENTO FORMULÁRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL - pg. 17
- 47). INDENIZAÇÃO DE PREJUÍZOS - pg. 17
- 48). CÓPIAS DE CONVENÇÕES PARA PROCESSOS - pg. 17
- 49). CONTROLE ESTATÍSTICO - pg. 17
- 50). RENEGOCIAÇÃO - pg. 17
- 51). MULTA DO EMPREGADOR - pg. 18
- 52). QUANTIDADE DE MULTAS - pg. 18**
- 53). FORO - pg. 18**

## **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO DA MADEIRA**

**PERÍODO 1.º/ MAIO/ 2000 À 30/ ABRIL/ 2001**

**UNIÃO DA VITÓRIA - ESTADO DO PARANÁ**

Convenção Coletiva de Trabalho, **que entre si fazem**

**O SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE SERRARIAS, CARPINTARIAS, TANOARIAS, MADEIRAS COMPENSADAS E LAMINADAS, AGLOMERADOS, CHAPAS DE FIBRA DE MADEIRA E DE MARCENARIA DE UNIÃO DA VITÓRIA, e**

**O SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE UNIÃO DA VITÓRIA**

As Entidades Sindicais supra citadas, celebram através deste Instrumento, com respaldo nas disposições contidas nos artigos 611 e seguintes da CLT, a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, mediante as cláusulas a seguir enumeradas:

**01). PRAZO DE VIGÊNCIA**

A vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho é de um ano, iniciando-se em 1.º de maio de 2000 e findando em 30 de abril de 2001.

**02). CATEGORIAS ABRANGIDAS**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho, abrange as categorias econômica e profissional representadas pelas Entidades convenientes em suas respectivas bases territoriais, que são: União da Vitória, Bituruna, General Carneiro, Paula Freitas, Paulo Frontin, Porto Vitória e Cruz Machado.

**03). CLÁUSULAS ECONÔMICAS E PISO SALARIAL**

**3.1 - REAJUSTE SALARIAL E PISO**

Estabelecem as partes, os seguintes pisos salariais mínimos para a categoria, à partir de 1.º de maio de 2000 :

SERVENTE: :R\$244,20 p/m e/ou R\$1,11 p/h  
OPERADOR MÁQUINAS NÍVEL II : R\$264,00 p/m e/ou R\$1,20 p/h  
OPERADOR MÁQUINAS NÍVEL I : R\$316,80 p/m e/ou R\$1,44 p/h  
OPERADOR DE CALDEIRA : R\$316,80 p/m e/ou R\$1,44 p/h  
SUPERVISOR : R\$413,60 p/m e/ou R\$1,88 p/h

**3.2 - PISO SALARIAL**

Estabelecem as partes, que o piso salarial de 244,20 (duzentos e quarenta e quatro reais e vinte centavos), será o referencial de base, por ocasião da renovação da Convenção Coletiva de Trabalho, à partir de 1.º de maio de 2001.

**3.3 - DEMAIS TRABALHADORES**

Para os trabalhadores não enquadrados nos pisos acima, será concedido à partir de 1.º de maio de 2000, o reajuste salarial de 7,76% (sete vírgula setenta e seis por cento), aplicado sobre os salários de maio de 1999.

### **3.4 - REAJUSTES ANTECIPADOS**

As empresas que concederem, por conta da Convenção, algum reajuste salarial, de maio de 1999 para cá, poderão efetuar a compensação.

Face a assinatura da presente C.C.T. ter ocorrido após o pagamento dos salários do mês de maio e junho, acordam as partes que as eventuais diferenças entre o valor pago e o valor hora acordado, deverão ser pagas na folha de pagamento do mês de julho de 2000 e no mesmo mês, eventuais diferenças de verbas rescisórias para os empregados demitidos neste período.

## **04). CLASSIFICAÇÃO PROFISSIONAL**

Fica estabelecida a seguinte Classificação Profissional e Salário Normativo:

### **4.1 - SERVENTE**

Como servente, enquadram-se todos os trabalhadores não atingidos pelas demais classificações.

**Aos integrantes desta classe será garantido o Piso Salarial da categoria.**

### **4.2 - OPERADOR DE MÁQUINAS:**

**4.2.1 - NÍVEL I - Como Operador de Máquinas Nível I, enquadram-se os profissionais que tenham conhecimento prático ou técnico comprovado e ou habilitação deferida pelas Instituições Profissionalizantes Oficializadas, para operar ou regular a máquina que utiliza no processo produtivo da empresa.**

**Aos integrantes desta classe, será garantido um Piso Salarial correspondente à 1.3 (um ponto três) pisos salariais da categoria.**

**4.2.2 - NÍVEL II - Como Operador de Máquinas Nível II, classificam-se todos os demais operadores de máquinas que não preencham os requisitos exigidos para o Nível I.**

**Aos integrantes desta classe, será garantido um Piso salarial correspondente à 1.1 (um ponto um) pisos salariais da categoria.**

**4.2.3 - OPERADOR DE CALDEIRA - Ao Operador de Caldeira, será garantido um piso salarial mínimo, equivalente ao do Operador Nível I e deverá constar em sua CTPS, a função de Operador de Caldeira.**

### **4.3 - SUPERVISOR :**

**Classificam-se como Supervisores, todos os supervisores, encarregados ou chefes de seções e será desempenhado por profissionais capacitados, conhecedores do ofício, com poder de mando e diretamente subordinados à administração**

**Os integrantes desta classificação serão responsáveis pela qualidade e quantidade de produção e distribuição dos insumos da produção e serão indicados ou nomeados pela administração geral da empresa, à qual ficam também subordinados.**

**Aos integrantes desta classe, será garantido um Piso salarial correspondente à 1.7 (um ponto sete) pisos salariais da categoria.**

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:**

Tanto os Operadores de Máquinas de ambos os níveis do item 4.2 acima, bem como os Supervisores do item 4.3 acima, bem como os Operadores de Caldeira do item 4.2.3 acima, serão aproveitados em outros serviços do setor produtivo da empresa, no caso de

eventual e ou temporária paralisação de máquina ou do setor em que labora, sem que isso importe em reclassificação profissional ou redução salarial.

#### PARÁGRAFO SEGUNDO:

Também poderá haver substituição temporária de empregados, dentre todas as classificações acima, durante as férias, suspensões, doenças ou impedimentos do empregado normal, sem que isso importe em reclassificação. Neste período de substituição, perceberá o empregado, o mesmo salário do substituído (não podendo haver redução salarial ou de função) sem que isso gere direito adquirido ou reclassificação, desde que não seja superior à trinta dias.

#### 05) . ADIANTAMENTO SALARIAL

As empresas concederão obrigatoriamente, ressalvadas as condições mais favoráveis, o Adiantamento Salarial aos seus empregados, em porcentagens mínimas entre 20% e 40% (vinte e quarenta por cento) dos ganhos percebidos pelos mesmos, no mês.

Esses adiantamentos serão efetivados sempre até o dia 23 (vinte e três) de cada mês, devendo ser efetuado no primeiro dia útil, quando o referido recair em sábado, domingo ou feriado.

O adiantamento, nos meses de novembro e dezembro, é facultativo.

#### 06) . AUXÍLIO FUNERAL

No caso de falecimento de empregado, por morte natural ou acidental, obriga-se a empresa a comunicar tal fato ao Sindicato profissional, no prazo de 24 (vinte e quatro) horas à partir do conhecimento, pagando ao dependente mais próximo, mediante comprovação a seguinte indenização:

- a). Em caso de morte natural ou acidental, não decorrente da relação de trabalho, o equivalente à 1,5 (um e meio) piso mínimo da categoria;
- b). Em caso de morte por acidente de trabalho ou percurso de trabalho, o equivalente à 03 (três) pisos mínimos da categoria.

#### 07) . FÉRIAS PROPORCIONAIS

Para os empregados com mais de 03 (três) meses e menos de 01 (um) ano de serviço para a mesma empresa e que rescindam seu contrato de trabalho por pedido de demissão, fica assegurado o pagamento de férias proporcionais, correspondente aos meses trabalhados, incluída a indenização de um terço, que trata o artigo 7, XVII da Constituição Federal.

#### 08). FÉRIAS COLETIVAS

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

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

#### 09). PAGAMENTO DE FÉRIAS

Quando o reajuste salarial ocorrer durante o período de férias, a complementação do pagamento da mesma, deverá ser efetuado no primeiro mês subsequente de retorno ao trabalho.

#### 10) . FERRAMENTAS, UNIFORMES, EQUIPAMENTOS PROTEÇÃO

É de responsabilidade das empresas, o fornecimento de todas as ferramentas necessárias para o desenvolvimento do trabalho, ficando proibida a exigência de qualquer ferramenta ao empregado, por parte do empregador.

Da mesma forma, fornecerão as empresas, gratuitamente, os uniformes, fardamentos e outras peças de vestimentas obrigatórias, inclusive botas de borracha para uso nos locais de pisos encharcados.

**Para guarda dos EPIs, uniformes e ferramentas, obriga-se a empresa a fornecer armário ou caixa individual com chave, sendo de responsabilidade do operário durante o expediente o material que lhe for entregue, e da empresa, após o encerramento do expediente.**

#### **11) . RESCISÕES CONTRATUAIS**

**As homologações das rescisões contratuais e o pagamento das verbas decorrentes, atenderão ao disposto no artigo 477 e respectivos parágrafos da CLT , com as alterações introduzidas pela lei 7855/89, e mais as seguintes:**

**a). O não pagamento no prazo legal acarretará uma multa equivalente a um dia de salário por dia de atraso, limitada esta multa-dia, à 20% (vinte por cento) do valor das verbas devidas e que será paga diretamente ao empregado dispensado, juntamente com as verbas rescisórias, sem prejuízo das demais penalidades legais e convencionais.**

**b). Em caso de falta ou recusa do empregado no recebimento das verbas, comunicará a empresa o fato ao Sindicato dos Trabalhadores, mediante protocolo para ressalva dos seus direitos, fazendo prova de que o empregado estava ciente do dia e da hora em que deveria ter comparecido para recebimento de seus haveres.**

**c). Quando da homologação, deverão as empresas apresentar as duas últimas guias RE e GR do FGTS, e do pagamento da taxa de contribuição sindical e da taxa de reversão dos empregados.**

**d). Aos empregados com mais de 06 (seis) e menos de 12 (doze) meses de serviço para a mesma empresa, fica assegurada a exigência de homologação da rescisão de contrato de trabalho.**

#### **12) . GARANTIAS ESPECIAIS NO TRABALHO**

**a). Ao empregado afastado por motivo de acidente de trabalho, aplica-se o que preceitua o artigo 118 da Lei 8213, de 24.07.1991:**

**“O segurado que sofreu acidente de trabalho , tem garantida pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção de seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio doença.”**

**b). Ao empregado afastado por motivo de doença, por mais de 45 (quarenta e cinco) dias, será assegurada estabilidade no emprego por 60 (sessenta) dias após o término da licença.**

#### **13) . CRECHE**

**As empresas que não possuem creche ou convênio neste sentido, obrigam-se a cumprir com as disposições da Portaria MTB 3296, de setembro de 1986.**

#### **14) . INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS**

**As horas extras trabalhadas deverão ser computadas no cálculo do 13.º salário, férias, aviso prévio, indenização por tempo de serviço e adicional, descanso semanal remunerado e FGTS.**

**Não serão consideradas como horas extras, os 05 (cinco) minutos que antecedem a entrada ao trabalho assim como os 05 (cinco) minutos posteriores ao trabalho.**

#### **15) . HORAS EXTRAS**

**As horas extras efetuadas na semana, serão remuneradas com adicional de 50% (cinquenta por cento), para as duas primeiras trabalhadas e com o adicional de 60% (sessenta por cento), para as que excederem as duas primeiras.**

#### **16). AVISO PRÉVIO**

O aviso prévio será comunicado obrigatoriamente por escrito contra recibo, esclarecendo se o empregado deve ou não trabalhar no período e fixando a data prevista para pagamento das verbas rescisórias, de acordo com as cláusulas desta Convenção e da lei.

#### **17). AUSÊNCIAS LEGAIS**

**O empregado terá direito às seguintes ausências legais:**

- a). De 03 (três) dias úteis consecutivos, em caso de falecimento de cônjuge, ascendente ou descendente;**
- b). De 05 (cinco) dias úteis consecutivos em virtude de casamento;**
- c). De 05 (cinco) dias úteis no decorrer da primeira semana de nascimento de filho, na forma da Constituição Federal;**
- d). De 01 (um) dia útil em caso de internação de filho ou pessoa de seu convívio, limitando-se tal ausência à duas vezes ao ano;**

**Para todos os efeitos, será considerado como dia útil, o sábado, ressalvado se o mesmo recair em dia feriado.**

#### **18). COMPROVANTES DE PAGAMENTO**

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

#### **19). RECEBIMENTO E ENTREGA DA CTPS**

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

#### **20). ABONO APOSENTADORIA**

Ressalvadas as condições mais favoráveis já existentes, os empregados que contarem com mais de 08 (oito) anos na mesma empresa quando nela vierem a aposentar-se, em qualquer situação, (desligando-se da empresa ou não) será pago um abono equivalente à 90 (noventa) dias da respectiva remuneração.

#### **21). COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO**

**Tendo em conta o acúmulo de serviço dos Sindicatos convenientes e das empresas integrantes da categoria econômica, fica acertado entre as partes, a oficialização do regime de COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO, com a extinção total ou parcial aos sábados, nas seguintes condições:**

- a). Extinção Completa do Trabalho aos Sábados:**

**As 7:20 (sete horas e vinte minutos) de trabalho correspondentes aos sábados, serão compensadas no decurso de segunda à sexta feira, com acréscimo de até no máximo 02 (duas) horas diárias, de maneira que nesses dias sejam completadas as 44 (quarenta e quatro) horas semanais, respeitados os intervalos de lei;**

- b). Extinção Parcial do Trabalho aos Sábados:**

As horas correspondentes a duração de trabalho aos sábados, serão da mesma forma compensadas pela prorrogação da jornada de segunda à sexta feira, de até 01 (uma) hora diária, mediante acordo escrito com os empregados;

c). Nenhum acréscimo salarial será devido sobre as horas excedentes, trabalhadas no curso de cada semana para compensação dos sábados, pela extinção total ou parcial do expediente nesse dia da semana, exceto se o sábado for feriado;

d). Sempre que em razão da prorrogação do horário de trabalho, para efeito de compensar o trabalho aos sábados, houver turno superior à 04 (quatro) horas, será obrigatório um intervalo de no mínimo 15 (quinze minutos), não computados na duração do trabalho;

e). A empresa que adotar o sistema de compensação de hora de trabalho, ou seja, com a suspensão do trabalho aos sábados, garantirá ao empregado o pagamento do dia em que faltou, mediante atestado, como se trabalhando estivesse ou seja, com base no horário de 8:48 (oito horas e quarenta e oito minutos) e não 7:20 (sete horas e vinte minutos).

O feriado coincidindo com sábado compensado, será pago pela empresa como se trabalhado no horário normal e as horas da compensação trabalhadas como horas extras.

#### PARÁGRAFO ÚNICO:

Mesmo compensando o trabalho aos sábados, na forma estabelecida acima, poderão as empresas efetuar horas extras diariamente durante a semana, desde que não ultrapassem as 10 (dez) horas diárias permitidas em lei.

Somente será válido o acordo de compensação firmado por escrito com os empregados e contendo a respectiva data.

#### 22) . JORNADA FLEXÍVEL (BANCO DE HORAS)

Na vigência desta Convenção, poderão as empresas, mediante TERMO DE ACORDO com seus empregados, instituir a JORNADA FLEXÍVEL DE TRABALHO, como sistema de compensação de horas, com acréscimo ou redução da jornada diária e semanal, de um ou mais setores ou mesmo de parte destes, atendendo as seguintes disposições:

a). Em caso de redução de hora(s) ou dia(s) de trabalho, as empresas deverão comunicar ao Sindicato Laboral, com antecedência mínima de 12 (doze) horas do início da redução.

a.1) - A compensação destas horas deverá ocorrer no prazo de 90 (noventa) dias, devendo as empresas comunicar ao Sindicato Laboral, com antecedência mínima de 12 (doze) horas do início da recuperação;

a.2) - As comunicações deverão conter, obrigatoriamente, o total de horas flexibilizadas (reduzidas ou recuperadas), o nome e assinatura dos funcionários, observando-se os prazos previstos, sob pena de nulidade do Acordo firmado pela empresa e empregados;

a.3) - Não ocorrendo a compensação no prazo de 90 (noventa) dias, perderá a empresa, o direito de exigí-las posteriormente dos(s) funcionário(s).

b). Em casos de antecipação de horas ou dias trabalhados, as empresas deverão comunicar ao Sindicato Laboral, com antecedência mínima de 12 (doze) horas do início da antecipação.

b.1) - A compensação destas horas deverá ocorrer no prazo máximo de 90 (noventa) dias, devendo as empresas comunicar ao Sindicato Laboral, com antecedência mínima de 12 (doze) horas do início da recuperação;

b.2) - As comunicações deverão conter, obrigatoriamente, o total de horas flexibilizadas (antecipadas ou reduzidas), o nome e a assinatura do(s) funcionário(s), observando-se os prazos previstos, sob pena de nulidade do Acordo firmado pela empresa e empregados;

b.3) - Estas horas serão compensadas, obrigatoriamente, dentro do prazo de 90 (noventa) dias, sob pena de não ocorrendo, serem pagas como horas extras.

#### Parágrafo Único -

As comunicações acima, por opção das empresas, poderão ser efetuadas via Fac Símile, neste caso porém, para ter validade, as empresas que tiverem optado pelo fax, deverão enviar cópia do Acordo ao Sindicato Laboral, no prazo de 10 (dez) dias a contar da data do Acordo.



- c). Não se incluem no regime de compensação, as eventuais horas trabalhadas em domingos e feriados, que continuarão regidas pela lei e pela CCT.
- d). Em caso de ruptura do contrato de trabalho, quando o empregado for devedor de horas à empresa, nada sofrerá a título de desconto em suas verbas rescisórias ou salariais; caso a empresa seja devedora de horas, estas serão pagas como horas extras na rescisão do contrato de trabalho, na forma da lei e da CCT.
- e). A jornada normal de trabalho, acrescida da jornada de compensação e da jornada de flexibilização, não poderá exceder à 10 (dez) horas diárias, na forma da lei.
- f). A utilização da jornada flexível, dentro dos parâmetros legais e os acima estipulados, por vontade expressa das partes, não descaracterizará o Acordo de compensação de horas, na forma já devidamente apontada no parágrafo único da cláusula 22 (vinte e dois) desta Convenção.

#### **23) . TURNOS ININTERRUPTOS DE TRABALHO**

Fica assegurado o trabalho em turnos ininterruptos de revezamento, com jornada de 06 (seis) horas diárias, podendo ser prorrogado, desde que mediante acordo escrito entre as empresas e empregados atingidos pelo referido trabalho, devendo as horas excedentes serem remuneradas na forma prevista na cláusula 14 desta Convenção, com a homologação do Sindicato profissional, ou na forma do artigo 7, inciso XIV da Constituição Federal.

#### **24) . ATESTADOS**

Os atestados médicos e odontológicos que contenham as disposições da Portaria MPAS N.º 3291, de 20.02.84, serão obrigatoriamente aceitos pelas empresas, obedecendo-se a seguinte ordem:  
Nas empresas que possuam serviços médicos ou odontológicos credenciados ou conveniados, somente eles poderão emitir atestados que justifiquem ausências, faltas e atrasos.  
Serão também, obrigatoriamente aceitos, os atestados emitidos pelos médicos e odontólogos do Sindicato Laboral.

#### **25) . HIGIENE E COZINHA**

As empresas manterão a higiene das instalações sanitárias, que deverão ter separação de sexos, além de chuveiros, lavatórios, refeitórios e fornecimento de água potável nos locais de trabalho, de acordo com o artigo 200, item VII da CLT.  
Obrigam-se as empresas, a manter cozinha e fogão para que os empregados possam esquentar o seu lanche e refeições nos horários próprios, bem como caixa de primeiros socorros, nos locais de trabalho, com medicamentos.  
Faculta-se às empresas, quando estas utilizarem-se de mão de obra feminina, as caixas de primeiros socorros também conterem material de higiene feminina. (absorventes higiênicos).

#### **26) . ABONO DE FALTA AO ESTUDANTE**

Os empregados estudantes serão dispensados, sem prejuízo de seus salários, para prestação de provas constantes do currículo escolar e vestibular, que coincidam com o horário de trabalho.

Neste caso, deverá a empresa ser comunicada com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas, devendo o empregado comprovar a efetiva realização das provas.

#### **27) SINDICALIZAÇÃO DE EMPREGADOS**

As empresas comprometem-se a favorecer a sindicalização de todos os seus empregados, obtendo destes, por ocasião de sua admissão, assinatura de proposta para associar-se.  
Caso o empregado não queira associar-se, deverá dirigir-se pessoalmente ao Sindicato, o qual notificará a empresa.

**28). LICENÇA REMUNERADA PARA DIRIGENTES SINDICAIS**

As empresas obrigam-se a fornecer licença remunerada aos dirigentes sindicais, efetivos ou suplentes, da Entidade Sindical, e que porventura façam parte de seu quadro. Esta licença será no máximo de 15 (quinze) dias por ano. Limitando-se entretanto, a liberação de até 03 (três) dirigentes de cada vez, por empresa, para atividades sindicais. Especialmente para os membros efetivos do Conselho Fiscal do Sindicato Operário, a licença remunerada será de 20 (vinte) dias por ano, respeitadas as demais disposições desta cláusula. Neste caso, os vencimentos dos dirigentes sindicais serão pagos como se trabalhando estivessem.

**29). SAQUE DO PIS**

A empresa liberará o empregado para o saque do PIS, sendo que as horas dispendidas 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 ou aquelas empresas que possuam convênio com instituições financeiras para este fim.

**30). PAGAMENTO DE SALÁRIO**

Os salários deverão ser pagos até as 18:00 (dezoito) horas do dia normal de trabalho, quando realizados em dinheiro, cheque salário ou bancário. Quando for efetuado com cheque da própria empresa, deverá ser pago até as 11:00 (onze) horas, de segunda à sexta feira.

**31). ERRO NA FOLHA DE PAGAMENTO**

Quando constatados erros na Folha de Pagamento, não decorrente de verbas controvertidas, a empresa obriga-se a corrigi-los no prazo de 72 (setenta e duas) horas.

**32). DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA**

Ocorrendo despedida por justa causa, deverá o empregador especificar o motivo do aviso da demissão, mediante recibo e assinatura sobre a data, sob pena de ter-se como demissão imotivada.

**33). QUADRO DE AVISOS**

Fica assegurado ao Sindicato profissional, o direito de manter nas dependências das empresas, um Quadro de Avisos, em local a ser previamente escolhido entre as partes. Somente serão afixados os avisos e ou boletins emitidos pela entidade representativa dos empregados, devidamente assinados por membro de sua Diretoria.

**34). EXAMES MÉDICOS**

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

**35). ESTACIONAMENTO**

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

**36). LAZER**

As empresas com mais de 100 (cem) empregados, desde que sua área física permita, proporcionarão local adequado para área de lazer de seus empregados, nos horários de descanso.

**37). LIVRE ACESSO**

**Terão livre acesso, mediante prévia comunicação e autorização da empresa, os membros da Diretoria do Sindicato Operário, devidamente credenciados, aos locais de trabalho, quando necessário.**

**38). CIPA**

**Quando das eleições para constituição da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho, obrigam-se as empresas, ao atendimento das seguintes disposições:**

- a). O edital para inscrição às eleições da CIPA, deverá conter o local e o prazo para a inscrição dos candidatos concorrentes;**
- b). A convocação das eleições será feita pelo empregador, com prazo mínimo de 60 (sessenta) dias e realizada com a antecedência mínima de 45 (quarenta e cinco) dias do término do mandato anterior;**
- c). Enviar ao Sindicato após a eleição, cópia da ata da posse da nova Diretoria, no prazo de 15 (quinze) dias.**

**39). PROTEÇÃO DO TRABALHADOR**

No primeiro dia de trabalho do empregado, serão dedicadas tantas horas quanto necessárias, para demonstração e instrução dos equipamentos de proteção individual, dos riscos da atividade a ser exercida, do local de trabalho, como também o programa de prevenção de acidentes de trabalho desenvolvido na empresa.

**40). CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

**Os contratos de experiência serão limitados a 60 (sessenta) dias e deverão conter a assinatura do empregado sobre a data, para ter validade.**

**A empresa fornecerá ao empregado a segunda via do contrato de experiência, firmado por prazo determinado.**

**41). RELAÇÃO DE EMPREGADOS**

A empresa enviará ao Sindicato Operário, relação do empregados que pagaram a Contribuição Sindical e Assistencial, contendo nome, salário, função e valor recolhido, no prazo de até 15 (quinze) dias após seu desconto em Folha de Pagamento.

**42). TRANSPORTE**

Se o trabalhador for recrutado em localidade distinta da empresa empregadora, no caso de dispensa a pedido ou sem justa causa, esta obriga-se a providenciar o retorno do trabalhador à sua origem, bem como o pagamento das despesas.

#### 43). 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 10.º dia do mês subsequente ao desconto.

Os recolhimentos efetuados entre o 10.º e o 20.º dia, sofrerão multa de 10% (dez por cento), e os recolhidos a partir do 20.º dia, sofrerão a multa do artigo 600, e parágrafos da CLT.

#### 44) TAXA DE CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL:

Fica estabelecido entre os signatários, que todos os trabalhadores que se beneficiaram do reajuste salarial ou foram abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, na sua vigência, sofrerão o desconto conforme abaixo, que os empregadores farão sobre o total da remuneração dos empregados. ( artigo 457 da CLT),” per capita”.

Considerando o princípio da razoabilidade conforme recomenda a legislação vigente , o desconto será devido por todos os empregados conforme determinação das Assembléias e com respaldo no artigo 8º,IV da Constituição Federal, no percentual de 7,76% ( sete vírgula setenta e seis por cento) sobre o total da remuneração do salário já reajustado no mês de maio de 2000.Deste percentual, 0,5% ( meio por cento) aplicado sobre a remuneração de cada trabalhador, corresponde a taxa assistencial que será repassada pelo Sindicato à Federação dos Trabalhadores das Indústrias da Construção e do Mobiliário do Estado do Paraná,conforme estabelece o inciso X, do art. 8º do Estatuto Social desta Entidade.

A empresa empregadora fará o referido desconto e repassará à Tesouraria do Sindicato Obreiro, o valor total acima de 7,76% ( sete vírgula setenta e seis por cento) até o dia 10 do mês subsequente ao desconto, sob pena de aplicação da multa prevista no art. 600 da CLT.

Não procedendo a empresa o desconto na forma prevista nesta cláusula, não poderá mais fazê-lo, responsabilizando-se pelos valores não recolhidos.

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

O empregado que no mês do desconto estiver afastado por qualquer motivo, sofrerá o desconto no retorno da sua atividade.

Fica assegurado aos empregados, o direito de oposição à referida contribuição, o qual deverá ser apresentado individualmente pelo empregado, diretamente ao sindicato profissional, em sua sede ou sub-sede até 10(dez) dias antes de ser efetuado o desconto, sem efeito retroativo, em requerimento manuscrito, com identificação e assinatura do oponente, salvo em se 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 encaminhará ao empregador para que não seja procedido o desconto.

#### 45). COMISSÃO PARITÁRIA

Fica mantida entre as partes, a Comissão Paritária, já criada e que continuará a ter como objetivo, a solução de problemas e conflitos entre as categorias profissional e econômica, visando acima de tudo, o aprimoramento das relações entre capital e trabalho.

#### **46). PREENCHIMENTO DO FORMULÁRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL**

As empresas obrigam-se em 05 (cinco) dias úteis, a preencher os formulários da Previdência Social de seus empregados e ex-empregados, toda vez que se fizer necessário, sob pena de ressarcimento dos prejuízos que causar pelo atraso.

#### **47). INDENIZAÇÃO DE PREJUÍZOS**

Toda empresa que causar prejuízo (se comprovado o erro da empresa) ao empregado ou ex-empregado, no preenchimento de guias da Previdência Social, no recebimento de Abono e PIS, pela não informação correta ou falta de pagamento correto dos salários e verbas salariais, que integram o cômputo dos benefícios, deverá indenizá-lo.

#### **48). CÓPIAS DE CONVENÇÕES PARA PROCESSOS**

**Fica dispensada a autenticação de cópias de Convenções, Termos Aditivos, juntadas às reclamações trabalhistas, pelas partes.**

**No caso de serem exigidas pelas partes, haverá por depósito feito pelos Sindicatos convenentes, um exemplar da CCT e dos termos Aditivos, junto à Mesa da Sala de Audiências da MM. JCJ.**

#### **49). CONTROLE ESTATÍSTICO**

**As empresas deverão remeter ao Sindicato Patronal, até o 15.º (décimo quinto) dia do mês subsequente ao vencido, relação dos empregados demitidos e admitidos (cópia ou xerox da relação enviada ao Ministério do Trabalho), para fins estatísticos.**

**E deverá o Sindicato Patronal fornecer cópia ao Sindicato Laboral, quando solicitado.**

#### **50). RENEGOCIAÇÃO**

Comprometem-se as partes a renegociar a presente Convenção Coletiva de Trabalho, em caso de alteração na legislação vigente ou na situação econômica.

#### **51). MULTA DO EMPREGADOR**

Em caso de descumprimento de qualquer das cláusulas desta Convenção, pagará o empregador diretamente ao empregado, multa equivalente à 70% (setenta por cento) do salário mínimo.

#### **52). QUANTIDADE DE MULTAS**

A multa acima prevista (cláusula 51) incidirá, uma por Convenção violada, limitadas estas multas a um máximo de 04 (quatro) Convenções Coletivas de Trabalho.

#### **53). FORO**

Fica eleito o Foro de União da Vitória, com preferência sobre qualquer outro, por mais especial que seja, para dirimir controvérsias oriundas deste instrumento.

E assim, por haverem convencionado, assinam em 06 (seis) vias de igual teor e forma e para os fins de registro e arquivo junto à

Delegacia Regional do Trabalho no Estado do Paraná, de conformidade com o  
estatuído pelo artigo 614 da CLT.

União da Vitória, 19 de julho de 2000.

---

NELSON PRESENDO  
PRESIDENTE EM EXERCÍCIO  
SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE SERRARIAS  
CARPINTARIAS, TANOARIAS, MADEIRAS  
COMPENSADAS E LAMINADAS, AGLOMERADOS,  
CHAPAS DE FIBRA DE MADEIRA E DE  
MACENARIA DE UNIÃO DA VITÓRIA.

---

JOSÉ ORLANDO DOS SANTOS  
PRESIDENTE  
SINDICATO DOS TRABALHADORES  
NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E  
DO MOBILIÁRIO DE UNIÃO DA  
VITÓRIA.

