

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 DE SERRARIAS, CARPINTARIAS E TANOARIAS E DA MARCENARIA DE TELÊMACO BORBA

e de outro lado:

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE TELÊMACO BORBA, com assistência da FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DO ESTADO DO PARANÁ.

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

A presente Convenção compreende os municípios a seguir discriminados:

Base territorial do Sindicato de TELÊMACO BORBA: Cândido de Abreu, Curiúva, Figueira, Ibaiti, Imbaú, Ipiranga, Ortigueira, Reserva, São Jerônimo da Serra, Sapopema, Telêmaco Borba, Tibagi, Ventania.

01. VIGÊNCIA - A vigência desta 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.

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 a cláusula 3ª da CCT homologada pelo MTb em 13.12.99, será aplicado o percentual de 7,37% (sete vírgula trinta e sete por cento) a título de reajuste salarial.

b) Face a assinatura da presente CCT ter ocorrido após o pagamento dos salários dos meses de maio, junho e julho/2000, acordam as partes que eventuais diferenças entre o valor pago e o valor ora acordado, deverão ser pagas ao trabalhador juntamente com o pagamento de agosto de 2000, ou seja, até o 5º. dia útil de setembro/2000.

04. PISOS SALARIAIS - Ficam estabelecidos os seguintes pisos salariais para a categoria a partir de 1º de maio de 2000:

SALÁRIO FAIXA 1...R\$ 204,60 (duzentos e quatro reais e sessenta centavos) por mês, ou R\$ 0,93 (noventa e três centavos) por hora.

SALÁRIO FAIXA 2... R\$ 237,60 (duzentos e trinta e sete reais e sessenta centavos) por mês, ou R\$ 1,08 (um real e oito centavos) por hora.

SALÁRIO FAIXA 3... R\$ 272,80 (duzentos e setenta e dois reais e oitenta centavos) por mês, ou R\$ 1,24 (um real e vinte e quatro centavos) por hora.

SALÁRIO FAIXA 4... R\$ 356,40 (trezentos e cinquenta e seis reais e quarenta centavos) por mês, ou R\$ 1,62 (um real e sessenta e dois centavos) por hora.

SALÁRIO FAIXA 5... R\$ 457,60 (quatrocentos e cinquenta e sete reais e sessenta centavos) por mês, ou R\$ 2,08 (dois reais e oito centavos) por hora.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Fica igualmente garantido entre as partes que, quando da fixação do salário mínimo nacional, o PISO SALARIAL não poderá ser inferior àquele acrescido do percentual de 10% (dez por cento).

PARÁGRAFO SEGUNDO - Face a assinatura da presente CCT ter ocorrido após o pagamento dos salários dos meses de maio, junho e julho/2000, acordam as partes que eventuais diferenças entre o valor pago e o valor ora acordado, deverão ser pagas ao trabalhador juntamente com o pagamento de agosto de 2000, ou seja, até o 5º. dia útil de setembro/2000.

05. CLASSIFICAÇÃO PROFISSIONAL - Fica estabelecida a seguinte classificação profissional:

a) **FAIXA 1: AJUDANTE DE SERRARIA, AUXILIAR DE PRODUÇÃO, SERVIÇOS GERAIS, RETIRADOR DE PÓ DE SERRA, ROLADOR DE TORA:** Nestas funções enquadram-se todos os trabalhadores não atingidos pelas demais classificações, ou aqueles que não possuam conhecimento técnico indispensável para o exercício do ofício e que se subordinam diretamente aos profissionais de cada área específica ou que executem apenas trabalhos braçais. Fica assegurado aos integrantes desta categoria um piso salarial nunca inferior a R\$ 204,60 (duzentos e quatro reais e sessenta centavos) por mês, ou R\$ 0,93 (noventa e três centavos) por hora.

b) **FAIXA 2: ALMOXARIFE, OPERADOR DE MOTO SERRA, AUXILIAR DE ESCRITÓRIO, VIGIAS, PORTEIROS, OPERADOR DE AJUNTADEIRA DE LAMINADOS, ENROLADOR DE LAMINAS, OPERADOR DE PLAINA, TALHEIROS, OPERADOR DE SECADOR, OPERADOR DE DESCASCADOR, PÉ DE FITA, DESTOPADOR DE SERRARIA:** Fica assegurado aos integrantes desta categoria um piso salarial nunca inferior à R\$ 237,60 (duzentos e trinta e sete reais e sessenta centavos) por mês, ou R\$ 1,08 (um real e oito centavos) por hora.

c) **FAIXA 3: OPERADOR DE GUILHOTINA, DESTOPADOR DE LAMINADOS, GALGADOR, REFILADOR, Prensador, OPERADOR DE MULTILAMINA, OPERADOR DE CALDEIRA, CIRCULEIRO, ALINHADOR, DESDOBRADOR, SERRADOR DE MÚLTIPLA, CONFERENTE DE MADEIRA E BITOLEIRO:** Nestas funções se enquadram os profissionais que tenham escolaridade, conhecimento técnico comprovado ou habilitação deferida pelas Instituições Profissionalizantes para operar, regular, executar manutenções e reparos de pequena complexidade em máquinas utilizadas no processo produtivo da empresa. Fica assegurada aos integrantes desta categoria um piso salarial nunca inferior a R\$ 272,80 (duzentos e setenta e

dois reais e oitenta centavos) por mês, ou R\$ 1,24 (um real e vinte e quatro centavos) por hora.

d) FAIXA 4: ELETRICISTA DE MANUTENÇÃO, MECÂNICO DE MANUTENÇÃO, OPERADOR DE AFIADORA, SERRADOR, SERRADOR ELÉTRICO PNEUMÁTICO, OPERADOR DE TORNO, OPERADOR DE EMPILHADORA, OPERADOR DE W-20 E SUPERVISOR: Nestas funções enquadram-se todos os supervisores, encarregados ou chefes de seções e serão desempenhados por profissionais capacitados, conhecedores do ofício e com poder de mando diretamente subordinado à administração geral. Os integrantes desta categoria serão responsáveis pela qualidade e quantidade da produção e serão indicados pela administração geral da empresa. Fica assegurado aos integrantes desta categoria um piso salarial nunca inferior a R\$ 356,40 (trezentos e cinquenta e seis reais e quarenta centavos) por mês, ou R\$ 1,62 (um real e sessenta e dois centavos) por hora.

e) FAIXA 5: GERENTE GERAL: Fica assegurado aos integrantes desta categoria um piso salarial nunca inferior a R\$ 457,60 (quatrocentos e cinquenta e sete reais e sessenta centavos) por mês, ou R\$ 2,08 (dois reais e oito centavos) por hora.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Tanto os operadores de máquina de ambos os níveis bem como os supervisores serão aproveitados em outros serviços do setor produtivo da empresa no caso de eventual ou temporária paralisação de máquina ou setor que labora.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A função de Operador de Caldeira deverá constar expressamente na CTPS do empregado e o piso salarial será equivalente ao da faixa 3.

06. FALECIMENTO DE EMPREGADO - No caso de falecimento do 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 partir do conhecimento do fato, pagando ao dependente mais próximo, mediante comprovação a seguinte indenização:

A) em caso de morte natural ou acidental não decorrente da relação do trabalho, o equivalente a 1,5 (um e meio) piso salarial da categoria;

B) em caso de morte por acidente de trabalho ou percurso de trabalho, o equivalente a 2 (dois) pisos salariais da categoria;

C) as empresas que mantiverem seguro de vida, as suas expensas, ficarão desobrigadas ao cumprimento da presente cláusula.

07. FÉRIAS PROPORCIONAIS - Para os empregados com mais de três meses para a mesma empresa e que rescindam o seu contrato de trabalho por pedido de demissão, fica assegurado o pagamento das férias proporcionais correspondentes aos meses trabalhados, incluída a indenização de um terço de que trata o art. 7º., XVII da C.F.

08. FERIAS COLETIVAS - O início das férias coletivas, integrais, parciais ou individuais não poderão coincidir com sábado, domingo e feriados. Não serão computados como período de férias coletivas os dias 25 de dezembro e 1º. de janeiro.

09. FÉRIAS - Quando o reajuste salarial ocorrer durante o período de férias, a complementação do pagamento deverá ser efetuada no primeiro mês subsequente ao gozo das mesmas.

10. 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 piso encharcado.

Parágrafo único: 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, visto que continuam de propriedade da empresa. Quando for necessário trabalhar em dias de chuva, os empregadores fornecerão uniformes compatíveis com tal situação climática.

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 do seu cumprimento;

C) o não atendimento dos prazos acima fixados implicará no pagamento de multa equivalente a um dia de salário para cada dia de atraso, a partir da data em que deveria ocorrer o pagamento, diretamente ao empregado desligado, juntamente com as verbas rescisórias.

D) a multa aqui prevista não se aplicará as demissões em decorrência de decretação de falência ou concordata.

E) no caso de falta ou recusa do empregado no recebimento das verbas, a empresa comunicará 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 parágrafo 1º. do artigo 9º. do Decreto 2.430/97 que regulamentou a Lei 9.491/97, bem como os demais documentos constantes na Instrução Normativa Nº. 02 do Ministério do Trabalho.

G) aos empregados com mais de seis meses de serviço para a mesma empresa e que tiver sido dispensado, fica assegurado a exigência de homologação da rescisão do contrato de trabalho no Sindicato Profissional, excetuando-se entretanto esta disposição no caso de inexistência de sede ou sub-sede do Sindicato operário no local de trabalho do empregado dispensado.

H) Quando da rescisão de contrato de trabalho a empresa deverá fornecer cópia ao empregado do perfil profissiográfico abrangendo as atividades exercidas e devidamente atualizado.

12. GARANTIAS ESPECIAIS DE TRABALHO - Ao empregado afastado por motivo de doença por mais de 45 (quarenta e cinco) dias, será assegurado estabilidade no emprego por 60 (sessenta) dias após o término da licença.

13. CRECHE - As empresas que não possuam creche ou convênio neste sentido, se obrigam a cumprir com as disposições da Portaria MTB nº 3296, de 03.09.86.

14. INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS - As horas extras habitualmente trabalhadas deverão ser computadas no cálculo do 13º (décimo terceiro) salário, férias, aviso prévio, indenização por tempo de serviço, indenização adicional, descanso semanal remunerado e FGTS.

15. HORAS EXTRAS - As horas extras trabalhadas serão remuneradas com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) para as duas primeiras e com adicional de 70% (setenta por cento) para as excedentes.

16. AVISO PRÉVIO - O aviso prévio será comunicado obrigatoriamente por escrito, contra-recibo, esclarecendo se o empregado deve ou não trabalhar no período, observando os prazos da cláusula 11.

17. AUSÊNCIAS LEGAIS - O empregado terá direito as seguintes ausências legais:

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

B) de cinco dias úteis consecutivos em virtude de casamento;

C) de cinco dias úteis 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, limitando-se a referida ausência a duas vezes ao ano;

E) para todos os efeitos não se considerará como dia útil o sábado.

18. COMPROVANTE DE PAGAMENTO - Os empregadores fornecerão obrigatoriamente aos empregados os comprovantes de pagamento (envelope ou recibo), especificando o nome da empresa, do empregado e as parcelas pagas a qualquer título, de forma discriminada.

Informarão ainda o valor do recolhimento do FGTS e os descontos efetuados.

19. RECEBIMENTO E ENTREGA DA CTPS - As empresas procederão as anotações da Carteira de Trabalho e Previdência Social dos empregados em consonância com o estabelecido no art. 29 da CLT, no prazo de 48 horas, fornecendo recibo por ocasião de sua apresentação e entrega, bem como de outros documentos.

20. ABONO A APOSENTADORIA - Ressalvadas as condições mais favoráveis já existentes, os empregados que contarem com mais de 8 (oito) anos na mesma empresa, quando dela vierem a desligar-se por motivo de aposentadoria, em qualquer situação, será pago um abono equivalente a 60(sessenta) dias de respectiva remuneração.

21. COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO - Tendo em conta o acúmulo de serviço dos sindicatos convenentes e das empresas integrantes das categorias econômicas, fica acertado entre as partes a oficialização do regime de compensação de horários de trabalho com a extinção total ou parcial do trabalho aos sábados na seguintes condições:

a) extinção completa do trabalho aos sábados: as 7:20 (sete horas e vinte minutos) de trabalho correspondente aos sábados, serão compensadas no decurso de segunda a sexta-feira com acréscimo de até no máximo 2(duas) horas diárias de maneira que nesses dias sejam completadas 44 horas semanais e 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 a 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 compensação dos sábados pela extinção total ou parcial do expediente nesse dia da semana;

d) sempre que houver 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 horas 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 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.

22. ATESTADO - Os atestados médico e odontológicos fornecidos, inclusive pelo Profissional do Sindicato dos Trabalhadores, serão obrigatoriamente aceitos, desde que atendidas as disposições da Portaria MTGM no 1722. de 25/07/79.

23. HIGIENE - As empresas manterão a higiene das instalações sanitárias que deverão ter separação de sexo, além de chuveiros, lavatórios, refeitórios e fornecimento de água potável nos locais de trabalho, de acordo com o Art.200, item VII, da C.L.T.

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

24. ABONO DE FALTA AO ESTUDANTE - Os empregados estudantes serão dispensados sem prejuízo de seus salários para prestação de provas constantes do currículo escolar ou vestibular que coincidam com o horário de trabalho, devendo o mesmo comprovar a efetiva realização da prova ou vestibular no prazo de 48 (quarenta e oito) horas.

25. LICENÇA REMUNERADA PARA DIRIGENTES SINDICAIS - As empresas se obrigam a fornecer licença remunerada aos dirigentes efetivos e suplentes da entidade sindical, que porventura façam 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 02 (dois) diretores do Sindicato Operário por empresa. Neste caso os vencimentos dos dirigentes sindicais serão pagos como se trabalhado estivesse.

26. 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 aqueles cuja empresas mantenham convênio com posto bancário.

27. 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.

28. PAGAMENTO DE SALÁRIO - Os Salários deverão ser pagos até às 18:00 horas do dia normal de trabalho quando realizado 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 a sexta-feira. Em qualquer dos casos o pagamento dos salários deverá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido.

29. ERRO NA FOLHA DE PAGAMENTO - Quando constatado erro na folha de pagamento não decorrentes de verbas controvertidas, a empresa se obriga a corrigir o mesmo no prazo de 72 (setenta e duas) horas.

30. DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA - Ocorrendo despedida por justa causa, deverá o empregador especificar o motivo em carta a ser entregue ao empregado mediante recibo.

31. QUADRO DE AVISO - Fica assegurado ao Sindicato Profissional o direito de manter nas dependências da empresa um quadro de aviso em local a ser previamente escolhido entre as partes.

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

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

33. ESTACIONAMENTO - Se obrigam as empresas, desde que tenham espaço físico pertinente, a manter nos locais de trabalho estacionamento coberto para bicicletas e motocicletas.

34. EMPRESAS NOVAS - Obrigam-se as empresas antes de iniciar suas atividades, encaminhar ao Sindicato Operário cópia do exigido no art. 160 da CLT., bem como o exigido na NR nº 2 da Portaria 3214/78.

35. 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.

36. LIVRE ACESSO - As empresas permitirão o livre acesso dos membros da diretoria do Sindicato Operário, devidamente credenciados pelo Sindicato obreiro aos locais de trabalho.

37. PROTEÇÃO DO TRABALHADOR - No primeiro dia de trabalho do empregado, serão dedicadas tantas horas quantas necessárias para demonstração e instrução dos equipamentos de proteção individual, dos riscos da atividade a ser exercida, como também os programas de prevenção de acidentes de trabalho desenvolvidos na empresa.

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

39. 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.

40. RELAÇÃO DE EMPREGADOS - A empresa enviará ao Sindicato Obreiro relação dos operários que pagaram a Contribuição Sindical, Negocial e Confederativa, contendo nomes, salários, valor recolhido e função, no prazo de 20 dias após o seu recolhimento.

41. 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.

42. ADIANTAMENTO SALARIAL - As empresas concederão aos seus empregados adiantamento de salários nas seguintes condições:

a) O adiantamento será no mínimo de 40% (quarenta por cento) do salário do mês vigente, desde que o empregado já tenha trabalhado na quinzena, o período correspondente;

b) O pagamento deverá ser efetuado até o 15.º. (décimo quinto) dia que anteceder o pagamento normal.

43. RECOLHIMENTO DE MENSALIDADES - De acordo com o Parágrafo único do art. 545 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 entre o décimo e o vigésimo dia sofrerão multa de 10% (dez por cento) e os recolhidos a partir do vigésimo dia sofrerão a multa estabelecida no art. 600 da CLT e seus parágrafos.

44. TAXA DE CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DOS EMPREGADOS - 1) Fica estabelecido entre os signatários que todos trabalhadores que se beneficiaram do reajuste salarial ou foram abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, na sua vigência, sofrerão o desconto que os empregadores farão sobre o total da remuneração de cada empregado (artigo 457 CLT), no mês de agosto/2000, no percentual de 7% (sete por cento) que serão repassados ao Sindicato através de agência bancária, mais 0,5% (meio por cento) sobre a remuneração de cada trabalhador no mesmo mês, que serão repassados a Federação dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário do Estado do Paraná, conforme estabelece o Inciso X, do artigo 8.º. do Estatuto Social.
2- Este desconto foi estabelecido de acordo com a decisão soberana da Assembléia Geral onde fez parte integrante da

ordem do dia, com respaldo no artigo 513, letra "e", da CLT, e está dentro da razoabilidade.

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

4- As importâncias resultantes de tal desconto deverão ser depositadas em conta especial na Caixa Econômica Federal ou no Banco do Brasil S/A. até 05 dias após o desconto, em nome do SINTRACON TELÊMAGO BORBA, o qual assume inteira responsabilidade sobre os valores e sua aplicação de conformidade com a lei. As empresas remeterão ao SINTRACON TELÊMAGO BORBA, até o 15.º. (décimo quinto) dia do mês subsequente ao desconto, cópia da folha de pagamento do mês relativo ao desconto e o respectivo recibo de quitação.

5- Os empregados que no mês do desconto estiverem afastados do emprego por qualquer motivo sofrerão o desconto no primeiro mês seguinte do retorno ao trabalho. Este desconto deverá ser recolhido através de agência bancária, ao SINTRACON TELÊMAGO BORBA até o 5.º dia útil do mês subsequente ao desconto.

O mesmo se aplica aos empregados admitidos após setembro/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- 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.

45. CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA - Fica estabelecido entre os signatários desta que os trabalhadores associados sofrerão um desconto mensal, no percentual de 1,5% (um e meio por cento) sobre o salário de cada trabalhador, de acordo com a manifestação das Assembléias Gerais, com respaldo no artigo oitavo inciso quarto da Constituição Federal.

As importâncias resultantes dos descontos deverão ser depositadas em conta especial junto a CEF, em nome da entidade obreira favorecida até o dia 5 (cinco) de cada mês.

O não recolhimento do desconto no percentual devido dentro do prazo estipulado sujeitará a empresa às sanções do artigo 600 da CLT.

As empresas indicarão ao Sindicato favorecido o montante dos descontos efetuados e este enviará as empresas as guias referentes aos recolhimentos, incumbindo-se à Caixa Econômica Federal a distribuição para fins de manutenção do Sistema Confederativo, sempre obedecendo os percentuais a serem distribuídos para o **Sindicato, Federação e Confederação**.

46. RENEGOCIAÇÃO - Comprometem-se as partes a renegociação da presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, em caso de alteração na Legislação vigente.

47. COMISSÃO PARITÁRIA - Fica acordada entre as partes a instituição de uma comissão paritária para a solução de problemas e conflitos entre as categorias profissionais e econômicas.

A regulamentação desta cláusula será objeto de ato posterior no prazo de 90 (noventa) dias, quando serão fixadas as normas para o seu funcionamento.

48. TAXA DE CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA AO SINDICATO PATRONAL - As empresas pertencentes à categoria econômica pagarão taxa de contribuição confederativa, instituída pela Assembléia Geral, de conformidade com o disposto no artigo 8.º, inciso IV da CF, estipulado em 14% (quatorze por cento) do menor piso salarial vigente, por empresa, por ano, no período de renovação da Convenção Coletiva, ou seja, maio de 2000, a ser pago em 31 de agosto de 2000.

49. MULTA - Em caso de descumprimento de qualquer das cláusulas da presente convenção coletiva, pagará o empregador diretamente ao empregado, multa equivalente a um salário mínimo.

50. FORO - Fica eleito o foro da Comarca de Telêmaco Borba, com preferência sobre qualquer outro por mais especial que seja.

Telêmaco Borba, 25 de julho de 2000

**SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE SERRARIAS,
CARPINTARIAS E TANOARIAS E DA MARCENARIA DE
TELÊMACO BORBA**
PEDRO GUIMARÃES – Presidente em Exercício

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA
CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE TELÊMACO BORBA**

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

CCT-TELÊMACO2000.doc