

**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  
2000/2001**

Convenção Coletiva de Trabalho que entre si fazem:

**SINDICATO DAS INDÚSTRIAS MOVELEIRAS DE UMUARAMA E REGIÃO**

e de outro lado:

**FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DO PARANÁ  
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE CIANORTE  
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE PARANAVÁ  
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE UBIRATÃ  
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE UMUARAMA**

As entidades sindicais supracitadas celebram através deste instrumento com fulcro nos artigos 611 e seguintes da CLT, CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO mediante as cláusulas abaixo:

Integram a base territorial dos Sindicatos convenientes, os seguintes municípios abaixo relacionados:

**BASE TERRITORIAL DO SIND, DE CIANORTE**

CAFEZAL DO SUL, CIANORTE, CIDADE GAÚCHA, CRUZEIRO DO OESTE, ESPERANÇA NOVA, FRANCISCO ALVES, GUAPOREMA, INDIANÓPOLIS, IPORÃ, MARIA HELENA, NOVA OLÍMPIA, PÉROLA, RONDON, SÃO TOMÉ, TAPEJARA, TUNEIRAS DO OESTE e XAMBRE.

**BASE TERRITORIAL DO SIND. DE PARANAVÁ**

AMAPORÃ, DIAMANTE DO NORTE, ITAÚNA DO SUL, LOANDA, MARILENA, NOVA LONDRINA, PLANALINA DO PARANÁ, PORTO RICO, QUERÊNCIA DO NORTE, SANTA CRUZ DO MONTE CASTELO, SANTA IZABEL DO IVAÍ, SANTA MÔNICA e SÃO PEDRO DO PARANÁ.

**BASE TERRITORIAL DO SIND, DE UBIRATÃ**

MARILUZ E MOREIRA SALES.

**BASE TERRITORIAL DO SIND. DE UMUARAMA**

ALTO PIQUIRI, PEROBAL, UMUARAMA E VILA ALTA.

**01 VIGÊNCIA**

A vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho é de 1º. de maio de 2000 à 30 de abril de 2001.

**02 CATEGORIAS ABRANGIDAS**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrange as categorias econômicas e profissionais representadas pelas entidades convenientes em suas respectivas bases territoriais, sendo: Indústrias do Mobiliário e Marcenarias, Atividades de Fabricação de Móveis de Madeira e Junco, Fabricação de Móveis de Metal, Fabricação de Móveis de Material Plástico, Fabricação de Artefatos de Colchoaria, Fabricação de Persianas e Artefatos do Mobiliário, de Móveis e Peças do

Mobiliário e Marcenaria, Fábrica de Carroceiras, Urnas Funerárias, Fabricantes de Tacos Rodapé, Forro, Batentes, Portas, Venezianas, Caixas de madeira para Embalagens, Biombos, Escovas, Vassouras e Pincéis.

**03 REAJUSTE SALARIAL**

A partir de 1º. de maio de 2000, aos empregados da categoria, será concedida a seguinte correção salarial:

a) Sobre o salário do mês de maio de 1999, já reajustado de acordo com o Parágrafo único da cláusula 3ª da CCT anterior, será aplicado o percentual de 5,44% (cinco vírgula quarenta e quatro por cento), correspondente a 100% (cem por cento) do INPC/IBGE, acumulado no período de 01/05/1999 à 30/04/2000.

b) face a assinatura da presente CCT ter ocorrido após o pagamento do salário do mês de maio, acordam as partes que eventuais diferenças entre os valores pagos e o valor ora acordado, deverá ser pago ao trabalhador até dia 05 de julho de 2000.

**04 PISO SALARIAL**

A partir de 01 de maio de 2000, fica instituído o pagamento de um PISO SALARIAL à todos os trabalhadores da categoria profissional no valor de R\$ 259,60 (duzentos e cinquenta e nove reais, sessenta centavos), por mês ou R\$ 1,18 (um real e dezoito centavos) por hora.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: **APRENDIZ** – A partir de 1º. de maio de 2000, ao Aprendiz, cuja permanência nesta função não poderá ultrapassar 180 (cento e oitenta) dias, será garantido os seguintes pisos salariais mínimos:

- Até 90 (noventa) dias na função: R\$ 160,00 (cento e sessenta reais), por mês;
- Acima de 90 (noventa) dias, até o limite de 180 (cento e oitenta) dias na função, R\$ 178,00 (cento e setenta e oito reais).
- A partir dos 180 (cento e oitenta) dias: R\$ 259,60 (duzentos e cinquenta e nove reais e sessenta centavos),

PARÁGRAFO SEGUNDO: Após o Aprendiz ter completado 180 (cento e oitenta) dias na função, não poderá ser dispensado de seu serviço, por um período de 90 (noventa) dias, e não mais poderá ser contratado nesta função quando de sua admissão em outra empresa.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Fica limitada a contratação de trabalhadores na função de Aprendiz a no máximo 10% (dez por cento) do quadro de pessoal da empresa.

PARÁGRAFO QUARTO: Face a assinatura da presente CCT ter ocorrido após o pagamento do salário do mês de maio, acordam as partes que eventuais diferenças entre os valores pagos e o valor ora acordado, deverá ser pago ao trabalhador até dia 05 de julho de 2000.

**05 FALECIMENTO DE EMPREGADO**

No caso de falecimento de empregado por motivo de morte natural ou acidental, se obrigam as empresas a comunicar tal fato ao Sindicato Profissional no prazo de 24 (vinte e quatro) horas, a contar do conhecimento do fato, por apresentação do atestado de óbito pelos afins do de *cujus*, pagando ao dependente mais próximo, mediante comprovação, a seguinte indenização:

a) em caso de morte natural ou acidental não decorrente da relação de trabalho, o equivalente a 2,5 (dois e meio) pisos da categoria;

b) em caso de morte por acidente de trabalho ou percurso de trabalho, o equivalente a 3 (três) pisos da categoria.

c) fica a empregadora dispensada do pagamento acima acordado, na hipótese que mantenha seguro de vida com benefício superior aos valores acima, nos termos da cláusula nº. 56.

## **06 FÉRIAS PROPORCIONAIS**

Para os empregados com mais de três meses de serviço para a mesma empresa, e que rescindam o seu contrato de trabalho por pedido de demissão, fica assegurada o pagamento das férias proporcionais correspondentes aos meses trabalhados, incluída a indenização de um terço de que trata o artigo 7, XVII da CF.

## **07 FÉRIAS PARCIAIS**

As férias parciais, individual ou coletivas, terão obrigatoriamente, o seu início em dia útil da semana, sendo que os dias 25 de dezembro e 1º de janeiro não serão computados como período de férias.

## **08 FÉRIAS**

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

## **09 FERRAMENTAS, UNIFORMES E EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO**

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

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

**Parágrafo Primeiro:** Os empregados se obrigam ao uso devido, a manutenção e limpeza adequada dos Uniformes, Equipamentos de Proteção e Segurança e das ferramentas que receberem. Para solicitação de substituição dos Uniformes, Equipamentos de Proteção e Segurança e das ferramentas, deverão os empregados devolver aquelas até então utilizadas, bem como na rescisão ou extinção do contrato de trabalho, deverão os empregados devolvê-las, visto que continuam de propriedade da empresa.

**Parágrafo Segundo:** Não se permite o desconto salarial por quebra de material, salvo nas hipóteses de dolo ou recusa de apresentação dos objetos danificados, ou ainda, havendo previsão contratual, de culpa comprovada do empregado.

## **10 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 dos prazos acima fixado implicará no pagamento de multa equivalente a um dia de salário para cada dia de atraso, diretamente ao empregado dispensado juntamente com as demais verbas rescisórias;

d) a multa aqui prevista não se aplicará às demissões em decorrência de 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, deverão as empresas apresentar o comprovante de recolhimento do FGTS e da multa, se devida, nos termos do Artigo 9º, parágrafo 1º. do Decreto 2.430/97 que regulamentou a Lei 9.491/97.

g) Todos os empregados terão assegurada a exigência de homologação da rescisão do contrato de trabalho, executando-se entretanto esta disposição no caso de inexistência de sede ou sub-sede do Sindicato Operário no local de trabalho do empregado dispensado, em funcionamento na data de início de vigência da presente Convenção.

h) A homologação feita pela entidade Sindical obreira, concerne quitação exclusivamente às verbas e aos respectivos valores discriminados no documento rescisório;

i) Quando da rescisão de contrato de trabalho se solicitado pelo empregado, a empresa deverá fornecer cópia ao empregado do perfil profissiográfico abrangendo as atividades exercidas e devidamente atualizado, bem como cópia do atestado demissional.

j) As verbas homologadas e discriminadas no Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho, conforme Enunciado 330 do TST não serão objetos de pedido em reclamação trabalhista quando ajuizadas por advogado do sindicato.

## **11 GARANTIAS ESPECIAIS DE TRABALHO**

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

## **12 CRECHE**

As empresas que não possuam creche ou convênio neste sentido, se obrigam a cumprir com as disposições da Portaria MTB nr. 3296, de 03.09.86, desde que enquadradas.

## **13 INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS**

As horas extras trabalhadas deverão ser computadas no cálculo do 13º (décimo terceiro) salário, férias, aviso prévio, descanso semanal remunerado, FGTS, adicionais quando recebidos e multa de 40% (quarenta por cento) quando devida.

## **14 HORAS EXTRAS**

As horas extras trabalhadas 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 excedentes.

## **15 AVISO PRÉVIO**

O aviso prévio será comunicado obrigatoriamente por escrito, contra recibo, esclarecendo se o empregado deve ou não trabalhar no período, observados os prazos da cláusula 10, anotando no verso do aviso, data, hora e local da rescisão ou ainda podendo ser comunicado a referida data, hora e local do recebimento dos haveres rescisórios com até 10 (dez) dias antes do vencimento do aviso prévio.

## **16 AUSÊNCIAS LEGAIS**

O empregado terá direito as seguintes ausências legais:

a) de três dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente ou descendente;

b) de cinco dias consecutivos em virtude de casamento;

c) de cinco dias no decorrer da primeira semana de nascimento de filho, na forma da C.F.;

d) de um dia útil em caso de internação de filho, ou de esposa (o), limitando-se a referida ausência a duas vezes ao ano, ou no falecimento de sogra, sogro, ou irmão;

e) para todos os efeitos desta cláusula, não se considerará o descanso semanal remunerado.

## **17 COMPROVANTES DE PAGAMENTO**

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

## **18 RECEBIMENTO E ENTREGA DA CTPS**

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.

## **19 ABONO A APOSENTADORIA**

Ressalvadas as condições mais favoráveis já existentes, os empregados que contarem com mais de 6 (seis) anos na mesma empresa, e que vier a se desligar por motivo de aposentadoria, em qualquer situação, receberá um abono equivalente à 60 (sessenta) dias da respectiva remuneração e, os que contarem com mais de 8 (oito) anos, na mesma empresa, receberão abono equivalente a 90 (noventa) dias da respectiva remuneração.

## **20 COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO**

Visando a desburocratização das relações entre o Sindicato obreiro e as empresas, fica acertado entre as partes, a oficialização do regime de compensação de horário de trabalho com a extinção total ou parcial do trabalho aos sábados, mediante homologação bi-anual do Sindicato Operário, nas seguintes condições:

- a) extinção completa do trabalho aos sábados: 7:20 (sete horas e vinte minutos) de trabalho correspondente aos sábados, serão compensadas no decurso da segunda à sexta-feira, com acréscimo de até no máximo, 2 (duas) horas diárias, de maneira que nesses dias sejam completadas 44 horas semanais, respeitados os intervalos de Lei, mediante acordo escrito com os empregados;
- b) extinção parcial do trabalho aos sábados: as horas correspondentes a duração do trabalho aos sábados, serão da mesma forma compensadas pela prorrogação da jornada de segunda à sexta-feira, de até uma hora diária, mediante acordo escrito com os empregados;
- c) nenhum acréscimo salarial será devido sobre as horas excedentes, trabalhadas no curso de cada semana, para a compensação dos sábados, pela extinção total ou parcial do expediente nesse dia da semana;
- d) sempre que em prazo da prorrogação do horário de trabalho para efeito de compensar o trabalho aos sábados, se houver turno superior a 4 (quatro) horas, será obrigatório um intervalo de no mínimo 15 (quinze) minutos, não computados na duração do trabalho;
- e) a empresa que adota o sistema de compensação de hora de trabalho, ou seja com a suspensão total ou parcial do trabalho aos sábados, garantirá ao empregado o pagamento do dia em que faltou, mediante atestado, como se trabalhado estivesse, ou seja, com base no horário de 8:48 (oito horas e quarenta e oito minutos) e não 7:20 (sete horas e vinte minutos). O feriado coincidindo com o sábado compensado, será pago pela empresa como trabalhado no horário normal, ou, seja 8:48 (oito horas e quarenta e oito minutos);
- f) cumpridas as formalidades acima, deverá o Acordo de Compensação ser homologado junto à entidade obreira.

## **21 ATESTADOS**

A empresa que adota o sistema de compensação de horas extras com suspensão dos trabalhos aos sábados, será garantido o pagamento do dia em que faltou mediante atestado, como se trabalhado estivesse. Os atestados médicos e odontológicos fornecidos pelo Profissional do Sindicato dos Trabalhadores será obrigatoriamente aceito, desde que

atendidas as disposições da Portaria MTGM nr. 1722, de 25.07.79.

## **22 HIGIENE**

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 e material de higiene (absorventes higiênicos), quando estas utilizarem-se de mão de obra feminina.

## **23 ABONO DE FALTA AO ESTUDANTE**

Os empregados estudantes serão dispensados sem prejuízo de seus salários para prestação de provas de vestibular que coincidam com o horário de trabalho, devendo o mesmo comprovar a efetiva realização do vestibular no prazo de 48 (quarenta e oito) horas.

## **24 LICENÇA REMUNERADA PARA DIRIGENTES SINDICAIS**

As empresas se obrigam a fornecer licença remunerada aos dirigentes efetivos ou suplentes da entidade sindical que porventura faça parte de seu quadro.

A licença a ser concedida será no máximo de 15 (quinze) dias por ano, independentemente do número de dirigentes que vier a usufruir do disposto nesta cláusula, limitando-se entretanto o benefício até 3 (três) diretores do Sindicato Operário. Neste caso os vencimentos dos dirigentes sindicais serão pagos como se trabalhado estivesse.

## **25 SAQUE DO PIS**

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

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

## **26 SINDICALIZAÇÃO DOS EMPREGADOS**

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

## **27 PAGAMENTO DE SALÁRIO**

Os salários deverão ser pagos até às 18:00 horas do dia normal de trabalho, quando realizados em dinheiro, cheque-salário, cheque bancário ou cartão eletrônico, mediante depósito em conta-corrente.

No caso de pagamento por cheque de emissão da própria empresa, o pagamento deverá ocorrer até às 11:00 horas, de segunda à sexta-feira.

Em qualquer dos casos, o pagamento dos salários deverá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido.

## **28 ERRO NA FOLHA DE PAGAMENTO**

Quando constatado erro na folha de pagamento, não decorrente de verbas controvertidas, a empresa se obriga a corrigir o mesmo, no prazo de 72 horas.

## **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, conforme artigo 482 da CLT e parágrafo único.

## **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. Somente serão afixados os avisos e/ou boletins emitidos pela entidade representativa dos empregados, devidamente assinados por membro de sua Diretoria.

### **31 EXAMES MÉDICOS**

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

### **32 ESTACIONAMENTO**

Se obrigam as empresas desde que tenham espaço físico pertinente, a manterem nos locais de trabalho, estacionamento para bicicletas e motocicletas.

### **33 LAZER**

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

### **34 LIVRE ACESSO**

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

### **35 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, os programas de prevenção de acidentes de trabalho desenvolvidos na empresa.

### **36 CIPA**

Quando da constituição, bem como das eleições da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho, obrigam-se as empresas a cumprir o que preceitua a Norma Regulamentadora N.º 5.

PARÁGRAFO ÚNICO: O Sindicato Patronal encaminhará a todas as empresas de sua representação, cópia da NR-5.

### **37 CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

Os contratos de experiência terão duração mínima de 30 (trinta) dias podendo ser prorrogado pelo mesmo período, desde que não ultrapasse a 60 (sessenta) dias e deverão conter a assinatura do empregado sobre a data, bem como, ser registrado na CTPS. A empresa fornecerá ao empregado a segunda via do Contrato de Experiência firmado por prazo determinado.

### **38 RELAÇÃO DE EMPREGADOS**

A empresa enviará ao Sindicato Operário, relação dos operários que pagaram a Contribuição Sindical, Negocial e Confederativa, contendo nomes, salário e valor recolhido e função, no prazo de 20 (vinte) dias após o seu recolhimento, bem como uma vez por ano, a relação dos empregados pertencentes à categoria.

### **39 TRANSPORTE**

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

### **40 RECOLHIMENTO DE MENSALIDADE**

De acordo com o artigo 545, parágrafo único, da CLT, as empresas são obrigadas a descontar em folha de pagamento

as mensalidades do Sindicato Operário, que serão recolhidas até o décimo dia do mês subsequente ao desconto.

Os recolhimentos efetuados à partir do décimo primeiro dia sofrerão a multa do artigo 600 e parágrafos da CLT.

### **41 CLASSIFICAÇÃO PROFISSIONAL**

Fica instituída, provisoriamente, a classificação profissional abaixo descrita, para todos os trabalhadores da indústria da madeira representada pelos sindicatos convenientes:

#### **I - Servente**

Como servente enquadram-se todos os trabalhadores não atingidos pelas demais classificações, ou aqueles que não possuam conhecimentos técnicos indispensáveis para o exercício do ofício e, que se subordinam diretamente aos profissionais de cada área específica.

#### **II - Operador de Máquina, Artesãos e Assemelhados**

Como operador de máquina se enquadram todos os profissionais que tenham escolaridade e conhecimento técnico indispensável para o exercício profissional do manuseio das diversas máquinas empregadas pela indústria do setor.

Os artesãos são aqueles que em razão de seu próprio ofício especializado se dedicam ao trabalho artesanal e especial.

Os assemelhados são aqueles trabalhadores que desempenham funções de relativa relevância, não enquadrados na classificação acima.

#### **III - Supervisores**

Na categoria se enquadram os empregados que exerçam nível de chefia, diretamente subordinados a administração geral.

### **42 CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA**

1 - De acordo com a manifestação das assembleias gerais com respaldo no artigo 8º. IV da CF/88, fica estabelecido entre os signatários que os empregadores farão um desconto mensal nos salários de todos os empregados associados, no percentual abaixo a título de contribuição confederativa.

**STICM DE CIANORTE.....2% (dois por cento)**

**STICM DE PARANAÍ.....2% (dois por cento)**

**STICM DE UBIRATÃ.....2% (dois por cento)**

**STICM DE UMUARAMA.....2% (dois por cento)**

2- As importâncias resultantes deste desconto, deverão ser depositadas pelo empregador (empresa ou pessoa física), em conta especial junto à Caixa Econômica Federal ou junto ao Banco do Brasil S.A, em nome das entidades obreiras favorecidas até o quinto dia útil de cada mês. O não atendimento a esta disposição sujeitará a empresa às sanções do artigo 600 da CLT.

3- Caberá aos sindicatos profissionais o fornecimento/encaminhamento das guias para fins de recolhimento dos descontos efetuados, para as contas estabelecidas no item anterior.

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

5- A distribuição das importâncias arrecadadas será feita conforme orientação impressa na guia, incumbindo-se a Caixa Econômica Federal ou Banco do Brasil a distribuição para fins de manutenção do sistema confederativo, sempre obedecendo os percentuais a serem distribuídos para o **Sindicato, Federação e Confederação.**

### **43 CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL**

1- As empresas abrangidas pelo presente instrumento, obrigam-se a descontar de todos os seus empregados, no mês de junho/2000 e repassar ao sindicato profissional, através de agência bancária, os valores abaixo discriminados "per capita".

2- Estes descontos, foram estabelecidos de acordo com a decisão soberana da Assembleia Geral, onde fez parte integrante da ordem do dia, e é devido por todos os

empregados, com respaldo no artigo 513, letra "e", da CLT e está dentro da razoabilidade.

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 S/A., até 10 dias após o desconto como será discriminado abaixo, em nome das respectivas Entidades Profissionais, as quais assumem inteira responsabilidade sobre os citados descontos e sua aplicação, de conformidade com a lei. O empregado que no mês do desconto estiver afastado do emprego por qualquer motivo, sofrerá o desconto no retorno. O mesmo se aplica aos empregados admitidos após 1º. de julho/2000 que ainda não tenham sofrido o desconto. O não recolhimento das parcelas descontadas dos empregados no prazo antes estabelecido, sujeitará a empresa infratora a multa estabelecida no artigo 600 da CLT, inclusive com correção monetária.

6- Os descontos foram fixados em:

**STICM DE CIANORTE:** Desconto de 9,5% (nove e meio por cento) sobre a remuneração de cada trabalhador no mês de junho/2000, repassados ao Sindicato, mais 0,5% (meio por cento) sobre a remuneração de cada trabalhador no mesmo mês, que será repassado a Federação dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário do Estado do Paraná, conforme estabelece o Inciso X, do artigo 8º. do Estatuto Social.

**STICM DE PARANAÍ:** Desconto de 9,5% (nove e meio por cento) sobre a remuneração de cada trabalhador no mês de junho/2000, repassados ao Sindicato, mais 0,5% (meio por cento) sobre a remuneração de cada trabalhador no mesmo mês, que será repassado a Federação dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário do Estado do Paraná, conforme estabelece o Inciso X, do artigo 8º. do Estatuto Social.

**STICM DE UBIRATÃ:** Desconto de 9,5% (nove e meio por cento) sobre a remuneração de cada trabalhador no mês de junho/2000, repassados ao Sindicato, mais 0,5% (meio por cento) sobre a remuneração de cada trabalhador no mesmo mês, que será repassado a Federação dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário do Estado do Paraná, conforme estabelece o Inciso X, do artigo 8º. do Estatuto Social.

**STICM DE UMUARAMA:** Desconto de 9,5% (nove e meio por cento) sobre a remuneração de cada trabalhador no mês de junho/2000, repassados ao Sindicato, mais 0,5% (meio por cento) sobre a remuneração de cada trabalhador no mesmo mês, que será repassado a Federação dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário do Estado do Paraná, conforme estabelece o Inciso X, do artigo 8º. do Estatuto Social.

7- 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.

**Parágrafo único:** 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 tratado de empregado analfabeto, quando poderá opor-se através de termo redigido por outrem, no qual deverá estar atestada por duas testemunhas devidamente identificadas. Recebida a oposição, o Sindicato fornecerá recibo de entrega e encaminhará ao empregador, para que não seja procedido o desconto.

#### **44 – CONTRIBUIÇÃO PATRONAL**

No último dia útil do mês de julho de 2000, as empresas integrantes da categoria econômica conveniente, recolherão em favor do mesmo, na seguinte forma:

- a) Empresas com até 20 (vinte) empregados na folha de pagamento de maio/2000 a importância de R\$ 70,00 (setenta reais).
- b) Empresas acima de 20 (vinte) empregados na folha de pagamento do mês de maio/2000 a importância de R\$ 140,00 (cento e quarenta reais).
- c) O recolhimento em tela, deverá ser feito em guias próprias a serem oferecidas previamente para pagamento em banco ou na tesouraria do sindicato. O não atendimento desta obrigatoriedade, sujeitará as empresas infratoras às penalidades previstas no artigo 600 da C.L.T.;

#### **45 JORNADA INCOMPLETA**

Fica estabelecido que se por determinação da empresa a jornada de trabalho for reduzida no todo ou em parte, as horas não trabalhadas não poderão ser compensadas em outro dia, fazendo *jus* os empregados ao pagamento integral daquele dia.

#### **46 ASSISTÊNCIA JURÍDICA AOS VIGIAS**

As empresas se obrigam a prestar assistência jurídica, sem qualquer ônus, aos vigias, porteiros ou guardiões, quando estes em defesa do patrimônio da empresa, venham a cometer atos que impliquem em processos judiciais.

#### **47 TRABALHO POR TAREFA OU PRODUÇÃO**

Para efeito do cálculo do 13º salário e de férias, serão computados os valores recebidos nos últimos 12 meses, para os empregados que trabalham por tarefa ou produção, ficando garantido em qualquer caso, o pagamento do piso salarial estipulado na presente CCT.

#### **48 ACERVO TÉCNICO**

Desde que solicitado pelo empregado demissionário, a empresa fornecerá obrigatoriamente, declaração em que conste os cursos, seminários, palestras, congressos, e atividades de ensino freqüentados pelo empregado, desde que fornecido previamente pelo empregado o certificado de conclusão, para sua averbação.

#### **49 ELEIÇÕES SINDICAIS**

No período de eleições sindicais, desde que expressamente comunicado por escrito pela entidade profissional, com antecedência mínima de 5 dias, as empresas, mediante entendimento prévio com a entidade profissional, destinarão um local adequado para a realização da eleição, facilitando o acesso de mesários e fiscais, se houver, liberando os associados pelo tempo necessário para o exercício do voto.

#### **50 REGISTRO NA CTPS**

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

#### **51 NEGOCIAÇÃO PERMANENTE**

Estabelecem as partes que na vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho serão realizadas mesas

redondas por motivo pertinente, visando a discussão das cláusulas sociais, buscando uma forma de aprimoramento da CCT.

## **52 COMISSÃO PARITÁRIA DE ESTUDOS**

Fica acordado entre as partes, que a partir de 1º. de agosto de 2000, será instituída uma Comissão Paritária para solução de problemas e conflitos entre as categorias profissionais e econômicas.

Parágrafo único: Esta Comissão discutirá a instituição da **CLASSIFICAÇÃO PROFISSIONAL** e unificação dos **PISOS SALARIAIS**, na base do Sindicato Patronal conveniente (SIMUR).

## **53 MULTA**

Em caso de descumprimento desta Convenção Coletiva de Trabalho, mediante solicitação do sindicato obreiro, será o empregador advertido verbalmente para cumprimento das cláusulas devidas, no prazo de 10 (dez) dias.

- a) Após esse prazo, permanecendo a irregularidade, será o empregador cientificado por escrito para, em 20 (vinte) dias se adequar;
- b) Mesmo assim persistindo essa anormalidade, estará o Sindicato Profissional legitimado para proceder denúncia junto ao MTE ( Ministério do Trabalho e Emprego);
- c) Exauridos os itens anteriores, permanecendo o descumprimento da CCT, fica estipulada multa equivalente a um piso salarial, por Convenção, a qual deverá ser paga diretamente ao empregado.

## **54 - MORADIA**

As empresas que fornecem moradia aos seus empregados e, na hipótese de rescisão do contrato de trabalho o empregado terá até 30 (trinta) dias contados da rescisão, para desocupar a casa.

## **55. ADIANTAMENTO SALARIAL**

As empresas concederão até o dia 20 (vinte) de cada mês, adiantamento salarial no percentual de 40% do salário nominal do empregado, em dinheiro.

PARÁGRAFO ÚNICO: O empregado que optar em não receber o adiantamento, deverá se manifestar por escrito perante a empresa.

## **56 - SEGURO DE VIDA**

O valor do capital social do seguro de vida em grupo, a partir de 1º. de maio de 2000, será de no mínimo R\$ 5.300,00 (cinco mil e trezentos reais), em caso de morte ou invalidez permanente do empregado.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A forma de custeio da presente cláusula será contributária obedecendo o capital mínimo exigido nesta, cabendo a participação dos empregados em 50% (cinquenta por cento) do valor mensal a ser estipulado pela seguradora a ser escolhida pelas empresas, com limite máximo de R\$ 1,60 (um real e sessenta centavos) por empregado.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A parcela contributária do empregado será descontada em folha de pagamento, desde que este não se oponha expressamente, por ocasião do segundo desconto, perante o sindicato respectivo.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O empregado que exercer o direito de oposição somente fará *jus* à metade do benefício acima estipulado, não se incorporando ao salário, para nenhum efeito, o valor pago a tal título pelas empresas.

## **57 COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA**

As Entidades signatárias da presente Convenção Coletiva de Trabalho, constituirão no prazo de 60 (sessenta) dias, contados

do registro desta CCT na DRT/PR, a COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA, nos termos da Cartilha elaborada pela FIEP – Federação das Indústrias do Estado do Paraná, em conjunto com as Federações de Trabalhadores.

## **58 FORO**

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

Umuarama, 09 de junho de 2000

**SINDICATO DAS INDÚSTRIAS MOVELEIRAS DE  
UMUARAMA E REGIÃO**  
JAIR BOGO - PRESIDENTE

**FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS  
DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DO PARANÁ**  
GERALDO RAMTHUN - PRESIDENTE

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA  
CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE CIANORTE**  
APARECIDO HENRIQUE DOS SANTOS - PRESIDENTE

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA  
CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE PARANAÍ**  
REINALDIM BARBOZA PEREIRA - PRESIDENTE

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA  
CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE UBIRATÁ**  
JOAQUIM FRANCISCO DA SILVA - PRESIDENTE

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA  
CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE UMUARAMA**  
LUIZ GENUÍNO FERREIRA DO NASCIMENTO -  
PRESIDENTE