

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - 2000/2001

- A) SINPACEL - SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE PAPEL, CELULOSE E PASTA DE MADEIRA PARA PAPEL, PAPELÃO E DE ARTEFATOS DE PAPEL E PAPELÃO DO ESTADO DO PARANÁ - SINPACEL, ATRAVÉS DE SUA DELEGACIA REGIONAL DE GUARAPUAVA - PR**
- B) SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE PAPEL, CELULOSE, PASTA DE MADEIRA PARA PAPEL, PAPELÃO E CORTIÇA DE GUARAPUAVA - PR**

As partes convenientes, nos termos do art. 611 da CLT, formalizam este instrumento de Convenção Coletiva de Trabalho, avençando as seguintes cláusulas e condições:

01 - PRAZO DE VIGÊNCIA:

A vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho é de 12 (doze) meses, iniciando-se em 01 de novembro de 2000 e findando em 31 de outubro de 2001.

02 - DATA-BASE:

Fica assegurada a data-base da Categoria Profissional em 01 de novembro de cada ano.

03 - ABRANGÊNCIA:

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrange a todos os componentes da Categoria Econômica e Profissional, componentes da base deste Sindicato (Guarapuava, Turvo, Prudentópolis, Pinhão, Cantagalo, Cândói, Santa Maria do Oeste, Pitanga, Inácio Martins, Quedas do Iguaçu, Campo Mourão e Campina do Simão), definidos no Grupo II da Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Indústrias do quadro a que se refere o artigo 577, da Consolidação das Leis do Trabalho.

04 - CATEGORIA DIFERENCIADA:

O presente instrumento normativo não se aplica aos empregados enquadrados nas categorias diferenciadas, salvo se for conveniente ao empregado, pelo que este manifestará por escrito a sua opção em enquadrar-se ao Sindipel, por pertencer à categoria preponderante, obrigando-se neste caso ao pagamento de todas as contribuições devidas a este Sindicato.

Parágrafo Único - O Sindicato dos trabalhadores enviará para a empresa documento reconhecendo a nova opção e cópia do termo de adesão do empregado.

05 - REAJUSTE SALARIAL:

Em 01 de novembro de 2000, tomando-se por base o salário de novembro de 1999 a outubro de 2000, os salários dos trabalhadores das classes "A", "B" e "C" serão reajustados pela aplicação do índice de 7% (sete por cento).

Parágrafo Primeiro - Aos empregados admitidos após a data-base (01.11.2000) em funções com paradigma, será aplicado o mesmo percentual de correção salarial concedido ao paradigma, até o nível do menor salário da função.

Parágrafo Segundo - Ao salário dos admitidos em funções sem paradigma, será aplicada a correção proporcional à variação mensal acumulada.

06 - PISO SALARIAL DA CATEGORIA:

Reajustando o piso salarial da categoria obreira deste Sindicato, já incluindo o percentual de 7% (sete por cento), a que alude a cláusula anterior, ficam estabelecidos os seguintes pisos salariais para as classes "A", "B" e "C":

Para as empresas classe "A" (que possuem 300 ou mais empregados)	R\$ 228,93
Para as empresas classe "B" (que possuem menos de 300 empregados e máquinas contínuas)	R\$ 201,36
Para as empresas classe "C" (de Pasta Mecânica e Papelão de máquinas não contínuas)	R\$ 180,89

Parágrafo Primeiro - Aos empregados admitidos a partir de 01/11/2000, por um período de 90 (noventa) dias, inclusive contratos de experiência, a contar da data de admissão, fica estipulado um piso salarial equivalente a 90% (noventa por cento) dos pisos das classes "A", "B" e "C".

Parágrafo Segundo- Fica estabelecida uma garantia de que os pisos salariais das empresas, classes "A", "B" e "C", estarão na proporção de 15%, 12% e 10%, respectivamente, acima do salário mínimo nacional, sempre que este for igual ou inferior, sendo que estes percentuais serão compensados na data-base.

07 - SALÁRIO PARA ADMISSÃO:

Assegura-se ao empregado admitido para a função de outro dispensado, salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar as vantagens pessoais. A equiparação aqui prevista será efetivada após o término da experiência na função, sempre resguardado o contido no parágrafo primeiro da cláusula sexta, desta CCT.

Parágrafo Único: - A efetivação da promoção ou reclassificação de empregados implicará nas imediatas anotações da nova função ou cargo na carteira de trabalho, bem como do aumento salarial, caso exista.

08 - COMPENSAÇÕES DE ANTECIPAÇÕES SALARIAIS:

Será compensada toda e qualquer antecipação salarial concedida de forma voluntária pelos empregadores, ou por acordo firmado entre as partes, desde que o comunicado oficial da empresa seja protocolado no Sindicato Laboral, informando o percentual concedido. Não serão compensados os aumentos concedidos individualmente relativos ao término de aprendizagem, na forma legalmente prevista, ou decorrentes de promoção, transferência ou equiparação salarial.

09 - ARREDONDAMENTOS:

Sempre que os cálculos sobre o salário mensalista, resultarem em frações inferiores à unidade do real (centavos), a empresa promoverá o arredondamento final do salário para a unidade de real imediatamente superior.

10 - GARANTIAS ESPECIAIS DE EMPREGO:

- a) Da empregada gestante, desde a concepção até 160 (cento e sessenta) dias após o parto.
- b) Do trabalhador que falte 12 (doze) meses para completar o tempo de aposentadoria integral, desde que tenha 5 (cinco) anos ou mais de empresa e comunique à esta sua condição.

11 - GARANTIAS AO REPRESENTANTE SINDICAL:

Fica assegurada até o término da presente Convenção a estabilidade provisória de 01 (um) representante sindical eleito nas empresas que possuem mais de 40 (quarenta) empregados, dentre os que contam com mais de 01 (um) ano de serviço na mesma empresa. A eleição se fará pelos próprios empregados da empresa em que trabalham, que não possuam dirigente sindical eleito e a garantia de emprego terá vigência até 31 de outubro do ano 2001.

Parágrafo Único - Sempre que solicitado, com antecedência mínima de 5 (cinco) dias, as empresas liberarão os dirigentes sindicais, sem prejuízo da remuneração, em até 2 (duas) reuniões por ano.

12 - COMPROVANTES DE PAGAMENTO:

Deverão ser fornecidos pelas empresas, obrigatoriamente, os comprovantes de pagamento com a discriminação das verbas pagas e dos descontos efetuados, incluindo, também, o valor a ser recolhido ao FGTS.

13 - DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO:

É permitido ao empregador fazer descontos em folha de pagamento do empregado, sejam decorrentes de adiantamentos salariais, custeio de benefícios utilizados pelo empregado junto a associações, fundações, de seguros de vida, previdência privada, cooperativas, entidades culturais, esportivas, recreativas, sindicais ou, ainda, descontos a qualquer título, desde que com a autorizado por escrito pelo empregado.

Parágrafo Único - Poderão as empresas descontar de empregados demissionários 50% (cinquenta por cento) do investimento total custeado pela empresa, relativos a treinamentos e cursos externos realizados pelos mesmos (demissionários), desde que o pedido de demissão ocorra antes de completar 12 (doze) meses de trabalho, estes contados da data de conclusão do treinamento ou curso, independentemente se o tempo de serviço do empregado na empresa for maior.

14 - ERRO NA FOLHA DE PAGAMENTO:

Na ocorrência de erro na folha de pagamento, as empresas se obrigam a efetuar o pagamento da diferença ou compensação respectiva, no prazo máximo de 03 (três) dias úteis, que será especificado em folha posterior.

15 - ADICIONAL DE FÉRIAS:

A partir de novembro de 2000, as empresas pagarão por ocasião da concessão das férias, um adicional de 35% (trinta e cinco) por cento do salário relativo a férias. Incluso neste percentual o abono de 1/3 (um terço) a mais que o salário normal, conforme o que dispõe o inciso XVII (décimo sétimo), do artigo 7º (sétimo) da Constituição Federal.

- a) O início do gozo das férias individuais não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados e folgas compensatórias, à exceção dos empregados de turnos de revezamento, cujo início das férias será no primeiro dia seguinte ao término do gozo da folga compensatória,

independentemente do dia da semana e, em qualquer caso, deverá ser notificado seu início por escrito ao empregado, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias.

- b) Quando a empresa der férias coletivas, total ou a um setor, os dias 24 e 25 de dezembro e 1 (um) de janeiro não poderão ser considerados na contagem de dias de férias. Portanto, serão acrescidos no número de dias de férias.
- c) O pagamento será efetuado 2 (dois) dias antes do início das férias, com base na remuneração devida por ocasião do início das mesmas.
- d) Para efeito de cálculo das férias, as empresas deverão fazer a média das horas extras e adicional noturno, média esta feita do período aquisitivo.
- e) Em caso de demissão espontânea (pedido de demissão) por parte do empregado que ainda não tem um ano de no emprego, ficam as empresas obrigadas a pagar as férias proporcionais dos empregados que tiverem adquirido o direito de 10/12 (dez doze avos).

16 - 13º SALÁRIO:

As empresas pagarão o 13º salário integral aos empregados que permanecerem por tempo igual ou inferior a 180 (cento e oitenta) dias em benefício previdenciário decorrentes de acidente do trabalho.

17 - CESTA BÁSICA

As empresas da classe "A" e "B" fornecerão, mensalmente, a seus empregados uma cesta básica, no valor mínimo de R\$ 28,00 (vinte e oito reais), mantendo-se o valor a maior porventura já praticado pelas empresas, excetuando-se de tal fornecimento as empresas que fornecem alimentação ou possuem restaurante próprio.

Parágrafo Único - Fica estabelecido que a cesta básica se concede em caráter indenizatório, não sendo considerado parte do salário (in natura) e não se incorpora à remuneração para nenhum efeito..

18 - HORAS EXTRAS E TOLERÂNCIA DE MINUTOS:

A partir de 01 de novembro de 2000, as horas extras trabalhadas serão remuneradas com adicional de 50% (cinquenta por cento) em relação à hora normal ou compensadas. As horas trabalhadas em domingos e feriados serão remuneradas em dobro em relação à hora normal ou compensadas. Para a compensação das horas extras com folga, será respeitando o disposto na cláusula 19, desta CCT (compensação).

Parágrafo Primeiro - Haverá uma tolerância de 05 (cinco) minutos no início e fim de jornada, além do intervalo intrajornada. De modo que, não haverá desconto de salário para atraso até 05 (cinco) minutos e, da mesma forma, não será pago como jornada extra ou compensado o tempo até 05 (cinco) minutos em que o empregado permanecer na empresa antes e/ou além do registro da jornada normal de trabalho.

Parágrafo Segundo - Poderão as empresas convencionar com seus empregados tolerância maior que a ajustada nesta Convenção, desde que mediante Acordo Coletivo de Trabalho, firmado com a anuência do Sindipel.

19 - COMPENSAÇÃO DE HORAS EXTRAS OU BANCO DE HORAS:

Fica convencionado entre as empresas e o Sindipel a adoção do regime de compensação de horas extras, de modo que, o excesso de horas diárias ou da semana será compensado com folga, no

prazo máximo de um ano, contado da data do trabalho extra, sem acréscimo salarial, respeitando-se as 10 (dez) horas diárias. Se dentro do prazo de 1 (um) ano não forem compensadas as horas excedentes da jornada normal, serão pagas como horas extraordinárias.

Parágrafo Único - As empresas poderão celebrar Acordos Coletivos com o Sindipel, referente ao Banco de Horas que praticarem.

20 - COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE SÁBADOS:

O regime de compensação de horas extras ou “banco de horas”, referido na cláusula anterior não invalida o acordo de compensação de jornada de sábados, nem os acordos individualmente elaborados. Permite-se às empresas as compensações de horas extras e da jornada de sábados, simultaneamente, sem que isto gere qualquer direito a horas extras ao empregado, desde que a folga compensatória ocorra dentro de um ano, contados da data da realização da hora extra.

Parágrafo Único - Se houver necessidade imperiosa do empregado trabalhar no dia de sábado em que deveria compensar, se não exceder de 08 (oito) ao ano, tal labor não importará em invalidar os Acordos firmados de compensação de jornada de sábado, mas deverá ser remunerado com o adicional de 50% (cinquenta por cento), sobre a hora normal, ou deverá ser concedido folga compensatória, nos termos do caput desta cláusula.

21 - CARGOS DE CONFIANÇA:

Os empregados detentores de cargos de confiança, assim considerados os procuradores da empresa e outros que também detenham poderes de gestão, continuam dispensados do controle de jornada de trabalho, de modo que não terão descontados suas faltas e atrasos ao serviço e, da mesma forma, não receberão pelas horas extras que fizerem.

Parágrafo Único - As empresas comprometem-se a comunicar ao Sindipel os cargos de confiança existentes em seus estabelecimentos.

22 - TRABALHO NA HORA DA REFEIÇÃO:

Não sendo possível a concessão de intervalo mínimo integral, destinado a repouso ou alimentação, exigido por lei, a empresa pagará aos empregados atingidos, por jornada de trabalho cumprida, os intervalos trabalhados com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal, nos termos do § 4º, do artigo 71, da CLT, resguardado o contido no § único desta cláusula. Para a jornada de 08 (oito) horas, o intervalo é de 01 (uma) hora e, para jornada de 06 (seis) horas (turnos de revezamento), o intervalo mínimo é de 15 (quinze) minutos.

Parágrafo Único - Se as empresas já remuneram o tempo do intervalo como hora normal, não caberá novo pagamento de hora normal mais adicional, mas, somente do adicional de 50% (cinquenta por cento) e não receberá o empregado qualquer outro pagamento por este intervalo.

23 - PARADA DE MÁQUINA:

- a) Fica convencionado entre as partes que, em caso de parada de alguma máquina, os empregados que estiverem nela laborando terão suas jornadas de trabalho prorrogadas, até que as máquinas com defeito voltem às suas atividades normais.
- b) As horas que ultrapassarem além da jornada normal a que se refere a letra “a”, serão pagas, com o devido acréscimo legal, ou compensadas.

24 - CHAMADAS ESPECIAIS OU DE EMERGÊNCIA:

Quando o empregado for, excepcionalmente, convocado para o trabalho durante sua folga, repouso ou feriado em que não esteja escalado para o trabalho e não esteja de sobreaviso, será pago um abono especial de 02 (duas) horas normais, além do pagamento ou compensação das horas extraordinárias.

25 - CURSOS E REUNIÕES:

Os cursos e reuniões, quando promovidas pelas empresas e de comparecimento obrigatório dos empregados, deverão ser realizados durante a jornada normal de trabalho ou, se fora do horário, mediante pagamento ou compensação com folga das horas extras.

26 - ADICIONAL NOTURNO:

O adicional noturno de que trata o artigo 73 da CLT, para o período laborado entre as 22 (vinte e duas) horas de um dia até às 05 (cinco) horas do dia seguinte, fica estabelecido em 25% (vinte e cinco por cento) sobre a hora diurna.

27 - ADICIONAIS DE PERICULOSIDADE E INSALUBRIDADE:

a) O adicional de periculosidade de 30% (trinta por cento) incidirá sobre o piso salarial da categoria, fixado nesta convenção, cujo pagamento será mensal em folha de pagamento.

b) O adicional de insalubridade será calculado sobre o piso salarial da categoria, fixado nesta convenção, cujo pagamento será mensal em folha de pagamento.

28 - LAUDO PERICIAL:

As empresas providenciarão laudo pericial em suas instalações, para averiguação da insalubridade e periculosidade, fornecendo uma cópia ao INSS e ao Ministério do Trabalho.

Parágrafo Único - Uniformes, calçados e material necessário ao trabalho, exigidos pela empresa ou por lei, serão fornecidos aos empregados gratuitamente.

29 - FALTAS AO TRABALHO DE EMPREGADO ESTUDANTE:

As empresas empregadoras abonarão, para todos os efeitos legais, a falta ao trabalho do empregado estudante, para prestação de exames ou prova obrigatória, sujeito este abono às seguintes condições:

a) O exame ou prova deverá ser prestado em estabelecimento de ensino oficial ou reconhecido, em horário coincidente com o do trabalho.

b) A empresa deverá ser avisada pelo empregado-estudante com, no mínimo 48 (quarenta e oito) horas de antecedência a data, horário e local do(s) exame(s) ou prova(s).

c) O empregado-estudante deverá apresentar, dentro de 72 (setenta e duas) horas após a prestação do exame ou prova, declaração assinada por estabelecimento de ensino, comprovando o seu comparecimento ao exame ou prova no dia e horário indicados.

30 - ABONO DE FALTAS DA MÃE EMPREGADA:

As empresas poderão conceder às empregadas-mães abono de faltas, em caso de necessidade de consulta médica dos filhos com idade de até 10 (dez) anos ou inválidos, mediante comprovação por declaração médica. Todavia, esta concessão não configura direito adquirido e ficará a critério de cada empresa concedê-lo.

31 - ATESTADOS MÉDICOS:

As faltas cometidas por motivo de doença, em casos excepcionais, serão comprovadas através de atestados médicos fornecidos pela instituição previdenciária. Na hipótese de possuir a empresa serviço médico próprio, a validade dos atestados dependerá do visto do médico em serviço.

32 - ABRIGO NA ENTRADA DAS EMPRESAS:

As empresas providenciarão a construção de abrigos nos locais onde os empregados aguardam a entrada ao serviço, evitando-se que permaneçam sem proteção.

33 - ELEIÇÕES DA CIPA:

As empresas convocarão eleições para as CIPA's com 45 (quarenta e cinco) dias de antecedência, dando publicidade do ato aos empregados e fará o comunicado ao Sindicato.

34 - QUADRO DE AVISOS:

As empresas reservarão local apropriado para a afixação de quadro de avisos, editais e notícias da entidade profissional, mediante autorização da direção da empresa.

35 - AVISO PRÉVIO:

O aviso prévio será sempre comunicado por escrito, esclarecendo se será trabalhado ou indenizado, sendo vedado cumpri-lo em casa. No período de aviso prévio dado pelo empregador, será facultado ao empregado a escolha do horário de duas horas diárias ou sete dias corridos da redução da jornada de trabalho no mês respectivo, sem prejuízo do salário integral, nos termos do parágrafo único do art. 488, da CLT.

Parágrafo Primeiro - A empresa deverá comunicar ao empregado o dia e horário do pagamento das verbas rescisórias, através do próprio aviso prévio.

Parágrafo Segundo - Se o empregado se recusar a assinar o aviso prévio, tal recusa será suprida com a assinatura de duas ou mais testemunhas ou aviso ao Sindicato da Categoria.

36 - PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS:

- a) As verbas rescisórias deverão ser pagas até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato de trabalho quando cumprido; ou
- b) Até o décimo dia contado da data da notificação da demissão, quando houver dispensa pela empregadora do cumprimento do aviso prévio, devendo, em qualquer destas hipóteses, a empresa comunicar o empregado, por escrito, a data e o local onde será efetuado o pagamento das verbas rescisórias.

- c) Na hipótese de pagamento não efetuado pela ausência do empregado, a empresa comunicará a ausência à entidade profissional, por escrito, fornecendo o endereço do empregado, e este terá 05 (cinco) dias para a sua manifestação. Persistindo a ausência de manifestação do empregado, nos 10 (dez) dias subsequentes ao término deste prazo a empresa depositará em conta específica as verbas rescisórias e enviará uma cópia da rescisão ao Sindicato e do respectivo depósito, ficando a empresa desobrigada de qualquer sanção.

37 - RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO:

Todas as empresas abrangidas por esta entidade deverão comparecer ao Sindipel, no horário pré-avisado, munida de todos os documentos necessários à homologação da rescisão contratual de seus ex-funcionários. Para a homologação se considerará que:

- a) Todas as rescisões deverão ser em 05 (cinco) vias.
- b) Os documentos exigidos para a homologação são: extrato do FGTS, cópia do aviso prévio com a data do acerto, livro ou ficha de registro, ficha de elevação salarial, CTPS atualizada, as folhas de seguro desemprego e atestado de saúde ocupacional.
- c) Na falta de um dos documentos acima citados, não será efetuada a homologação.

Parágrafo Único - O empregado que vier a desligar-se da empresa, por motivo de aposentadoria, receberá a título de abono, o equivalente a um piso salarial da classe pertencente, desde que tenha, no mínimo, 5 (cinco) anos de empresa e o desligamento coincida com a data do deferimento da aposentadoria pelo INSS e, desde que, comunique a empresa com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, contados da data da concessão de aposentadoria.

38 - RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR JUSTA CAUSA:

No caso de rescisão de contrato de trabalho por justa causa, as empresas deverão indicar por escrito a falta grave cometida pelo empregado, sob pena de não arguí-la posteriormente em juízo. Havendo recusa por parte do empregado em aceitar a justa causa imposta pela empresa, esta poderá suprir a exigência, mediante comunicação por escrito do fato à entidade profissional, dentro do prazo de 10 (dez) dias posteriores ao acontecimento do fato.

39 - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA (LEI 9.958/2000):

Fica mantido o procedimento da Comissão de Conciliação Prévia, conforme Termo Aditivo à Convenção anterior, com a seguinte composição: 01 (um) representante do Sindicato Patronal e 01 (um) representante do Sindicato dos Empregados.

Parágrafo Único - Cabe à Comissão de Conciliação Prévia estudar as reclamações dos empregados e empenhar-se em estabelecer acordos, antes que as causas trabalhistas sejam propostas junto à Justiça do Trabalho.

40 - CARTA DE APRESENTAÇÃO:

As empresas fornecerão ao empregado desligado Carta de Apresentação, quando solicitado pelo mesmo, no ato da rescisão do contrato de trabalho, contando a função por ele exercida e sua qualificação profissional, excetuando-se a hipótese de demissão por justa causa.

Parágrafo Único - Quando solicitado pelo empregado demitido sem justa causa ou demissionário e, desde que conste nos registros da empresa, esta fornecerá fotocópia dos certificados de cursos, seminários, congressos e outras atividades de ensino por ele concluídos.

41 - HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES POR REPRESENTANTE SINDICAL ESPECIAL:

As empresas distantes a mais de 60 (sessenta) km da sede do Sindipel e desejarem que a homologação das rescisões de contrato de trabalho ocorram no local onde estão instaladas, poderão requerer junto ao Sindipel que nomeie representante sindical especial, delegando a este poderes para proceder a referida homologação, cujos atos são válidos como se o próprios Dirigentes Sindicais aptos a tivessem realizado.

Parágrafo Primeiro - O dirigente sindical, no exercício de sua função, desejando manter contato com a empresa de sua base territorial, repassará ao representante sindical eleito na empresa o assunto, e este intermediará junto à empresa a reivindicação, obterá da mesma resposta e comunicará ao Sindipel, no menor tempo hábil.

Paragrafo Segundo - O Representante Sindical Especial gozará de estabilidade por um ano, contado da data da última homologação feita.

42 - AUXÍLIO FUNERAL:

As empresas conveniadas, e que não possuam seguro de vida em grupo, envidarão esforços no sentido de prestar auxílio funeral em favor da família do empregado, por ocasião de seu falecimento, cujo valor e forma de auxílio ficará a critério de cada empresa.

43 - COMUNICAÇÕES DE ADMISSÕES E DEMISSÕES DE EMPREGADOS:

As empresas comprometem-se a enviar, mensalmente, à entidade profissional signatária, as relações de admissões e demissões de seus empregados havidas no trintídio anterior.

44 - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS:

As empresas se organizarão, de modo a estabelecer programas de metas para fins de pagamento da participação nos resultados.

45 - TAXA ASSISTENCIAL:

Todas as empresas abrangidas pela presente Convenção Coletiva descontarão da remuneração de seus empregados 6% (seis por cento) dividido em duas parcelas de 3% (três por cento), cada, cujos descontos serão feitos nos meses de novembro/2000 e dezembro/2000, a título de Taxa Assistencial, e repassarão ao Sindipel até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao desconto.

Parágrafo Primeiro - Na hipótese da empresa não possuir, por qualquer eventualidade, as guias próprias de recolhimento, deverá depositar a importância devida na conta bancária da entidade sindical, na conta corrente nº 433-3, da Caixa Econômica Federal.

Parágrafo Segundo - Recolhida a importância devida, deverá a empresa remeter ao Sindicato Profissional a cópia do comprovante de sua realização, acompanhado da relação dos empregados que sofreram o desconto, com a menção dos respectivos valores descontados, excetuando-se da relação os níveis de chefia, em relação aos quais será informado apenas o valor global do desconto.

Parágrafo Terceiro - É assegurado o direito de oposição dos empregados ao desconto de taxa assistencial, que deverá ser manifestado individualmente, por escrito e em três vias perante a empresa, dentro do prazo de 10 (dez) dias, contados da data de 24/11/2000, obrigando-se a empresa a enviar até esta data uma via da carta de oposição ao Sindipel.

Parágrafo Quarto - Qualquer divergência surgida sobre o referido desconto deverá ser dirimida pelo Sindicato Profissional, uma vez que as empresas são meras repassadoras das importâncias descontadas.

46 - DESCONTO DA MENSALIDADE DOS ASSOCIADOS EM FAVOR DA ENTIDADE PROFISSIONAL

As empresas comprometem-se a descontar 2,5% (dois e meio por cento) do piso salarial da categoria, em folha de pagamento, referente à mensalidade sindical de todos os trabalhadores associados da categoria e repassar os valores ao Sindicato Profissional até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente.

47 - DIA NACIONAL DOS TRABALHADORES PAPELEIROS:

As empresas reconhecem o dia 20 (vinte) de setembro como sendo o Dia Nacional do Trabalhador Papeleiro, o qual não será considerado feriado, razão pela qual não acarretará nenhum ônus ou obrigação às empresas.

48 - PENALIDADES POR VIOLAÇÃO:

Em caso de violação dos dispositivos desta Convenção, dede que a parte inadimplente seja notificada por escrito pela parte prejudicada, fica estabelecida uma multa correspondente à metade do salário diário para os empregados de; 2/3 (dois terços) de um salário mínimo mensal a cada mês de infração e enquanto esta perdurar, para as empresas e um salário mínimo mensal para cada um dos Sindicatos convenentes. A multa dos empregados reverterá para a empresa a qual pertencer o obreiro; a multa do Sindicato Profissional reverterá em favor do Sindicato Empresarial e a multa deste àquele. A multa prevista nesta cláusula só será devida a partir do quinto dia útil após a data do recebimento da notificação supra aludida e, desde que, a parte infratora não tenha cumprido e corrigido a falta. Inclusive, fica reconhecida a legitimidade processual da entidade profissional e patronal perante a Justiça do Trabalho, para ajuizamento de ações de cumprimento decorrentes deste Acordo.

49 - PROCESSO DE REVISÃO E PRORROGAÇÃO:

Os entendimentos com vistas à efetivação da nova Convenção Coletiva de Trabalho, para o período de 01.11.2001 a 31.10.2002, deverão ser iniciados com 30 (trinta) dias de antecedência, em relação ao término de vigência deste instrumento normativo.

Por estarem em perfeito acordo as Entidades Convenentes, por seus representante legais, assinam esta Convenção Coletiva de Trabalho, em 06 (seis) vias de igual teor e forma, que será arquivada na Delegacia Regional do Trabalho, produzindo os seus jurídicos e legais efeitos.

Guarapuava, 21 de novembro de 2000.

SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE PAPEL, CELULOSE E PASTA DE MADEIRA PARA PAPEL, PAPELÃO E DE ARTEFATOS DE PAPEL E PAPELÃO DO ESTADO DO PARANÁ

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE PAPEL, CELULOSE, PASTA DE MADEIRA PARA PAPEL, PAPELÃO E CORTIÇA DE GUARAPUAVA-PR