

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 DA MADEIRA, SERRARIAS, BENEFICIAMENTOS, CARPINTARIA E MARCENARIA TANOARIAS, COMPENSADOS E LAMINADOS, AGLOMERADOS E EMBALAGENS DE GUARAPUAVA.

e do outro lado:

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE GUARAPUAVA e a,

FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DO ESTADO DO PARANÁ.

As Entidades Sindicais supra citadas celebram através deste instrumento, com fulcro nos artigos 611 e seguintes da CLT. CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, mediante as cláusulas abaixo.

A presente Convenção Coletiva de Trabalho compreende os municípios a seguir discriminados:

Guarapuava, Pinhão, Pitanga, Cantagalo, Turvo, Candói, Mato Rico, Laranjeiras do Sul, Nova Laranjeiras, Rio Bonito do Iguaçu, Virmond, Santa Maria do Oeste, Reserva do Iguaçu, Marquinho, Boa Ventura do São Roque, Porto Barreiro, Goioxim, Foz do Jordão, Palmital e Campina do Simão.

01 - PRAZO DE VIGÊNCIA

A vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho é de 01 de maio de 2000 à 30 de abril de 2.001.

02 - CATEGORIAS ABRANGIDAS

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrange as categorias econômicas e profissionais representadas pelas Entidades convenentes em suas respectivas bases territoriais.

03 - REAJUSTE SALARIAL

Aos empregados da categoria será concedida a correção salarial, a partir de 1º de maio de 2000, no percentual de 7% (sete por cento), aplicados sobre os salários de maio de 1999, já devidamente reajustados de acordo com a cláusula 3ª da CCT homologada na DRT/PR em 14.06.99.

Parágrafo Primeiro: Face a assinatura da presente CCT ter ocorrido após os pagamentos dos salários dos meses de maio e junho/2000, acordam as partes que eventuais diferenças entre o valor pago e o valor ora acordado, deverá ser pago ao trabalhador juntamente com o pagamento de julho de 2000.

Parágrafo Segundo: As empresas que tiverem dificuldades, devidamente comprovadas, para o pagamento integral das diferenças salariais no mês de julho/2000, procurarão os Sindicatos convenentes, para juntos tentarem solucionar o impasse.

04 - PISO SALARIAL.

Na vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho fica instituído o pagamento de um piso salarial a todos os trabalhadores da categoria profissional, a partir de 1º de maio de 2000, no valor de R\$ 253,00 (duzentos e cinquenta e três reais), por mês ou R\$ 1,15 (um real e quinze centavos) por hora.

Parágrafo Primeiro: Face a assinatura da presente CCT ter ocorrido após os pagamentos dos salários dos meses de maio e junho/2000, acordam as partes que eventuais diferenças entre o valor pago e o valor ora acordado, deverá ser pago ao trabalhador juntamente com o pagamento de julho de 2000.

Parágrafo Segundo: As empresas que tiverem dificuldades, devidamente comprovadas, para o pagamento integral das diferenças salariais no mês de julho/2000, procurarão os Sindicatos convenentes, para juntos tentarem solucionar o impasse.

05 - AUXILIO FUNERAL.

Em caso de falecimento do empregado por acidente de trabalho, a empresa pagará, a título de auxílio funeral, mediante comprovação de despesas equivalente à 03 (três) salários nominais do empregado vitimado.

Em caso de falecimento do empregado, em serviço, fora do seu domicílio, o transporte do "de cujus" de volta ao domicílio, será por conta da empresa.

PARÁGRAFO ÚNICO - O auxílio funeral que trata esta cláusula, será pago pela seguinte ordem:

- a) Ao cônjuge sobrevivente.
- b) A companheira designada ou reconhecida pela Previdência
- c) Aos filhos maiores, preferindo os mais idosos.
- d) Aos responsáveis legais dos filhos menores.
- e) Ao dependente mais próximo do "de cujus".
- f) À pessoa física ou jurídica, que comprovadamente houver arcado com as despesas do funeral, excetuando-se a própria empresa funerária.

Para hipótese de morte de empregado por acidente de trabalho, a empresa comunicará o fato ocorrido ao Sindicato de Trabalhadores da Categoria, até 12 horas após.

06 - DOENÇAS OU ACIDENTE DO TRABALHO

Nos locais de trabalho isolados, os operários mantidos afastados do convívio diário do lar, no caso de contraírem enfermidades, ou serem vítimas de acidente, obriga-se a empresa a prestar-lhes assistência médica hospitalar compatível com a enfermidade ou acidente bem como arcarem com as despesas de transportes, alimentação e medicamentos, até o momento que providenciarem a sua remoção para o seio da família.

I A empresa fica obrigada a manter nas frentes de trabalho e/ou fábricas, materiais necessários de primeiros socorros e pessoas habilitadas, sob pena de uma multa de dois salários mínimos em favor do empregado.

II. Todo e qualquer prejuízo sofrido em face da negativa do empregador encaminha-lo ao seguro de acidente do trabalho, será suportado por este, inclusive salário e demais vantagens,

salvo se o órgão previdenciário, no tempo hábil proceder o devido ressarcimento dos referidos prejuízos.

III. Em caso de invalidez permanente e que não haja reabilitação o pecúlio do que trata o caput da presente cláusula será em dobro e pago ao empregado diretamente

IV. Em acidente sem vítima fatal, a comunicação ao Sindicato será feito dentro de 24 horas.

V. As empresas que tenham em seu quadro funcional empregados do sexo feminino, na caixa de primeiros socorros deverá conter absorventes higiênicos, para ocorrências emergenciais.

07 - PROTEÇÃO AO TRABALHADOR.

O primeiro dia de trabalho será destinado ao treinamento com material de proteção individual (EPI), bem como será esclarecido ao empregado os riscos de sua atividade inclusive no local de trabalho, como também lhe será apresentado o programa de prevenção de acidentes da empresa, sempre em conjunto com um membro da CIPA, representante dos trabalhadores

I) O uniforme, quando exigido, pelo empregador, será por ele fornecido, sem ônus para o empregado.

II) A empresa fica obrigada a fornecer os equipamentos de proteção individual (EPI) gratuitamente, quando exigidos por lei.

III) As ferramentas quando exigidas, serão fornecidas pela empresa, sem nenhum ônus ao empregado, em quantidade e qualidade suficientes para realização dos serviços.

IV) Para a guarda dos EPI's, ferramentas e uniformes obriga-se a empresa a fornecer armário ou caixa com fechadura.

V) Os EPI's deverão ser adaptados de acordo com a necessidade do usuário, em caso de qualquer deficiência.

VI) A recusa do uso dos EPI's, resultará em penalidades previstas em legislação, ao trabalhador.

08 - CIPA

Garantirão as empresas aos membros eleitos da CIPA representantes dos trabalhadores, em conjunto ou separadamente, 1 (uma) hora por semana, dentro do período normal de trabalho, para a realização de inspeção de higiene e segurança do trabalho no âmbito da empresa, ficando obrigada a empresa a:

a) O edital para inscrição às eleições da CIPA, deverá conter o local e o prazo para inscrição dos candidatos concorrentes, sendo fornecido ao candidato inscrito o comprovante respectivo,

b) A convocação das eleições será feita pelo empregador com prazo mínimo de (quarenta e cinco) 45 dias e realizada com antecedência mínima de 30 (trinta) dias do término do mandato anterior, dando a empresa ampla publicidade ao processo eleitoral.

c) Enviar ao Sindicato, após a eleição, cópia da ata de posse da nova diretoria, no prazo de 10 (dez) dias;

d) Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa do empregado eleito para cargo de direção de comissão interna de prevenção de acidentes, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato.

09 - FÉRIAS PROPORCIONAIS

Para os empregados com mais de 2 (dois) meses e menos de um ano de serviço para a empresa, e que rescindam o seu contrato de trabalho por pedido de demissão fica assegurado o pagamento das férias proporcionais correspondente aos meses trabalhados, incluída a indenização de um terço do que trata o art. 7, XVII da C.F..

10 - FÉRIAS COLETIVAS.

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

Não serão computados como período de férias os dias 25 de dezembro e 01 de janeiro.

Quando o reajuste salarial ocorrer durante o período de férias, a complementação do pagamento deverá ser efetuado no quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das mesmas.

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 de seu cumprimento;

c) O não atendimento do prazo acima fixado implicará no pagamento de multa equivalente a um dia de salário para cada dia de atraso, a partir dos prazos legais, diretamente ao empregado dispensado, juntamente com as demais verbas rescisórias.

d) a multa aqui prevista não se aplicara as demissões em decorrência da 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, devera a empresa apresentar o Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho, bem como comprovante de recolhimento do FGTS e da multa, se devida, nos termos do parágrafo primeiro do Artigo 9º., do decreto 2.430/97 que regulamentou a Lei 9.491/97.

g) Aos empregados com mais de 06 (seis) meses de serviço para a mesma empresa e que tiver sido dispensado, fica assegurado a exigência da homologação da rescisão do contrato de trabalho, excetuando-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) As homologações quando pagas em cheques deverão ser feitas até às 14:00 horas.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - nos casos em que o empregado for obrigado a deslocar-se da localidade onde presta seus serviços para receber seus haveres decorrente da rescisão contratual, a empresa fica obrigada a custear-lhe as despesas de viagem - ida e volta - bem como de estadia e alimentação, ou a ressarcir o obreiro dos respectivos valores, mediante apresentação de comprovantes das despesas efetuadas, salvo despedida por justa causa.

PARÁGRAFO SEGUNDO. - A homologação feita pela entidade Sindical obreira concerne quitação exclusivamente às verbas e aos respectivos valores discriminados no documento rescisório.

12 - GARANTIAS ESPECIAIS DE TRABALHO

a) A gestante, face as disposições constitucionais terá garantia de emprego, até 150 (cento e cinquenta) dias após o parto;

b) Ao empregado acidentado será garantido o emprego no prazo previsto no art. 118 da lei 8.213 (12 meses de estabilidade).

c) 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.

d) Fica assegurado aos empregados em vias de prestação de serviço militar, estabilidade provisória, contada a partir da data em que for julgado apto em inspeção médica ao referido serviço.

13 - CRECHE

As empresas que não possuam creche ou convênio neste sentido reembolsarão mediante comprovante de pagamento as despesas deste serviço, cumprindo com as disposições da portaria MTB no 3.296, de 03/09/86.

14 - INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS.

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

15 - HORAS EXTRAS

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

b) As horas trabalhadas nos domingos ou feriados serão remuneradas com adicional de 100% (cem por cento) sobre a hora normal.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: quando os sábados forem compensados aplica-se o percentual desta cláusula item "B".

PARÁGRAFO SEGUNDO: ficam ressalvadas as condições mais favoráveis já existente.

16 - AVISO PRÉVIO

O aviso prévio será comunicado obrigatoriamente por escrito, contra recibo, esclarecendo se o empregado deve ou não trabalhar no período.

17 - AUSÊNCIAS LEGAIS

O empregado terá direito as seguintes ausências legais:

a) de três dias úteis consecutivos, em caso de falecimento de cônjuge, ascendentes, descendentes;

b) De dois dias úteis em caso de internação de filho, para a empregada mãe Limitando-se a referida ausência duas vezes no ano., e na falta desta o pai ou responsável legal.

c) De três dias úteis consecutivos, em virtude de casamento;

d) De cinco dias úteis no decorrer da primeira semana de nascimento de filho.

e) De um dia útil em caso de falecimento de sogro ou sogra.

f) Para efeito das ausências legais não se considera como dia útil o sábado; quando não trabalhado.

18- COMPROVANTES DE PAGAMENTO.

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

19 - RECEBIMENTO E ENTREGA DA C.T.P.S.

As empresas procederão as anotações na carteira profissional e previdência social dos empregados em consonância com o estabelecido no art. 29 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: Na CTPS deverá constar a real função exercida pelo empregado.

20 - ABONO APOSENTADORIA.

Ressalvadas as condições mais favoráveis já existentes os empregados que contarem com mais de 8 (oito) anos na empresa, e que vierem a se aposentar em qualquer situação, será pago um abono equivalente a 60 (sessenta) dias da respectiva remuneração, juntamente com as demais verbas rescisórias quando do seu desligamento da empresa.

21- COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO.

Diante das disposições Constitucionais, de redução de jornada de trabalho, acordam os Sindicatos Convenientes em oficializar o regime de compensação da jornada de trabalho, com a extinção total ou parcial de trabalho aos sábados, nas seguintes condições:

a) Extinção completa do trabalho aos sábados: As horas de trabalho correspondente aos sábados, serão compensadas no decurso da semana com acréscimo na jornada de SEGUNDA a SEXTA FEIRA, num total de 08,48 (oito horas e quarenta e oito minutos), totalizando 44 (quarenta e quatro), horas semanais a jornada diária poderá ser ainda alterada, mediante acordo de compensação de jornada de trabalho, visando sempre a extinção do trabalho aos sábados.

b) Extinção parcial dos trabalhos aos sábados: As horas correspondentes a redução parcial do trabalho aos sábados, serão compensadas no curso da semana, até uma hora por dia, observada no mais as disposições acima estabelecidas:

c) Outras disposições: Estabelecem ainda as partes de comum acordo, que a jornada de trabalho, quando não prorrogada pela extinção total ou parcial do trabalho ao sábados, será 07,20 (sete horas e vinte minutos), por dia.

Nenhum acréscimo salarial será devido sobre as horas compensadas. Sempre que em função da prorrogação de horário de trabalho para efeito de compensação do trabalho aos sábados, houver turno de jornada com duração superior a 4 (quatro) horas, será obrigatório o intervalo de 15 (quinze) minutos para o lanche, não computados na referida jornada.

A empresa que adota o sistema de compensação de horário de trabalho, ou seja com a supressão dos trabalhos aos sábados, garantirá ao empregado o pagamento do dia em que faltou, mediante atestado, como se trabalhando estive-se, na base de 08,48 (oito horas e quarenta e oito minutos).

22 - FERIADO NO SÁBADO.

Ocorrendo a hipótese de que o sábado compensado venha coincidir com feriado, a empresa que não reduzir proporcionalmente a jornada de trabalho, pagará as horas correspondentes como extraordinárias conforme cláusula 15ª.

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

24 - ATESTADOS.

Os atestados médicos e odontológicos firmados por facultativo do Sindicato dos Trabalhadores, serão obrigatoriamente aceitos pela empresa, desde que a mesma não possua seu próprio médico, ou que não tenha convênio no mesmo sentido.

25 - TRANSPORTE

Se o trabalhador for recrutado em localidade distinta da empresa empregadora, esta se obriga a providenciar o retorno do trabalhador a sua origem, exceto no caso de dispensa por Justa Causa.

26 - COZINHA.

Se obrigam as empresas a manter cozinha e fogão para que os empregados possam esquentar o seu lanche e refeições nos horários próprios.

27 - ABONO DE FALTA AO ESTUDANTE.

Os empregados estudantes serão dispensados sem prejuízo de seus salários para a prestação de provas constantes do currículo escolar, vestibular, ou de ingresso em curso profissionalizante, que coincidam com o horário de trabalho. Neste caso deverá a empresa ser comunicada com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas e deverá o empregado comprovar a efetiva realização da prova.

28 - LICENÇA PARA DIRIGENTES SINDICAIS.

As empresas se obrigam a fornecer licença remunerada aos dirigentes efetivos ou suplentes da entidade Sindical que por ventura façam parte de seu quadro, no máximo de 15 dias por ano, independentemente do número de dirigentes que vier a usufruir do disposto nesta cláusula, limitando-se entretanto o benefício até 03 (três) diretores do Sindicato Operário.

29 - SAQUE DO PIS.

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

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

30 - SINDICALIZAÇÃO DOS EMPREGADOS

As empresas se comprometem a incentivar a sindicalização de seus empregados e daqueles que vierem a ser admitidos. Com a entrega do material promocional do sindicato operário.

31 - PAGAMENTO DE SALÁRIOS

Os salários deverão ser pagos nos locais de trabalho até as 18:00 horas do dia normal de trabalho, quando realizados em dinheiro, cheque salário ou bancário. Quando ocorrer cheque da própria empresa deverá ser feito até às 11:00 horas, de segunda a sexta feira.

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.

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, sob pena de serem considerados inválidos.

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 entre as partes, com ciente da empresa.

34 - EXAMES MÉDICOS.

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

35 - ESTACIONAMENTO

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

36 - LAZER

Obrigam-se as empresas com mais de 60 (sessenta) empregados, desde que a sua área física permita, proporcionarem local adequado para área de lazer de seus empregados, nos horários de descanso.

37 - EMPRESAS NOVAS.

Obrigam-se as empresas antes de iniciarem as suas atividades, encaminhar ao Sindicato operário, cópia do exigido no artigo 160 da CLT, bem como a NR número 2 da portaria 3.214/78.

38 - LIVRE ACESSO.

As empresas permitirão o livre acesso dos membros da diretoria do Sindicato Operário aos locais de trabalho, devidamente credenciados, com prévio aviso.

39 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA.

Os contratos de experiência serão limitados a 60 (sessenta) dias e deverão conter assinatura do empregado sobre a data da celebração. A empresa fornecerá ao empregado a segunda via do contrato de experiência firmado por prazo determinado, sob pena de serem considerados inválidos.

40 - VIGIAS E FUNCIONÁRIOS DO ESCRITÓRIO.

Fica esclarecido que a presente Convenção alcança os vigias e funcionários do escritório sem qualquer restrição, quando lotados em estabelecimentos industriais localizados na área de jurisdição do Sindicato profissional.

41 - RELAÇÃO DE EMPREGADOS

A empresa remeterá ao Sindicato Operário, quando solicitado, relação de empregados admitidos e demitidos, contendo nomes data de admissão ou desligamento e a relação dos empregados que pagaram a Contribuição Sindical e confederativa, bem como uma vez por ano o número de empregados pertencentes a categoria.

42 - RECOLHIMENTO DE MENSALIDADES.

De acordo com o artigo 545, parágrafo Único, da CLT, as empresas são obrigadas a descontar em folha de pagamento as mensalidades do Sindicato operário, que serão recolhidas até o 8 (oitavo) dia do mês subsequente ao desconto.

Os recolhimentos efetuados entre o nono e o vigésimo dia, sofrerão multa de 20% (vinte por cento), e os recolhidos a partir do vigésimo dia sofrerão a multa do art. 600 da CLT, combinado com art. 7º., da Lei 6.986.

43 - ADICIONAL NOTURNO.

O adicional noturno de que trata o art. 73 da CLT, fica estabelecido em 30% (trinta por cento), sobre a hora diurna, considerando-se período em que é devido tal adicional, como sendo o que vai das 22:00 (vinte e duas) horas de um dia até às 5:00 (cinco) horas do dia seguinte.

PARÁGRAFO ÚNICO : Ressalvadas as condições mais favoráveis já praticadas pelas empresas.

44 - ADIANTAMENTO.

As empresas concederão obrigatoriamente adiantamento salarial aos seus empregados, que assim optarem, em porcentagem mínima de 40% (quarenta por cento) dos ganhos percebidos pelos mesmos no mês. Esses adiantamentos serão efetuados sempre até o dia 25 de cada mês, devendo ser efetuado no primeiro dia útil subsequente quando o referido recair em sábado domingo ou feriado.

PARÁGRAFO ÚNICO : As empresas que adotam índices superiores para os adiantamentos, manterão os mesmos percentuais.

45 - COMPROVANTES DE RECOLHIMENTO.

Sempre que solicitadas pelo Sindicato profissional, a empresa fará a comprovação dos recolhimentos ao FGTS, INSS e regularização do PIS, nos casos em que se fizer necessário.

46 - CESTA BÁSICA

As empresas poderão fornecer a seus empregados como forma de incentivo à assiduidade e/ou produtividade, cesta básicas dentro de critérios a serem estabelecidos de acordo com a situação econômica de cada empresa.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - As empresas que não fornecerem cestas básicas na forma prevista nesta cláusula, fornecerão uma cesta básica de até 10 Kg, por ocasião das festas natalinas.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Ressalvadas as condições mais favoráveis já praticadas pelas empresas.

47 - SEGURO DE VIDA

Ressalvadas as condições mais favoráveis já existentes poderão as empresas manter seguro de vida em grupo a favor de seus empregados, sem ônus aos trabalhadores.

48 - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA.

Fica estabelecido entre os signatários desta, que na vigência da presente, os trabalhadores sofrerão um desconto que o empregador fará na folha de pagamento, mensalmente, a partir da celebração da presente Convenção, equivalente a 1% (um por cento), da remuneração mensal, esse desconto é estabelecido de acordo com a manifestação das Assembléias com respaldo no art. 8o inciso 4o da Constituição Federal e é obrigatória a todos os empregados associados. As importâncias resultantes dos descontos deverão ser depositados em conta especial junto a Caixa Econômica Federal, em nome da entidade (conta no 3-

6), até o dia 08 (oito) do mês subsequente ao desconto, incumbindo-se a 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. O não recolhimento do desconto (percentual devido) até o dia 08 de cada mês, sujeitará a empresa a sanções do art. 600 da CLT com as alterações da lei 6986 de 14/04/82, além da correção monetária. As empresas remeterão a entidade profissional a relação dos valores brutos e descontos efetuados dos empregados mensalmente. Não procedendo a empresa o desconto, na forma anteriormente prevista, não mais poderá fazê-lo, responsabilizando-se integralmente pelos valores a serem recolhidos.

49 - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL.

1 - As empresas abrangidas pelo presente instrumento, obrigam-se a descontar sobre a remuneração, do mês de julho/2000, de todos os seus empregados e repassar ao sindicato profissional o percentual de 7% (sete por cento) "per capita", a título de Contribuição Negocial.

2 - Este desconto, foi estabelecido de acordo com a decisão soberana da Assembléia 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 esta dentro da razoabilidade.

3 - Afim 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, até 05 dias após o desconto como será discriminado abaixo, em nome da 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 maio/2000, que ainda não tenham sofrido o desconto. O não recolhimento das parcelas descontadas dos empregados no prazo 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.

50 - JORNADA ANOTAÇÕES.

Independente do número de empregados, será obrigatório anotação das horas de entrada e saída, assim como dos intervalos, para descanso e alimentação, em registro próprio que deverão ser conferidos e autenticados pelo empregado.

51 - COMISSÃO PARITÁRIA

Fica acordado entre as partes a instituição de uma Comissão Paritária para a solução de problemas e conflitos, entre as categorias profissionais e econômicas, que se reunirão a cada 90(noventa) dias após a assinatura da presente Convenção.

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 desta C.C.T., bem como as cláusulas pendentes, constantes da pauta de reivindicações.

53 - MULTA.

Em caso de descumprimento de qualquer uma das cláusulas da presente Convenção Coletiva de Trabalho, pagará o empregador diretamente ao empregado, multa equivalente a 1 (um) piso da categoria a cada mês do descumprimento.

54 - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL

De conformidade como o estabelecido no artigo 8o. inciso IV da Constituição Federal, e com respaldo da Assembléia Geral da Categoria, ficou instituída a cobrança da referida taxa com vencimento em data a ser definida, de acordo com a tabela a ser fornecida pelo Sindicato Patronal Regional, bem como o fornecimento das guias próprias para tal.

55 - COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

As Entidades signatárias da presente Convenção Coletiva de Trabalho, constituirão no prazo de 90 (noventa) dias, contados do registro desta CCT na DRTE/PR, a COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA, e no mesmo prazo serão fixadas suas normas e o regimento interno.

56 BANCO DE HORAS

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

57 AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTO NO SALÁRIO

Em conformidade com Artigo 476 da Consolidação das Leis do Trabalho, as empresas poderão na folha de pagamento de seus empregados, efetuar descontos relativos aos convênios instituídos pelo Sindicato Profissional, desde que tenham as respectivas autorizações.

58 - FORO

Para dirimir as questões oriundas deste instrumento, resta eleito, com renúncia expressa de qualquer outro, por mais privilegiado que seja, a M.M.Junta de Conciliação e Julgamento da Justiça do Trabalho de Guarapuava.

Guarapuava, 17 de julho de 2000.

SINDICATO DAS INDUSTRIAS DA MADEIRA, SERRARIAS, BENEFICIAMENTOS, CARPINTARIA E MARCENARIA TANOARIAS, COMPENSADOS E LAMINADOS, AGLOMERADOS E EMBALAGENS DE GUARAPUAVA.

Presidente: JÚLIO CÉSAR PACHECO AGNER

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE GUARAPUAVA

Presidente: SIRLEI CESAR DE OLIVEIRA

**FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DA
CONSTRUÇÃO E DO MOBILIARIO DO ESTADO DO PARANÁ.**
Presidente: GERALDO RAMTHUN

CCT-GPVAXGPVA2000.doc