

## 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 IRATI

e de outro lado:

#### SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE GUARAPUAVA;

#### 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 artigos 611 e seguintes da CLT, CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO mediante as cláusulas abaixo:

Integram a base territorial dos Sindicatos convenentes, o Município de: **Inácio Martins.**

#### 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 convenentes 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 homologada na DRT/PR em 02.09.99, será aplicado o percentual de **5,44% (cinco vírgula quarenta e quatro por cento)**, correspondente a 100% (cem por cento) do INPC/IBGE, acumulado no período compreendido entre 1º de maio de 1999 à 30 de abril de 2000.

Além do citado reajuste, cada trabalhador receberá também, à título de vale alimentação, a importância mensal de R\$ 44,00 (quarenta e quatro reais).

O valor do vale alimentação não integrará salários de qualquer espécie, devendo no entanto, ser também fornecido por ocasião das férias e do 13º. salário, bem como, servir de referencial para próximas negociações. Fica claro também que o trabalhador não perderá o vale alimentação caso tenha ausências ao trabalho, bem como por ocasião de afastamento por doença ou acidente de trabalho.

**Parágrafo Único:** Face a assinatura da presente CCT ter ocorrido após o pagamento dos salários e do vale alimentação dos meses de maio a outubro/2000, acordam as partes que eventuais diferenças entre os valores pagos e os valores ora acordados, deverão ser pagas ao trabalhador da seguinte forma:

- 50% (cinquenta por cento) do total da diferença, deverá ser paga ao trabalhador juntamente com o pagamento do mês de janeiro/2001, ou seja, até o 5º dia útil de fevereiro/2001;
- A diferença restante, deverá ser paga ao trabalhador juntamente com o pagamento do mês de fevereiro/2001, ou seja, até o 5º dia útil de março/2001.

c) Em caso de rescisão de contrato de trabalho, após a data da assinatura e registro desta CCT, as diferenças deverão ser pagas na sua totalidade.

d) Os trabalhadores que foram desligados no período de 1º de maio/2000, até a data da assinatura e registro desta CCT, deverão dirigir-se a sua ex empresa empregadora para receber as diferenças, que serão pagas em uma única parcela e de forma imediata.

#### 04 PISO SALARIAL

A partir de 01 de maio de 2000, fica instituído o pagamento de um PISO SALARIAL à todos os trabalhadores da categoria profissional no valor de R\$ 195,80 (cento e noventa e cinco reais, oitenta centavos) por mês ou R\$ 0,89 (oitenta e nove centavos) por hora, bem como a importância mensal de R\$ 44,00 (quarenta e quatro reais) à título de vale alimentação;

O valor do vale alimentação não integrará salários de qualquer espécie, devendo no entanto, ser também fornecido por ocasião das férias e do 13º. salário, bem como, servir de referencial para próximas negociações. Fica claro também que o trabalhador não perderá o vale alimentação caso tenha ausências ao trabalho, bem como por ocasião de afastamento por doença ou acidente de trabalho.

**Parágrafo Único:** Face a assinatura da presente CCT ter ocorrido após o pagamento do piso salarial e do vale alimentação dos meses de maio a outubro/2000, acordam as partes que eventuais diferenças entre os valores pagos e os valores ora acordados, deverão ser pagas ao trabalhador da seguinte forma:

- 50% (cinquenta por cento) do total da diferença, deverá ser paga ao trabalhador juntamente com o pagamento do mês de janeiro/2001, ou seja, até o 5º dia útil de fevereiro/2001;
  - A diferença restante, deverá ser paga ao trabalhador juntamente com o pagamento do mês de fevereiro/2001, ou seja, até o 5º dia útil de março/2001.
- c) Em caso de rescisão de contrato de trabalho, após a data da assinatura e registro desta CCT, as diferenças deverão ser pagas na sua totalidade.
- d) Os trabalhadores que foram desligados no período de 1º de maio/2000, até a data da assinatura e registro desta CCT, deverão dirigir-se a sua ex empresa empregadora para receber as diferenças, que serão pagas em uma única parcela e de forma imediata.

#### 05 FALECIMENTO DE EMPREGADO

No caso de falecimento de empregado por motivo de morte natural ou acidental, se obrigam as empresas a comunicar tal fato ao Sindicato Profissional no prazo de 24 (vinte e quatro) horas, a contar do conhecimento do fato, pagando ao dependente mais próximo, mediante comprovação, a indenização abaixo estipulada, calculada de conformidade com base as cláusulas 03 e 04:

- em caso de morte natural ou acidental não decorrente da relação de trabalho, o equivalente a 2,5 (dois e meio) salários base do empregado;
- em caso de morte por acidente de trabalho ou percurso de trabalho, o equivalente a 3 (três) salários base do empregado.
- fica a empregadora dispensada do pagamento acima acordado, na hipótese que mantenha, às suas expensas, seguro de vida com prêmio superior aos valores acima;

## **06 - FÉRIAS PROPORCIONAIS**

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

## **07 - FÉRIAS COLETIVAS**

início das férias coletivas integrais, parciais ou individuais não poderão coincidir com sábados, domingos e feriados. Não serão computados como período de férias coletivas os dias 25 de dezembro e 01 de janeiro.

## **08 - FÉRIAS**

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

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

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

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

## **10 - RESCISÕES CONTRATUAIS**

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

- a) até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato; ou
- b) até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento;
- c) o não atendimento dos prazos acima fixados implicará no pagamento de multa equivalente a um dia de salário para cada dia de atraso, à 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 às demissões em decorrência de decretação de falência ou concordata;
- e) no caso de falta ou recusa do empregado no recebimento das verbas, comunicará a empresa, o Sindicato dos Trabalhadores, mediante protocolo, para ressalva de seus direitos;
- f) quando da homologação, deverão as empresas apresentar as guias 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, e o pagamento da taxa de Contribuição Sindical, Confederativa e de Reversão Salarial de empregados e empregadores;
- g) aos empregados com mais de 06 (seis) meses de serviço para a mesma empresa e que tiver sido dispensado, fica assegurada a exigência de homologação da rescisão do contrato de trabalho, executando-se entretanto esta disposição no caso de inexistência de sede ou sub-sede do Sindicato Operário no local de trabalho do empregado dispensado, em funcionamento na data de início de vigência da presente Convenção.
- h) A homologação feita pela entidade Sindical obreira, concerne quitação exclusivamente às verbas e aos respectivos valores discriminados no documento rescisório;

## **11 - GARANTIAS ESPECIAIS DE TRABALHO**

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

## **12 - CRECHE**

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

## **13 - 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 e adicional, descanso semanal remunerado e FGTS.

## **14 - HORAS EXTRAS**

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

## **15 - AVISO PRÉVIO**

O aviso prévio será comunicado obrigatoriamente por escrito, contra recibo, esclarecendo se o empregado deve ou não trabalhar no período, observados os prazos da cláusula 10, anotando no verso do aviso, data, hora e local da rescisão.

## **16 - AUSÊNCIAS LEGAIS**

O empregado terá direito as seguintes ausências legais:

- a) de três dias úteis consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente ou irmão;
- b) de cinco dias úteis consecutivos em virtude de casamento;
- c) de cinco dias úteis consecutivos no decorrer da primeira semana de nascimento de filho, na forma da C.F.;
- d) de um dia útil consecutivo em caso de internação de filho, ou cônjuge, limitando-se a referida ausência a duas vezes ao ano, ou no falecimento de sogra, sogro;
- e) para todos os efeitos, não se considerará como dia útil o sábado.

## **17 - COMPROVANTES DE PAGAMENTO**

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

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

As empresas procederão as anotações na Carteira de trabalho e Previdência Social dos empregados em consonância com o estabelecido no Art. 29 da CLT, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, fornecendo recibo por ocasião de sua apresentação e entrega, bem como, de outros documentos.

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.

## **19 - ABONO A APOSENTADORIA**

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

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

Tendo em conta o acúmulo de serviços dos Sindicatos convenentes 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: 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 do trabalho aos sábados, garantirá ao empregado o pagamento do dia em que faltou, mediante atestado, como se trabalhado estivesse, ou seja, com base no horário de 8:48 (oito horas e quarenta e oito minutos) e não 7:20 (sete horas e vinte minutos). O feriado coincidindo com o sábado compensado, será pago pela empresa como trabalhado no horário normal, ou, seja 8:48 (oito horas e quarenta e oito minutos);

f) cumpridas as formalidades acima, deverá o Acordo de Compensação ser homologado junto à entidade obreira;

#### **21 - TURNO 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 se precedida de acordo entre a empresa e os empregados diretamente atingidos, com a assistência do Sindicato Profissional para o estabelecimento das condições de trabalho.

#### **22 - 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 dos Trabalhadores será obrigatoriamente aceito, desde que atendidas as disposições da Portaria MTGM nr. 1722, de 25.07.79.

#### **23 - HIGIENE**

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

Obrigam-se as empresas, a manter cozinha e fogão para que os empregados possam esquentar o seu lanche e refeições nos horários próprios, bem como caixa de primeiros socorros, nos locais de trabalho, com medicamentos e material de higiene (absorventes higiênicos), quando estas utilizarem-se de mão de obra feminina.

#### **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. 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 ou vestibular.

#### **25 - 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.

#### **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 àqueles cujas empresas mantenham convênio ou 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 realizados em dinheiro, cheque-salário, cheque bancário 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.

**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.

#### **29 - 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.

#### **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 AVISOS**

Fica assegurado ao Sindicato Profissional, o direito de manter nas dependências da empresa, um quadro de avisos, em local a ser previamente escolhido entre as partes. Somente serão afixados os aviso e/ou boletins emitidos pela entidade representativa dos empregados, devidamente assinados 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 realizados preferencialmente por médicos do trabalho, não coincidindo com o gozo de férias do empregado.

#### **33 - ESTACIONAMENTO**

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

#### **34 - 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 o exigido na NR n. 02 da Portaria 3.214/78.

#### **35 - 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.

#### **36 - LIVRE ACESSO**

Assegura-se livre acesso dos membros da diretoria do Sindicato Operário, devidamente credenciados, aos locais de trabalho, desde que a empresa seja pré avisada.

#### **37 - PROTEÇÃO DO TRABALHADOR**

No primeiro dia de trabalho do empregado, o mesmo deverá ser apresentado aos CIPEIROS ou DESIGNADO, sendo 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.

#### **38 - 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 as 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.

#### **39 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

Os contratos de experiência serão limitados a 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.

#### **40 - RELAÇÃO DE EMPREGADOS**

A empresa enviará ao Sindicato Operário, relação dos operários que pagaram a Contribuição Sindical e Assistencial, contendo nomes, salário e valor recolhido e função, no prazo de 20 (vinte) 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 - 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 quinto dia do mês subsequente ao desconto.

Os recolhimentos não efetuados no prazo acima referido sofrerão a multa do artigo 600 e parágrafos da CLT.

#### **43 - CLASSIFICAÇÃO PROFISSIONAL**

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

#### **44 - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA.**

Fica estabelecido entre os signatários desta, que os trabalhadores associados do sindicato, sofrerão um desconto que o empregador fará na folha de pagamento, mensalmente, 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 IV da Constituição Federal. 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.

#### **CLÁUSULA Nº. 45 - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL**

Fica estabelecido entre os signatários que as empresas descontarão de todos os trabalhadores, no mês de novembro/2000, 7% (sete por cento) sobre a remuneração de cada trabalhador, que será repassado ao Sindicato mais 0,5% (meio por cento) sobre a remuneração de cada trabalhador no mesmo mês, que será repassado a Federação dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário do Estado do Paraná, conforme estabelece o Inciso X, do artigo 8º. do Estatuto Social. Este desconto único foi estabelecido de acordo com a manifestação da Assembléia Geral, com respaldo no artigo 8º IV da C.F, e está dentro da razoabilidade.

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; O empregado que no mês do desconto estiver afastado do emprego por qualquer motivo, sofrerá o desconto no retorno;

As importâncias resultantes dos descontos deverão ser depositadas junto a Caixa Econômica Federal S/A ou Banco do Brasil, em nome da entidade obreira até o dia 08/12/2000, sob as sanções do artigo 600 da CLT.

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

#### **46 - 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.

#### **47 - 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 judicial.

#### **48 - 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.

#### **49 - 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.

#### **50 - ELEIÇÕES SINDICAIS**

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

#### **51 - REGISTRO NA CTPS**

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

#### **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 das cláusulas sociais constantes no rol de reivindicações, buscando uma forma de 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 - 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.

#### **55 - FORO**

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

#### **56 - MEDICAMENTO**

As empresas fornecerão, gratuitamente, aos seus empregados que sofreram acidente do trabalho os medicamentos necessário ao tratamento, que o sistema público não forneça.

#### **57 - 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.

#### **58 - HORAS EXTRAS – DOMINGOS E FERIADOS**

As horas laboradas em dias destinados a repouso (domingos e feriados) serão pagas com adicional de 100% (cem por cento), independentemente do pagamento do repouso.

Guarapuava, 21 de novembro 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 GUARAPUAVA  
**SIRLEI CÉSAR DE OLIVEIRA- Presidente**

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

CCT-GPVAXIRATI2000.DOC