

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2000 / 2001

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 que entre si fazem:

SINDICATO DA INDÚSTRIA DO MOBILIÁRIO E MARCENARIA DO ESTADO DO PARANÁ

e de outro lado:

SIND. DOS OFICIAIS MARCENEIROS E TRAB. NA IND. DE SERRARIAS, MÓVEIS DE MADEIRAS, MÓVEIS DE JUNCO E VIME, VASSOURAS, ESCOVAS E PINCÉIS, CORTINADOS E ESTOFOS DO ESTADO DO PARANÁ.

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:

01 VIGÊNCIA

A vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho é de 01 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 nas suas bases territoriais a seguir, com exceção dos municípios abrangidos pelo Sindicato das Indústrias Moveleiras de Umuarama e Região do Paraná, no que diz respeito aos trabalhadores nas indústrias do Mobiliário e da Marcenaria.

Adrianópolis, Almirante Tamandaré, Altamira do Paraná, Alvorada do Sul, Andira, Ângulo, Antonio Olinto, Arapoti, Arapuã, Araucária, Ariranha do Ivaí, Assaí, Balsa Nova, Bandeirantes, Barbosa Ferraz, Barra do Jacaré, Bocaiúva do Sul, Borrazópolis, Cafeara, Cambará, Campina Grande do Sul, Campo Largo, Campo Magro, Carambei, Carlópolis, Castro, Centenário do Sul, Cerro Azul, Colombo, Colorado, Corbélia, Coronel Domingos Soares, Corumbataí do Sul, Cruz Maltina, Curitiba, Diamante do Oeste, Doutor Ulysses, Entre Rios do Oeste, Farol, Faxinal, Fenix, Florestópolis, Godoy Moreira, Grandes Rios, Guapirama, Guaraci, Iguaçu, Iguatu, Imbaú, Ipiranga, Itaguajé, Itambaracá, Itaperucú, Ivaí, Ivaiporã, Jacarezinho, Jaguapita, Jaguaraiava, Jardim Alegre, Joaquim Távora, Kalore, Laranjal, Leopólis, Lidianópolis, Lunardelli, Lupiomópolis, Manoel Ribas, Marilândia do Sul, Mariluz, Marumbi, Mauá da Serra, Mercedes, Miraselva, Moreira Salles, Nossa Senhora das Graças, Nova Santa Barbara, Nova Tebas, Novo Itacolomi, Palmeira, Pato Bragado, Pinhais, Pinhal do São Bento, Pinhalão, Pirai do Sul, Piraquara, Pitangueiras, Porecatu, Porto Amazonas, Prado Ferreira, Presidente Castelo Branco, Primeiro de Maio, Quatro Barras, Quinta do Sol, Ramilândia, Rancho Alegre, Ribeirão Claro, Rio Bom, Rio Branco do Ivaí, Rio Branco do Sul, Rosário do Ivaí, Salto do Itararé, Santa Fé, Santa Helena, Santa Inês, Santa Mariana,

Santa Terezinha do Itaipu, Santana do Itararé, Santo Antonio da Platina, Santo Antonio do Caiva, Santo Inácio, São João do Ivaí, São João do Triunfo, São Jorge do Patrocínio, São José da Boa Vista, São José das Palmeiras, São Mateus do Sul, São Pedro do Iguazu, São Pedro do Ivaí, São Pedro do Paraná, Sarandi, Sertaneja, Siqueira Campos, Sulina, Tamarana, Tamboara, Tapira, Tomazina, Tunas do Paraná, Uraí, Ventania, Vera Cruz do Oeste, Wenceslau Braz.

03 REAJUSTE SALARIAL

Aos empregados da categoria, será concedida correção salarial, a partir de 01 de maio de 2000, de 7% (sete por cento) sobre os salários do mês de maio de 1999.

a) As eventuais antecipações concedidas durante a vigência da Convenção anterior, serão compensadas.

b) Em face a assinatura da presente CCT ter ocorrido após o pagamento do salário do mês de maio de 2000, acordam as partes que eventuais diferenças entre o valor pago e o valor ora acordado, deverá ser pago ao trabalhador com a folha de pagamento do mês de julho/2000.

04 PISO SALARIAL

a) 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\$ 266,20 (duzentos e sessenta e seis reais e vinte centavos); por mês ou R\$ 1,21 (um real e vinte e um centavos) por hora trabalhada.

b) Em face a assinatura da presente CCT ter ocorrido após o pagamento do salário do mês de maio de 2000, acordam as partes que eventuais diferenças entre o valor pago e o valor ora acordado, deverá ser pago ao trabalhador com a folha de pagamento do mês de julho/2000.

05 FÉRIAS PROPORCIONAIS

Para os empregados com mais de três meses e menos de um ano de serviço 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.

06 FÉRIAS PARCIAIS

As férias parciais, coletivas ou individuais, devem obrigatoriamente iniciar-se no primeiro dia útil da semana.

07 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 destas.

08 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.

Parágrafo primeiro: Os equipamentos de proteção individual deverão ser adaptados de acordo com a necessidade do usuário, em caso de eventual deficiência física.

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

Parágrafo segundo: Os empregados se obrigam ao uso, 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 aqueles até então utilizados, assim como quando da rescisão ou extinção do contrato de trabalho.

Parágrafo terceiro: 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.

09 RESCISÕES CONTRATUAIS

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

- a)** até o primeiro dia útil imediato ao término do aviso prévio; ou
- b)** até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização ou dispensa de 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, à partir do décimo primeiro dia da dispensa, 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, a empresa comunicará o Sindicato Operário, mediante protocolo, para ressalva de seus direitos;
- f)** quando da homologação, deverão as empresas apresentar o comprovante de recolhimento do FGTS e da multa de 40% (quarenta por cento) se devida.
- g)** a partir da instalação da Comissão de Conciliação Prévia, todos os empregados terão assegurada a exigência de homologação da rescisão do contrato de trabalho na sede ou sub-sede do Sindicato Operário. Antes de efetivamente instalada, prevalecerá o prazo de 06 (seis) meses de serviço para a mesma empresa, conforme vigente na Convenção Coletiva anterior.
- h)** no caso das homologações realizadas na sexta-feira com cheque de emissão da própria empresa, o pagamento deverá ser efetuado até às 11:00 horas;
- i)** a homologação feita pela entidade Sindical obreira, concede quitação exclusivamente às verbas e aos respectivos valores discriminados no documento rescisório.

10 AVISO PRÉVIO

a) 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 09, anotando no verso do aviso, data hora e local da rescisão.

b) O empregado analfabeto, que tenha pedido demissão, deverá cientificar o Sindicato Operário, sendo que este colocará visto no respectivo documento de aviso prévio.

11 GARANTIAS ESPECIAIS DE TRABALHO

a) 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.

b) A empregada gestante terá assegurada estabilidade provisória, desde a confirmação da gravidez até 150 (cento e cinqüenta) dias após o parto.

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.

13 INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS

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

14 HORAS EXTRAS

As horas extras trabalhadas serão remuneradas com adicional de 50% (cinqüenta por cento) para as duas primeiras horas trabalhadas e com o adicional de 60% (sessenta por cento) para as excedentes.

15 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 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, ou de esposa (o), limitando-se a referida ausência a duas vezes ao ano;
- e)** de dois dias consecutivos no caso de falecimento de irmãos;
- f)** de um dia no caso de falecimento de sogro ou sogra;
- g)** para todos os efeitos desta cláusula não se computará como ausência legal o descanso semanal remunerado e os dias compensados.
- h)** ocorrendo ausências em conformidade com esta cláusula, ficam mantidas todas as vantagens oferecidas pela empresa.

16 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.

17 RECEBIMENTO E ENTREGA DA CTPS

As empresas procederão as anotações na Carteira Profissional 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.

18 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 vierem a se aposentar em qualquer situação, receberão 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.

19 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;

Parágrafo Único - aos empregados admitidos após a celebração do acordo coletivo de compensação, a empresa deverá homologar a adesão individual ao respectivo acordo, até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao da admissão, perante o Sindicato Operário. Esta disposição surtirá efeitos até o vencimento do acordo coletivo de trabalho celebrado.

20 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 por facultativo do sindicato operário será obrigatoriamente aceitos, mantidas todas as vantagens oferecidas pela empresa.

21 HIGIENE E LOCAL PARA REFEIÇÕES

Obrigam-se as empresas a manter local adequado para que os empregados possam esquentar seu lanche ou refeições nos horários próprios.

As empresas manterão a higiene das instalações sanitárias, que deverão ter separação de sexos, além de chuveiros, lavatórios e refeitórios e fornecimento de água potável nos locais de trabalho, de acordo com o art. 200, item VII, da CLT.

22 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.

23 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, por empresa. Neste caso os vencimentos dos dirigentes sindicais serão pagos como se tivessem trabalhado, mantidas todas as vantagens oferecidas pela empresa.

24 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.

25 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.

26 PAGAMENTO DE SALÁRIO

Os salários deverão ser pagos até o término do expediente de trabalho, quando realizados em dinheiro, cheque-administrativo, cheque salário ou 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.

Incorrendo o pagamento até o nono dia útil, pagará a empresa multa, diretamente ao empregado, equivalente à 1 (um) dia de salário por dia de atraso, ou, valor a ser estipulado diretamente entre a empresa e o Sindicato Operário.

27 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.

28 DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA

Ocorrendo despedida por justa causa, deverá o empregador especificar o motivo em carta a ser entregue ao empregado mediante recibo.

29 QUADRO DE AVISOS

Fica assegurado ao Sindicato operário, 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.

30 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.

31 ESTACIONAMENTO

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

32 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.

33 LIVRE ACESSO

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

34 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 desenvolvidos na empresa.

35 CIPA

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

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

O presidente e o vice presidente da CIPA constituirão dentre seus membros, no prazo mínimo de 55 (cinquenta e cinco), dias antes do término do mandato em curso, a comissão eleitoral (CE), que será a responsável pela organização e acompanhamento do processo eleitoral (NR 5 item 5.39)

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

O processo eleitoral observará as seguintes condições:

- a. publicação e divulgação de edital em locais de fácil acesso e visualização, no prazo mínimo de 45 (quarenta e cinco) dias antes do término do mandato em curso;
- b. Inscrição e eleição individual, sendo que o período mínimo para inscrição será de quinze dias;
- c. Liberdade de inscrição para todos os empregados do estabelecimento, independente de setores ou locais de trabalho, com fornecimento de comprovante;
- d. garantia de emprego para todos os inscritos até a eleição;

- e. Realização da eleição no prazo mínimo de 30 (trinta) dias antes do término do mandato da CIPA, quando houver;
- f. Realização de eleição em dia normal de trabalho, respeitando os horários de turnos e em horário que possibilite a participação da maioria dos empregados;
- g. Voto secreto;
- h. Apuração dos votos, em horário normal de trabalho, com acompanhamento de representante do empregador e dos empregados, em número a ser definido pela comissão eleitoral;
- i. Faculdade de eleição por meios eletrônicos;
- j. Guarda, pelo empregador, de todos os documentos relativos à eleição, por um período mínimo de cinco anos. (NR 5 item 5.40).

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

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

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

36 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 operário no prazo de 24 (vinte e quatro) horas, a contar 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 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 isenta de tal pagamento a empresa que mantiver apólice de seguro, às suas expensas, com prêmio superior aos valores constantes nas letras "a" e "b" da presente cláusula

37 CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Os contratos de experiência serão de 60 (sessenta dias), ficando vedada a prorrogação 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 as Contribuições Sindical e Negocial, contendo nomes, função, salário e valor depositado, no prazo de 20 (vinte) dias após o seu recolhimento. Até o final dos meses de abril e novembro de cada ano, a empresa enviará 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

No prazo de até 90 (noventa) dias da assinatura desta CCT, as Entidades Convenientes se reunirão com objetivo de discutir a possibilidade de instituir a classificação profissional do setor, que será objeto de aditivo desta CCT.

42 TAXA DE CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA DOS TRABALHADORES

Fica estabelecido entre os signatários desta que os trabalhadores, sofrerão um desconto, que os empregadores efetuarão mensalmente equivalente a 1,5% (um e meio por cento) do salário contratual. Este desconto é estabelecido de acordo com a manifestação da Assembléia com respaldo no artigo 8, inciso IV da CF. e é obrigatório a todos os empregados.

As importâncias resultantes do desconto deverão ser depositadas em conta especial junto a Caixa Econômica Federal S.A., em nome do sindicato operário até o dia 10 (dez) de cada mês.

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

O não recolhimento das importâncias sujeitará a empresa às sanções do artigo 600 da CLT. (100% de multa independentemente de juros e correção monetária).

43 CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL

Fica estabelecido que as empresas descontarão dos empregados, à título de taxa assistencial, o percentual de 4% (quatro por cento) sobre o valor da folha normal de pagamento do mês de agosto/00, levando-se em consideração para tal fim as 220 horas do mês de trabalho, de acordo com a manifestação da Assembléia Geral, respaldada no artigo 8, IV CF.

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

b) O empregado que no mês do desconto estiver afastado do emprego por qualquer motivo, sofrerá o desconto no retorno e a parcela descontada será recolhida ao sindicato obreiro até o 5º dia útil do mês subsequente ao desconto;

c) O empregado admitido após a data-base e até 31.12.99 sofrerá o desconto no mês subsequente ao do registro;

d) As importâncias resultantes dos descontos deverão ser depositadas em conta especial junto a Banco do Brasil S.A., Agência Central - Curitiba - conta nº 5.712-6, em nome do Sindicato operário até 10.09.00.

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

f) O não recolhimento dessas importâncias até o dia acima estipulado sujeitará a empresa as penalidades do artigo 600 da CLT (100% de multa, independentemente de juros e correção monetária);

g) As empresas remeterão ao Sindicato juntamente com o comprovante de pagamento, a relação

nominativa dos valores brutos e descontos de todos os empregados.

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 ou ao empregador até 10 (dez) dias antes de ser efetuado o primeiro desconto, sem efeito retroativo, em requerimento manuscrito, com identificação e assinatura do oponente salvo em se tratado de empregado analfabeto, quando poderá opor-se pessoalmente na sede do Sindicato perante o empregador, através de termo redigido por outrem, no qual deverá constar sua firma atestada por duas testemunhas devidamente identificadas. Sendo a oposição apresentada perante o Sindicato, caberá a este fornecer o recibo de entrega e encaminhar ao empregador, para que não seja procedido o desconto. Quando a oposição for apresentada perante o empregador, deverá o mesmo encaminhar o documento (lavrado pelo empregado) ao Sindicato profissional, no prazo de 48(quarenta e oito) horas, após o recebimento.

44 DELIBERAÇÕES INTERNAS

Havendo a necessidade da deliberação que envolva jornada de trabalho que compensem os dias anteriores e posteriores ao feriado, fica convencionado que, existindo divergência na deliberação a ser tomada, por divisão de opiniões, será considerada válida e certa a proposta que obtenha, através de votação 2/3 (dois terços) dos votos dos trabalhadores envolvidos. Caberá ao sindicato operário organizar o processo de votação, quando necessário. Os acordos deverão ser, obrigatoriamente, homologados pelo Sindicato Operário.

45 PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS (PLR)

Na vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, as empresas poderão adotar o sistema de participação nos lucros e resultados, mediante termo de acordo, a ser firmado com o Sindicato Profissional.

46 BANCO DE HORAS

Na vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, as empresas, juntamente com o Sindicato Profissional da localidade, poderão instituir o Banco de Horas.

47 COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

As Entidades signatárias da presente Convenção Coletiva de Trabalho, instalarão no prazo de 60 (sessenta) dias, contados do registro desta CCT na DRTE/PR, a COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA, baseando-se nos termos da Cartilha elaborada pela FIEP – Federação das Indústrias do Estado do Paraná, em conjunto com as Federações de Trabalhadores.

48 COMISSÃO PARITÁRIA

Fica acordado entre as partes a instituição de uma Comissão Paritária para solução de problemas e conflitos entre as categorias profissionais e econômicas, que terá a seguinte finalidade:

a – Propor critérios e fórmulas para implementação do Regime de Participação nos Lucros e Resultados;

b - Examinar e decidir outras pendências de caráter trabalhista ou técnico de interesse das partes, buscando o aprimoramento da CCT;

c – Examinar e decidir o que estabelece as cláusulas 45, 46 e 47.

d - Esta Comissão reunir-se-á quando se fizer necessária a sua ação, em data a ser marcada entre as partes acordantes.

49 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.

50 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.

51 ELEIÇÕES SINDICAIS

No período de eleições sindicais, desde que expressamente comunicadas por escrito, com antecedência mínima de 05 (cinco) dias, pelo Sindicato Operário às empresas, estas destinarão um local adequado para a realização da eleição, facilitando o acesso de mesários e fiscais e liberando os associados pelo tempo necessário para o exercício do voto.

52 MORADIA

As empresas que fornecem moradia aos seus empregados e, na hipótese de rescisão de contrato de trabalho, o empregado terá 60 (sessenta) dias contados da rescisão para desocupar a casa.

53 MULTA

Em caso de descumprimento desta Convenção Coletiva de Trabalho, pagará o empregador diretamente ao empregado, as multas estipuladas em cada uma das cláusulas, ou, se inexistente, equivalente a 1 (hum) salário mínimo.

54 FORO

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

Curitiba, 28 de junho de 2000

**SINDICATO DA INDÚSTRIA DO MOBILIÁRIO E
MARCENARIA DO ESTADO DO PARANÁ**

**SINDICATO DOS OFICIAIS MARCENEIROS E
TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE
SERRARIAS E DE MÓVEIS DE MADEIRA, MÓVEIS
DE JUNCO E VIME, VASSOURAS, ESCOVAS E
PINCÊIS, CORTINADOS E ESTOFOS DO ESTADO
DO PARANÁ.**