

## 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

que entre si fazem:

**SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE SERRARIAS, CARPINTARIAS E TANOARIAS E DA MARCENARIA DE IRATI**

e de outro lado:

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE IRATI**, com assistência da **FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DO ESTADO DO PARANÁ - FETRACONSPAR**.

As entidades sindicais supra citadas, representando as empresas e a categoria dos trabalhadores nas indústrias de madeira, celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO com fulcro nos arts. 611 e seguintes da C.L.T., mediante as cláusulas abaixo, na base territorial de IRATI, FERNANDES PINHEIRO, GUAMIRANGA, REBOUÇAS, RIO AZUL e TEIXEIRA SOARES.

## 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 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 do Termo Aditivo à CCT homologado na DRT/PR em 07.06.99, será aplicado o percentual de 4,88% (quatro vírgula oitenta e oito por cento) a título de reajuste salarial.

**Parágrafo Primeiro:** Ficam compensadas todas as antecipações salariais espontâneas havidas no período, ressalvados porém, os aumentos decorrentes de promoção, implemento de idade, equiparação, término de aprendizagem e aumento real.

**Parágrafo Segundo:** Face a assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho ter ocorrido após o pagamento dos salários dos meses de maio e junho de 2000, acordam as partes que eventuais diferenças entre o valor pago e o valor ora acordado, deverão ser pagas ao trabalhador junto com o pagamento do mês de julho/2000, ou seja: até o 5º dia útil do mês de agosto de 2000.

## 04 PISO SALARIAL

A partir de 1º de maio de 2000, o piso salarial da categoria profissional será de R\$ 189,20 (cento e oitenta e nove reais e vinte centavos) por mês ou R\$ 0,86 (zero vírgula oitenta e seis centavos) por hora.

**Parágrafo Único:** Face a assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho ter ocorrido após o pagamento dos salários dos meses de maio e junho de 2000, acordam as partes que eventuais diferenças entre o valor pago e o valor ora acordado, deverão ser pagas ao trabalhador junto com o pagamento do mês de julho/2000, ou seja: até o 5º dia útil do mês de agosto de 2000.

## 05 CESTA BÁSICA

Estabelecem as partes que a partir de 01 de maio de 2000, além do salário mensal, receberá o trabalhador uma cesta básica no montante de R\$ 42,00 (quarenta e dois reais).

O valor da cesta básica não integrará salários de qualquer espécie, devendo no entanto, ser também fornecida por ocasião das férias e do 13º salário e nas rescisões será paga proporcionalmente aos meses trabalhados, bem como servir de referencial para próximas negociações.

## 06 CLASSIFICAÇÃO PROFISSIONAL

A partir de 1º de maio de 2000, fica estipulado o seguinte salário de acordo com a classificação profissional abaixo:

### a) auxiliares de produção:

- 1.- auxiliar de expedição de produtos acabados
- 2.- emassador de chapas prontas
- 3.- consertador de capas
- 4.- auxiliar de juntadeira de laminas
- 5.- montador de compensados
- 6.- auxiliar de limpeza
- 7.- auxiliar de pátio
- 8.- auxiliar de sarrafiadeira
- 9.- auxiliar de prensa
- 10.- auxiliar de secador
- 11.- auxiliar de plaina
- 12.- destopador de sarrafiados
- 13.- auxiliar de guilhotina
- 14.- centrador de toras
- 15.- auxiliar de cozimento de toras
- 16.- auxiliar de lixadeira
- 17.- auxiliar de torno
- 18.- classificador de sarrafeados

a 1 - Fica assegurado a estes trabalhadores o equivalente a 1 piso salarial da categoria estabelecido na cláusula 4ª anterior, ou seja R\$ 189,20 (cento e oitenta e nove reais e vinte centavos) por mês ou R\$ 0,860 (zero vírgula oitocentos e sessenta) por hora e mais a cesta básica no valor de R\$ 42,00 (quarenta e dois reais).

### b) operadores nível II

- 1.- auxiliar de esquadrejadeira
- 2.- batedor de cola
- 3.- operador de passadeira de cola
- 4.- classificador de compensados
- 5.- operador de juntadeira de laminas
- 6.- operador de guilhotina

- 7.- operador de freza
- 8.- operador de talha
- 9.- operador de moto serra
- 10.- circuleiro
- 11.- operador de secador
- 12.- destopador de serraria
- 13.- bitoleiro
- 14.- vigias e porteiros
- 15.- auxiliar de faquiadeira
- 16.- auxiliar de serra fita

b 1 - Fica assegurado a estes trabalhadores o equivalente a 1,1 piso salarial da categoria estabelecido na cláusula 4ª. anterior, ou seja R\$ 208,12 (duzentos e oito reais e doze centavos) por mês ou R\$ 0,946 (zero vírgula novecentos e quarenta e seis) por hora e mais a cesta básica no valor de R\$ 42,00 (quarenta e dois reais).

#### **c) operadores nível I**

- 1.- operador de empilhadeira e carregadeira
- 2.- operador de caldeira
- 3.- operador de prensa
- 4.- operador de esquadrejadeira
- 5.- operador de lixadeira
- 6.- operador de torno desfolhador
- 7.- Operador de Trator
- 8.- operador de sarrafiadeira
- 9.- operador de plaina
- 10.- encarregado de setor
- 11.- operador de faqueadeira
- 12.- operador de serra fita
- 13.- afiador de facas e serras
14. - Almoxarife
- 15.- Operador de Multi-Serra

c 1 - Fica assegurado a estes trabalhadores o equivalente a 1,2 piso salarial da categoria estabelecido na cláusula 4ª. anterior, ou seja R\$ 227,04 (duzentos e vinte e sete reais, quatro centavos) por mês ou R\$ 1,032 (um real vírgula zero trinta e dois) por hora e mais a cesta básica no valor de R\$ 42,00 (quarenta e dois reais).

**d)** As demais funções não contempladas na classificação profissional serão discutidas posteriormente o seu enquadramento.

Parágrafo Único: As empresas que na vigência desta Convenção Coletiva implantarem o plano de cargos e salários devidamente aprovado e registrado pelo Ministério do Trabalho e desde que os trabalhadores não sofram prejuízos de seus vencimentos, estarão isentas do cumprimento desta classificação profissional.

#### **07 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, pagando ao dependente mais próximo, mediante comprovação, a indenização abaixo estipulada, calculada de conformidade com base nas Cláusulas 03, 04 e 05:

- 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.

#### **08 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 assegurado o pagamento das férias proporcionais correspondentes aos meses trabalhados, incluída a indenização de um terço de que trata o art. 7, XVII da C.F.

#### **09 FÉRIAS COLETIVAS**

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

As férias individuais, coletivas e parciais, somente poderão ser concedidas no primeiro dia útil da semana.

#### **10 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.

#### **11 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.

Os equipamentos de proteção individual devem ser adaptados respeitando-se as limitações físicas do usuário.

#### **12 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 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 dispensado juntamente com as demais 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, comunicará a empresa, o Sindicato dos Trabalhadores, mediante protocolo, para ressalva de seus direitos;
- f) quando da homologação, deverão as empresas apresentar o exame médico demissional.
- g) a homologação da rescisão contratual devidamente homologada pela entidade sindical concede quitação total e inquestionável apenas dos valores expressamente discriminados no Termo de Rescisão.
- h) quando da despedida do empregado deverá a empresa 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.
- i) todos os empregados com mais de 06 (seis) meses de trabalho terão assegurada a exigência de homologação da rescisão do contrato de trabalho, no sindicato da classe, excetuando-se, entretanto, esta disposição no caso de inexistência de sede ou sub-sede do Sindicato Laboral no município de trabalho do empregado dispensado.

#### **13 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.

#### **14 CRECHE**

As empresas que não possuam creche ou convênio neste sentido, se obrigam a cumprir com as disposições da portaria MTB N. 3296 de 03/09/86.

#### **15 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.

## **16 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.

## **17 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 Clausula 12.

## **18 AUSÊNCIAS LEGAIS**

O empregado terá direito as seguintes ausências legais:

- a) de dois dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente ou descendente;
- b) de três dias consecutivos em virtude de casamento;
- c) de cinco dias no decorrer da primeira semana de nascimento de filho, na forma da C.F.

## **19 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 pagas a qualquer título, de forma discriminada, inclusive o salário hora, se for o caso.

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

## **20 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 C.L.T., no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, fornecendo recibo por ocasião de sua apresentação e entrega, bem como, de outros documentos.

Parágrafo Único - Será devida ao empregado a indenização correspondente a 1 (um) dia de salário, por dia de atraso, pela retenção de sua carteira profissional após o prazo de 48 (quarenta e oito) horas.

## **21 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 por motivo de aposentadoria, desligando-se ou não, em qualquer situação, será pago um abono equivalente a 60 (sessenta) dias da respectiva remuneração.

## **22 TURNOS ININTERRUPTOS DE TRABALHO**

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

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

## **23 ATESTADOS**

A empresa que adota o sistema de compensação com suspensão dos trabalhos aos sábados, será garantido o pagamento ao empregado do dia em que faltou mediante atestado, como se trabalhando estivesse. Os atestados médicos e odontológicos fornecidos por facultativo do Sindicato dos Trabalhadores será obrigatoriamente aceito, desde que atendidas as disposições da Portaria MTGM n. 1722, de 25.07.79.

## **24 HIGIENE**

As empresas manterão caixas de primeiros socorros e absorventes femininos nos locais de trabalho, mantendo também 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 C.L.T.

Obrigam-se da mesma forma a manterem cozinha e fogão para que os empregados possam esquentar o seu lanche e refeições nos horários próprios.

## **25 COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO**

Tendo em conta o acúmulo de serviço dos Sindicatos convenientes e das Empresas integrantes das categorias econômicas, 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, nas 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 da segunda a 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 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 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 do trabalho aos sábados, garantir 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.

## **26 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 5 (cinco) dias.

## **27 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.

## **28 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 cujas empresas mantenham convênio ou posto bancário.

## **29 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.

## **30 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 administrativo ou depósito em conta-corrente.

No caso de pagamento por cheque de emissão da própria empresa, o pagamento devera ocorrer até as 11:00 horas, de segunda a sexta-feira.

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

**Parágrafo Único** - A primeira parcela do 13º. salário deverá ser efetuada até o dia 30 de novembro e a segunda até o dia 20 de dezembro, impreterivelmente.

### **31 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.

### **32 DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA**

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

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

### **34 EXAMES MÉDICOS**

As despesas correspondentes aos exames médicos admissional, demissional ou periódicos, bem como, os decorrentes do afastamento do empregado por mais de trinta dias, serão de responsabilidade das empresas, devendo ser realizados preferencialmente por médicos do trabalho, não coincidindo com o gozo de férias do empregado.

### **35 ESTACIONAMENTO**

Se obrigam as empresas além de manterem, ajudarem a zelar, nos locais de trabalho, estacionamento coberto para bicicletas e motocicletas.

Por outro lado, os trabalhadores ficam obrigados a fazerem uso dos mesmos, sendo vedado guardarem seus veículos em outro local.

### **36 EMPRESAS NOVAS**

Obrigam-se as empresas, antes de iniciarem as suas atividades, encaminhar ao Sindicato Operário, cópia do exigido no art. 160 da C.L.T., bem como o exigido na NR n. 2, da Portaria 3214/78.

### **37 LAZER**

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

### **38 LIVRE ACESSO**

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

### **39 PROTEÇÃO DO TRABALHADOR**

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

### **40 CIPA**

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

a) o edital para a inscrição das eleições da CIPA, deverá conter o local e o prazo para a inscrição dos candidatos concorrentes;

b) a convocação das eleições será feita pelo empregador com prazo mínimo de 60 (sessenta) dias e realizada com antecedência mínima de 45 (quarenta e cinco) dias do término do mandato anterior;

c) enviar ao sindicato após a eleição, cópia da ata de posse da nova diretoria, no prazo de 15 (quinze) dias.

### **41 CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

Os contratos de experiência serão limitados a 60 (sessenta) dias e deverão conter a assinatura do empregado sobre a data. A empresa fornecerá ao empregado a segunda via do Contrato de Experiência firmado por prazo determinado.

### **42 RELAÇÃO DE EMPREGADOS**

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

### **43 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.

### **44 RECOLHIMENTO DE MENSALIDADE**

De acordo com o art. 545, Parágrafo Único, da C.L.T., as empresas são obrigadas a descontar em folha de pagamento as mensalidades do Sindicato Operário, que serão recolhidas até o quinto dia do mês subsequente ao desconto.

Os recolhimentos não efetuados no prazo acima referido sofrerão a multa do art. 600 e parágrafos, da C.L.T.

### **45 – 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 de **0,5% (meio por cento)**, a título de contribuição confederativa.

2- As importâncias resultantes deste desconto, deverão ser depositadas pelo empregador (empresa ou pessoa física), na tesouraria do Sindicato, mediante recibo, ou em conta especial junto à Caixa Econômica Federal ou junto ao Banco do Brasil S.A, em nome da entidade obreira favorecida 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 ao Sindicato Profissional 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**.

6 - Esta contribuição não será descontada nos meses de julho e novembro/2000 e março/2001.

### **46 – CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL**

1- As empresas abrangidas pelo presente instrumento, obrigam-se a descontar sobre a remuneração de todos os seus empregados e repassar ao sindicato profissional os percentuais abaixo discriminados “per capita”.

2- Este desconto parcelado, foi estabelecido 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 05 dias após o desconto como será discriminado abaixo, em nome da respectiva Entidade Profissional, a qual assume inteira responsabilidade sobre os citados descontos e sua aplicação, de conformidade com a lei. O empregado que no mês do desconto estiver afastado do emprego por qualquer motivo, sofrerá o desconto no retorno. O mesmo se aplica aos empregados admitidos após agosto/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:

desconto de 4,5% (quatro e meio por cento) sobre a remuneração de cada trabalhador no mês de julho/2000 repassados ao Sindicato e mais 0,5% (meio por cento) repassados para a Federação dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário do Estado do Paraná; desconto de 4,5% (quatro e meio por cento) sobre a remuneração de cada trabalhador no mês de novembro/2000 repassados ao Sindicato e mais 05% (meio por cento) repassados para a Federação dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário do Estado do Paraná.

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.

#### **47 JORNADA INCOMPLETA**

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.

#### **48 ASSISTÊNCIA JURÍDICA AOS VIGIAS**

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

#### **49 TRABALHO POR TAREFA OU PRODUÇÃO**

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

#### **50 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 frequentados pelo empregado.

#### **51 ELEIÇÕES SINDICAIS**

No período de eleições sindicais, desde que expressamente comunicado por escrito pela entidade profissional, com antecedência mínima de 05 (cinco) dias, as empresas, mediante entendimento prévio com a entidade profissional, destinarão 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.

#### **52 NEGOCIAÇÃO PERMANENTE**

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

#### **53 COMISSÃO PARITÁRIA**

Fica acordado entre as partes, instituição de uma Comissão Paritária para solução de problemas e conflitos entre as categorias profissionais e econômicas.

#### **54 REGISTRO NA CTPS**

Obrigam-se as empresas a anotarem na Carteira de Trabalho e Previdência Social do trabalhador a real função exercida pelo mesmo, de acordo com a classificação profissional.

#### **55 CONTROLE ESTATÍSTICO**

As empresas deverão remeter ao Sindicato Obreiro, até o 15º dia do mês subsequente ao vencido, informação sobre o número de empregados admitidos ou demitidos, para fins estatísticos e fornecer cópia do relatório ao Sindicato Patronal.

#### **56 - ADIANTAMENTO SALARIAL**

As empresas poderão conceder até o dia 20 de cada mês, adiantamento salarial no percentual de 40% do salário nominal do empregado, em dinheiro.

#### **57 - REEMBOLSO DE CONSULTA MÉDICA E ODONTOLÓGICA**

As empresas onde o Sindicato Profissional mantenha associados, exceto no município de Rio Azul, pagarão ao Sindicato dos Trabalhadores, até o 5º dia útil de cada mês, sem qualquer desconto dos salários do empregado, o valor de R\$ 2,00 (dois reais) por trabalhador, como forma de reembolso com consultas médicas e odontológicas eventualmente prestadas aos seus empregados.

#### **58 – FARMÁCIA DO SINDICATO**

O Sindicato Profissional as suas expensas, poderá manter uma farmácia, em sua sede, onde serão fornecidos medicamentos a preço de custo a seus associados.

#### **59 MULTA**

Convencionam as partes a estipulação de multa contratual de 1/12 (um doze avos) do valor correspondente ao salário mínimo, por cláusula descumprida, diretamente ao empregado.

#### **60 FORO**

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

Irati, 18 de julho de 2000

SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE SERRARIAS,  
CARPINTARIAS, TANOARIAS E DA MARCENARIA DE IRATI  
**MARCOS DALLEGRAVE GOES - Presidente**

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA  
CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE IRATI  
**RONALDO WINKLAN - Presidente**

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