

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2011/2012

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR000707/2012  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 08/03/2012  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR005952/2012  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46212.002565/2012-89  
**DATA DO PROTOCOLO:** 28/02/2012

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/internet/mediador>.

SINDICATO DOS TRAB.IND.METAL.MEC.E MAT.ELETR.DE P.BRANCO E REGIAO SUDOESTE DO PR, CNPJ n. 78.685.344/0001-79, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ARI MARTINS DA SILVA PINTO;

FEDERACAO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS METALURGICAS, CNPJ n. 81.398.745/0001-52, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). ALFANI ALVES;

E

SINDICATO DAS IND METAL.MECAN MATER ELETR DE PATO BRANC, CNPJ n. 78.675.949/0001-89, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). EVANDRO NERI;

FEDERACAO DAS INDUSTRIAS DO ESTADO DO PARANA, CNPJ n. 76.709.898/0001-33, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). MARCELO IVAN MELEK;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de dezembro de 2011 a 30 de novembro de 2012 e a data-base da categoria em 1º de dezembro.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Econômicas, compreendida no 14º Grupo (19º Grupo, portaria MTb n.º 3.268 de 29/09/88 - Art. 577 da CLT) do plano da Confederação Nacional das Indústrias, das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Materiais Elétricos compreendida no 14º Grupo (19º Grupo, portaria MTb n.º 3.268 de 29/09/88 - Art. 577 da CLT) do plano da Confederação Nacional das Indústrias, das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Materiais Elétricos e da CNTM -Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos, previstos nas cartas sindicais, com abrangência territorial em Ampére/PR, Barracão/PR, Bela Vista da Caroba/PR, Boa Esperança do Iguaçu/PR, Bom Jesus do Sul/PR, Bom Sucesso do Sul/PR, Capanema/PR, Chopinzinho/PR, Clevelândia/PR, Coronel Domingos Soares/PR, Coronel Vivida/PR, Cruzeiro do Iguaçu/PR, Dois Vizinhos/PR, Enéas Marques/PR, Flor da Serra do Sul/PR, Francisco Beltrão/PR, Honório Serpa/PR, Itapejara d'Oeste/PR, Manfrinópolis/PR, Mangueirinha/PR, Mariópolis/PR, Marmeleiro/PR, Nova Esperança do Sudoeste/PR, Nova Prata do Iguaçu/PR, Palmas/PR, Pato Branco/PR, Pérola d'Oeste/PR, Pinhal de São Bento/PR, Planalto/PR, Pranchita/PR, Realeza/PR, Renascença/PR, Salgado Filho/PR, Salto do Lontra/PR, Santa Izabel do Oeste/PR, Santo Antônio do Sudoeste/PR, São João/PR, São Jorge d'Oeste/PR, Saudade do Iguaçu/PR, Sulina/PR, Verê/PR e Vitorino/PR.**

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

## **PISO SALARIAL**

### **CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL**

Aos empregados admitidos pelas empresas fica assegurado, a partir de 01 de março de 2012, piso salarial de R\$ 840,00(Oitocentos e quarenta reais) por mês.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Os pisos salariais estabelecidos nesta cláusula serão corrigidos na mesma forma da correção dos salários, por lei ou por norma coletiva da categoria.

## **REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**

### **CLÁUSULA QUARTA - AUMENTO SALARIAL**

Os salários dos empregados da categoria profissional acordante, até a parcela de R\$ 4.514,41(Quatro mil quinhentos e quatorze reais e quarenta e um centavos) ,serão majorados a partir de 1º de março de 2012 ,com o percentual de 10,3% (dez virgula três por cento), percentual este que já contempla aumento real, a ser aplicado sobre os salários vigentes em 01 de março de 2011, já corrigido na forma da convenção anterior.

Os salários dos empregados da categoria profissional acordante, iguais ou superiores R\$ R\$ 4.514,41(Quatro mil quinhentos e quatorze reais e quarenta e um centavos á partir de 1º de março de 2012, com um valor fixo de R\$ 464,98 (quatrocentos e sessenta e quatro reais e noventa e oito centavos) este que já contempla aumento real.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Por força da majoração de que trata as letras “a” e “b” acima, as partes consideram fechado e encerrado para todos os fins de direito o período de 1º/12/2010 a 30/11/2011, já que estão sendo atendidos os termos da lei 8.880/94, incluindo, também, as disposições contidas na Medida Provisória 1.171, de 22/10/95, e edições posteriores bem como aumento real;

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** As empresas, em razão de possíveis dificuldades financeiras, poderão procurar os sindicatos envolvidos na presente Convenção Coletiva de trabalho (profissional e patronal), para acordar ajustes diferenciados de majoração salarial, inclusive aquelas que possuem sistema de participação nos lucros ou resultados.

## **PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

### **CLÁUSULA QUINTA - COMPENSAÇÕES**

Serão compensados todos os reajustes e aumentos espontâneos ou compulsórios concedidos no período de 01 de dezembro de 2010 até a data da assinatura desta Convenção, exceto as majorações salariais decorrentes de término de aprendizagem, implemento de idade, promoção por antiguidade ou merecimento, mérito, transferência de cargo, função, equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado e aumento real, expressamente concedido a esse título.

### **CLÁUSULA SEXTA - ADMISSÕES APÓS A DATA-BASE**

O reajuste salarial dos empregados admitidos após a data-base obedecerá aos seguintes critérios de acordo com o percentual correspondente:

Os empregados admitidos após a data-base para as funções sem paradigma, terão seus salários aumentados obedecendo à proporcionalidade, de acordo com a aplicação do percentual à razão 1/12 (um doze avos) ao mês contado da data de admissão;

Os empregados admitidos após a data-base para as funções com paradigma, terão aplicado aos seus

ários o mesmo percentual de aumento concedido ao paradigma, até o limite do menor salário da função;

Ficam excluídos do aqui estabelecidos os empregados admitidos a partir de 01/12/2011.

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - SALÁRIO DO COMISSIONADO**

Garante-se ao empregado que recebe exclusivamente a título de comissão, o piso salarial da categoria previsto nesta convenção, quando estas comissões não atingirem o valor do piso salarial.

PARÁGRAFO ÚNICO - Para efeito de cálculo da média salarial do comissionado ao pagamento do 13º salário e férias, serão utilizados os valores percebidos a título de comissão, referentes aos últimos 12 (doze) meses.

#### **CLÁUSULA OITAVA - HORAS EXTRAS**

As horas extras serão remuneradas com o adicional de 50%(cinquenta por cento) em relação à hora normal. As horas extras que excederem a 10 (dez) horas semanais, contadas a partir de segunda-feira, serão remuneradas, na parte que exceder, com um acréscimo de 70%(setenta por cento) calculado sobre o valor da hora normal.

PARÁGRAFO ÚNICO - As horas extras realizadas em dia destinado a repouso semanal remunerado (domingos e feriados) ou em dias pontes compensados, até o limite de 8 (oito) horas diárias, serão remuneradas com o adicional de 100%(cem por cento), sem prejuízo do recebimento do próprio dia, a que o empregado já fizera jus, enquanto as excedentes serão pagas com o adicional de 150%(cento e cinquenta por cento).

#### **CLÁUSULA NONA - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO/VALE**

As empresas concederão aos seus empregados, adiantamento de salários, nas seguintes condições:

- a) o adiantamento será de no mínimo 40%(quarenta por cento) do salário nominal mensal, desde que o empregado já tenha trabalhado, na quinzena, o período correspondente;
- b) o pagamento deverá ser efetuado no 15º (décimo quinto) dia que anteceder o dia do pagamento normal;
- c) o adiantamento somente não será concedido aos empregados que assim se manifestarem expressamente;
- d) poderão ser mantidas as condições atuais mais favoráveis;
- e) em havendo impossibilidade de a empresa manter o adiantamento salarial/vale, aqui pactuado, deverá a mesma entrar em contato com o Sindicato Obreiro, a fim de com este pactuar nova modalidade de pagamento.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - PAGAMENTO DO SALÁRIO/VALE**

As empresas que não efetuam o pagamento, do SALÁRIO ou do VALE, em moeda corrente, deverão, proporcionar aos empregados tempo hábil para o recebimento no banco, dentro da jornada de trabalho, desde que coincidentemente com o horário bancário, excluindo-se os horários de refeição.



#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ERRO NA FOLHA DE PAGAMENTO**

- a) No caso de ocorrência inequívoca de diferença de salário, em prejuízo do empregado, na folha de pagamento ou adiantamento, a empresa se obriga a efetuar o pagamento da respectiva diferença, no prazo de 5(cinco) dias úteis, a partir da data da constatação da diferença.
- b) No caso de ocorrência inequívoca de diferença de salário, em prejuízo do empregador, na folha de pagamento ou adiantamento, o empregado se obriga a efetuar a devolução da respectiva diferença, no prazo de 05(cinco) dias úteis, a partir da data da constatação da diferença.
- c) No caso de ocorrência inequívoca referente ao abono salarial previsto na cláusula "14" o empregador deverá efetuar a correção no prazo de 10 (dez) dias úteis.

#### **DESCONTOS SALARIAIS**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO**

- a) As empresas efetuarão nas folhas de pagamento de seus empregados o desconto das mensalidades de convênios médicos e odontológicos firmados pelo sindicato obreiro, desde que por este autorizado.

PARÁGRAFO ÚNICO - O repasse das importâncias descontadas deverá ser efetuado para o sindicato profissional até o terceiro dia útil, após o pagamento dos salários.

- b) As empresas poderão descontar mensalmente dos salários de seus empregados, de acordo com o artigo 462, da CLT, além dos descontos permitidos em lei, os referentes a planos médicos/odontológicos com participação dos empregados nos custos, alimentação, alimentos, convênios com supermercados, medicamentos e clube/agremiações desde que previamente autorizados por escrito, pelos próprios empregados, ressalvado o direito dos mesmos reconsiderarem, no primeiro dia útil do mês e por escrito, a autorização anteriormente firmada, desde que não tenham débitos pendentes.

#### **OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PAGAMENTO DO PIS**

As empresas, quando possível, promoverão o pagamento do PIS aos seus empregados, no próprio local de trabalho. Em caso contrário a empresa oferecerá condições para que o empregado receba o PIS.

#### **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS**



#### **OUTRAS GRATIFICAÇÕES**

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ABONO SALARIAL**

As empresas concederão aos empregados, em caráter especial e eventual, abono especial, de forma indenizatória, da seguinte forma:

14.a - Para quem ganha o valor do piso salarial até o limite de R\$ 1080,00 o abono será fixo em R\$ 400,00(quatrocentos reais), a ser pago até o dia 15/02/2012.

14.b - Para quem ganha acima do valor de R\$ 1.080,00 (hum mil e oitenta reais) os empregados receberão, caráter especial e eventual, abono especial, em valor equivalente a 37% (trinta e sete por cento) do salário base percebido pelos empregados em 30 de novembro de 2011, observado o teto de R\$ 4.514,41(Quatro mil, quinhentos e quatorze e quarenta e um centavos) a ser pago até 15/02/2012.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Os empregados que em 30 de novembro de 2011, recebiam salário igual ou superior a R\$ 4.514,41 (Quatro mil quinhentos e quatorze reais e quarenta e um centavos), receberão o abono em valor fixo de R\$ 1.670,33(um mil seiscentos e setenta e trinta e três centavos);

PARÁGRAFO SEGUNDO: O abono previsto no "caput", e parágrafo primeiro, será devido apenas aos empregados com contrato de trabalho vigente em 30 de novembro de 2011.

PARÁGRAFO TERCEIRO: As empresas que, em razão de eventuais dificuldades, não consigam fazer o pagamento do abono previsto no "caput" e parágrafo primeiro e Parágrafo Segundo, no prazo estipulado, poderão procurar os sindicatos envolvidos na presente Convenção Coletiva de Trabalho (profissional e patronal) para fixar outra data sem qualquer prejuízo ou penalidade.

PARÁGRAFO QUARTO: O Abono aqui estabelecido, Clausula 14; 14.a: e e 14.b deve ser liquido, não incidindo deduções por se tratar de natureza indenizatória.

PARÁGRAFO QUINTO: Para os trabalhadores com rescisão do contrato de trabalho entre o período de 01.12.2011 à 28.02.2012 será pago mediante rescisão complementar até o dia 15.03.2012 na proporção de 7,4% (sete virgula quatro por cento) por mês de vigência do contrato de trabalho sobre o último salário base recebido. Considerando 15 dias ou mais a razão proporcional de 01 (um) mês.

## **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - VALE ALIMENTAÇÃO**

Recomenda-se às empresas, sempre que possível, o fornecimento de vale alimentação ou de mercado, de conformidade com o estabelecido nas regras do Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT.

## **AUXÍLIO SAÚDE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO DOENÇA**

As empresas complementarão o valor do salário líquido no período de afastamento por doença, ou acidente de trabalho, compreendido entre o 16º e o 60º dia, em valor equivalente a diferença entre o efetivamente percebido da Previdência Social e o salário líquido, respeitando sempre para efeito de complementação, o limite máximo da contribuição previdenciária.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Para os empregados que não tenham direito ao auxílio previdenciário por não terem ainda completado o período de carência exigido pela Previdência Social, a empresa pagará 70% (setenta por cento) do salário mensal entre o 16º e o 60º dia, respeitado também o limite máximo de contribuição previdenciária.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Não sendo conhecido o valor básico da Previdência Social a complementação deverá ser paga em valores estimados. Em ocorrendo diferença a maior ou a menor deverá ser compensada no pagamento imediatamente posterior;

PARÁGRAFO TERCEIRO - Excluem-se os empregados afastados durante a vigência do contrato de experiência.

PARÁGRAFO QUARTO - Estando o empregado em gozo de auxílio doença, as empresas fornecerão os vales-transporte necessários à locomoção do mesmo para a realização da Perícia Médica quando solicitado pelo órgão previdenciário

## **AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXÍLIO POR MORTE OU INVALIDEZ PERMANENTE**

No caso de falecimento do empregado que recebe até 10(dez) vezes o salário mínimo, como salário nominal, a empresa pagará a título de auxílio por morte, em parcela única, juntamente com o saldo de salário e outras verbas trabalhistas remanescentes, 2(dois) salários nominais(base). Se o falecimento tiver sido ocasionado por acidente do trabalho, será pago o valor equivalente a 3(três) salários nominais ( base ).

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Os valores estabelecidos nesta cláusula, para os empregados que percebem salário nominal(base) acima de 10(dez) vezes o salário mínimo será de 1(um) e 2(dois) salários nominais, respectivamente.

PARÁGRAFO SEGUNDO - A empresa que assim o desejar, poderá fazer substituir esta obrigação por seguro de vida equivalente, cujo custeio deverá ser de sua responsabilidade.

PARÁGRAFO TERCEIRO - O estabelecimento nesta cláusula ("caput" e parágrafo primeiro e segundo) aplica-se aos casos de infortúnio dos quais venham a decorrer invalidez permanente.

## **AUXÍLIO MATERNIDADE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO NATALIDADE**

Recomenda-se às empresas que efetuem o pagamento do auxílio natalidade a seus funcionários, na forma da legislação pertinentes em vigor.



## **AUXÍLIO CRECHE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO CRECHE**

As empresas com pelo menos 30(trinta) empregadas, com mais de 16(dezesseis) anos de idade e que não possuam creche própria, poderão optar entre celebrar o convênio previsto no parágrafo segundo do artigo 389 da C.L.T., ou reembolsar as despesas diretamente havidas com a guarda, vigilância e assistência de filhos legítimos ou legalmente adotados, em creche credenciada, de sua livre escolha, até o limite de 20%(vinte por cento) do salário normativo da categoria, vigente na época do evento, por filho(a) com idade de 0(zero) até 6(seis) meses. Na falta do comprovante acima mencionado será pago diretamente á empregada o valor fixo de 10%(dez por cento) do salário normativo da categoria, vigente na época do evento, por filho(a) com idade entre 0(zero) e 6(seis) meses;

O auxílio creche objeto desta cláusula não integrará, para nenhum efeito, o salário da empregada;

Estão excluídas do cumprimento desta cláusula as empresas que tiverem condições mais favoráveis ou acordos específicos celebrados com o sindicato representativo da categoria profissional.

## **OUTROS AUXÍLIOS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - SUBSÍDIOS PARA MEDICAMENTOS**

Recomenda-se às empresas, sempre que possível o seguinte:

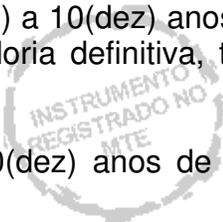
- a) o estabelecimento de convênios com farmácias e drogarias para aquisição de remédios pelos seus empregados, ou;
- b) o reembolso mediante o adiantamento para desconto em duas parcelas dos medicamentos adquiridos com receita médica, cujo custo de aquisição ultrapasse de 20% (vinte por cento) do salário base do empregado, ou;
- c) o estabelecimento de convênio com farmácia e drogarias, para desconto em folha de pagamento do mês seguinte ao da aquisição dos medicamentos, sempre que não for possível o parcelamento recomendado na letra "b".

## **APOSENTADORIA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ABONO POR APOSENTADORIA**

O empregado com mais de 5(cinco) a 10(dez) anos de serviço na mesma empresa que solicitar demissão em decorrência de sua aposentadoria definitiva, terá assegurado um abono de 1,5(um e meio) salário base.

Aos empregados com mais de 10(dez) anos de serviço na mesma empresa o abono será de 2(dois) salários base.



## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES**

### **NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

Será vedada a utilização de contrato de experiência, quando da readmissão de empregados para exercer a mesma função.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - SALÁRIO ADMISSÃO**

Será garantido ao empregado admitido para a mesma função de outro, cujo contrato de trabalho foi rescindido sob qualquer condição, igual salário ao menor salário pago na função, sem considerar as vantagens pessoais.

PARÁGRAFO ÚNICO - Não se incluem na garantia do item anterior às funções individualizadas, ou seja, aquelas que possuam um único empregado no seu exercício, bem como os empregados em período de experiência até noventa dias.

## **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS**

Para hipótese de ocorrendo à rescisão do contrato de trabalho, não serem pagas as verbas decorrentes da rescisão a partir do dia legalmente exigível, a empresa incorrerá em multa equivalente a 01(um) dia de trabalho, como se o empregado trabalhando estivesse, multa esta que incidirá por dia de atraso que reverterá em favor do empregado. O valor desta multa não será computado para efeito de 13º salário, férias e quaisquer outras verbas rescisórias.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Em sendo o empregado comissionado, a multa será equivalente a 01(um) dia do salário nominal base, acrescido de 1/30(um trinta avos) da média de comissões paga na rescisão, multa esta que incidirá por dia de atraso e que reverterá em favor do empregado. O valor desta multa não será computado para efeito de 13º salário, férias e quaisquer outras verbas rescisórias.

PARÁGRAFO SEGUNDO - No caso do empregado não comparecer para o recebimento do valor devido, a empresa comunicará o fato ao Sindicato Profissional, isentando-se em consequência, da referida pena pecuniária.

PARÁGRAFO TERCEIRO - No caso de alegação de cometimento de falta grave, ensejadora de justa causa, incluem-se na obrigatoriedade estabelecida no "caput", apenas as verbas tidas como incontroversas(salário, férias vencidas, etc.).

PARAGRAFO QUARTO – O empregado que tiver mais de 06(seis)meses de trabalho na empresa é obrigatório a homologação da rescisão no sindicato laboral

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - MULTA DO FGTS**

Recomenda-se às empresas, quando da rescisão do contrato de trabalho, em sendo o caso, observar o disposto no artigo 18, parágrafo 1º da lei nº 8.036/90, no que diz respeito à multa de 40%(quarenta por cento) ser incidente sobre o montante de todos os depósitos realizados na conta vinculada do empregado, durante a vigência do contrato de trabalho, atualizados monetariamente e acrescidos dos respectivos juros mesmo em tendo ocorrido saque para aquisição/amortização de casa própria ou aposentadoria.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - COMUNICAÇÃO DE FALTA GRAVE**

Nos casos de rescisão de contrato de trabalho por justa causa, a empresa deverá comunicar ao empregado, indicando por escrito, contra recibo passado pelo empregado, a falta grave cometida pelo mesmo.

Havendo recusa do empregado em fornecer o recibo de comunicação, a empresa será facultado supri-lo

mediante a assinatura de duas testemunhas.

## **AVISO PRÉVIO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - AVISO PRÉVIO**

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

## **MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA/TERCEIRIZAÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - TRABALHO TEMPORÁRIO**

Na execução dos serviços de sua atividade produtiva fabril ou atividade principal, no segmento representado pela categoria profissional abrangida por esta Convenção Coletiva de Trabalho e, ainda, nos serviços rotineiros de manutenção mecânica e/ou elétrica, as empresas não poderão se valer senão de empregados por ela contratados sob o regime da C.L.T., salvo nos casos definidos na lei n. 6019/74, e os casos de empreitada, cujos serviços não se destinem à produção propriamente dita.

Nos casos de substituição de empregadas em decorrência de licença maternidade, o prazo previsto na lei n. 6019/74, a critério da empresa e atendidos os dispositivos da lei citada, poderá ser prorrogado pelo prazo do efetivo afastamento.

## **ESTÁGIO/APRENDIZAGEM**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ESTAGIÁRIO**

As empresas mantenedoras de convênios com entidades específicas ou instituições de ensino, para realização de estágios, em havendo vagas disponíveis, poderão contratar os estagiários ao final do respectivo estágio.

## **PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DEFICIENTES FÍSICOS**

As empresas, na medida de suas possibilidades, promoverão a admissão de deficientes físicos, em funções compatíveis.

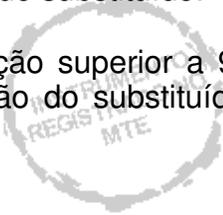
# **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES**

## **ATRIBUIÇÕES DA FUNÇÃO/DESVIO DE FUNÇÃO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - SALÁRIO DE SUBSTITUIÇÃO**

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o(a) empregado(a) substituído(a) perceberá os salários do substituído.

PARÁGRAFO ÚNICO- A substituição superior a 90(noventa) dias deixará de ser eventual, passando o substituído a ser efetivado na função do substituído, exceto se este estiver sob amparo da Previdência Social.



## **ADAPTAÇÃO DE FUNÇÃO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - AUTOMAÇÃO**

Aos funcionários que tiverem suas funções extintas ou modificadas por alterações tecnológicas dos meios ou processos de produção e que permanecerem no quadro de lotação, recomenda-se o treinamento adequado para aprendizagem a eventual ocupação de novas funções.

## **FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - UNIFORMES, FERRAMENTAS E EPI'S**

a) As empresas fornecerão, gratuitamente aos empregados uniformes, fardamentos, macacões e outras peças de vestimenta bem como equipamentos individuais de proteção e segurança, quando exigidos na prestação de serviços.

b) O empregado se obrigará ao uso devido, à manutenção e limpeza adequada dos equipamentos e uniformes que receber e indenizar a empresa por extravio ou dano, desde que se comprove o caráter doloso. Extinto ou rescindido o seu contrato de trabalho deverá o empregado devolver os equipamentos e uniformes, que continuam de propriedade da empresa, ou na impossibilidade da devolução, o desconto correspondente ao custo pago pela empresa.

c) Quando do fornecimento do equipamento, as empresas instruirão seus empregados quanto ao uso adequado, manutenção e cuidados necessários.

d) Quando, no desempenho de suas funções, for exigido o uso de óculos de segurança será garantido, gratuitamente, aos empregados com deficiência visual, óculos corretivos de segurança.

e) As empresas fornecerão, sem qualquer ônus ao empregado, as ferramentas e instrumentos de precisão, necessários e utilizados no local de trabalho, para a prestação dos serviços respectivos.

f) As ferramentas ou instrumentos de precisão serão reembolsados pelos empregados, na ocorrência de perda ou dano causado pelo uso indevido, ressalvado o desgaste normal das ferramentas.

g) O empregado poderá ser impedido de trabalhar, com perda do respectivo salário e freqüência, quando

não se apresentar ao trabalho com o equipamento de proteção individual (uso inadequado inclusive) ou em más condições de higiene.

## **POLÍTICAS DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - PREENCHIMENTO DE VAGAS**

As empresas darão preferência ao remanejamento interno de seus trabalhadores em atividades, para preenchimento de vagas de níveis superiores;

As empresas poderão utilizar o balcão de empregos do sindicato;

As empresas, sempre que possível darão preferência à readmissão dos ex-empregados.

## **ESTABILIDADE MÃE**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE DA GESTANTE**

Garante-se a estabilidade provisória da empregada gestante até 150(cento e cinqüenta)dias após o parto, assegurando-se-lhe o direito de, em permanecendo no emprego amamentar o seu filho, gozando de descanso de 30(trinta)minutos em cada turno de trabalho.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - A critério da empregada o descanso a que alude o caput da cláusula poderá ser gozado cumulativamente no início ou término da jornada diária.

PARÁGRAFO SEGUNDO - A comunicação de gestante, deverá ser feita até 30(trinta)dias após a rescisão.

PARÁGRAFO TERCEIRO - A garantia acima cessará no caso de rescisão de contrato de trabalho por mútuo acordo entre empregado e empregador, com assistência do Sindicato Profissional.

## **ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - EMPREGADO COM IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR**

Os empregados selecionados para prestarem Serviço Militar Obrigatório terão estabilidade provisória desde a convocação até 30 dias após a dispensa pelos órgãos das forças armadas.

As empresas que desejarem poderão reverter esta estabilidade antes da incorporação pela liberação do FGTS, um salário a título de indenização além do aviso prévio. Não se aplica o disposto nesta cláusula aos casos de rescisão de contrato de trabalho por justa causa, término de contrato a prazo determinado ou experiência e pedido de demissão

## **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA**

a) Aos empregados que comprovadamente, manifestarem, por escrito e na vigência do seu contrato de trabalho, a condição de estarem a um máximo de 12(doze) meses da aquisição do direito à aposentadoria, e que, contem com um mínimo de 5(cinco) anos na atual empresa, ou que estejam a 18(dezoito) meses da aquisição do direito de aposentadoria e contem com 10(dez) anos de serviço na atual empresa, fica assegurado o emprego ou salário durante o período que falta para aposentar-se.

b) Completados os 30(trinta) anos de serviço, ou período necessário à obtenção de aposentadoria especial, sem o que o empregado requeira, fica extinta esta garantia convencional.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - LOCAL PARA ALIMENTAÇÃO**

As empresas com mais de 15(quinze) empregados, onde os mesmos habitualmente fazem suas refeições no local de trabalho, fornecerão instalações adequadas para que façam suas refeições, no recinto da empresa, ou pelo menos, fornecerão mesas, cadeiras, fogão e geladeira para que os empregados os utilizem para as refeições.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - NÃO OCORRÊNCIA DE SUPERPOSIÇÃO DE VANTAGEM**

A promulgação de legislação ordinária e/ou complementar, regulamentadora dos preceitos constitucionais, substituirá, onde aplicável, direito e deveres previstos nesta convenção, ressaltando-se sempre as condições mais favoráveis aos empregados vedadas em qualquer hipótese à acumulação.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ÁGUA POTÁVEL**

A água potável oferecida aos trabalhadores deverá ser submetida anualmente à análise bacteriológica. Os reservatórios e caixas de água deverão ser mantidos em condições de higiene e limpeza.

PARÁGRAFO ÚNICO - O resultado do exame anual deverá ser afixado no quadro de avisos da empresa. Recomenda-se que o mesmo seja enviado ao sindicato Profissional o qual também poderá solicitá-lo uma vez ao ano.

## **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ANOTAÇÃO DA FUNÇÃO NA CARTEIRA PROFISSIONAL**

As empresas anotarão na Carteira de Trabalho e Previdência Social de seus empregados suas corretas funções de acordo com a legislação e técnicas em vigor.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - As empresas anotarão as alterações de salário pôr ocasião da data-base, na rescisão do contrato de trabalho e quando solicitado pelo empregado para fins de obtenção de financiamento junto ao S.F.H..

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS NO EXTERIOR**

As empresas que prestam serviços fora do território nacional especificarão diretamente com seus empregados, nos contratos de trabalho ou em aditamento, as condições ajustadas, tais como remuneração, pagamento, despesas, visitas aos familiares, forma e horário de trabalho.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - QUADRO FUNCIONAL**

Recomenda-se às empresas que na medida do possível, mantenham em seu quadro funcional, empregados com idade superior a 40(quarenta) anos.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - PROMOÇÕES**

A promoção e aumento salarial dela decorrente deverão ser anotadas na CTPS do empregado, não sendo compensável ou dedutível.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO**

As empresas fornecerão comprovantes de pagamento de salário a seus empregados com a discriminação das importâncias pagas a descontos efetuados, contendo a identificação da empresa e o valor do recolhimento a ser efetuado na conta vinculada do FGTS.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIO PARA PREVIDÊNCIA**

As empresas deverão preencher a documentação exigida pelo INSS quando solicitado pelo empregado, e fornecê-la obedecendo aos seguintes prazos máximos:

- a) para fins de obtenção de Auxílio Doença: 5(cinco) dias úteis;
- b) para fins de aposentadoria: 10(dez)dias úteis;
- c) para fins de obtenção de aposentadoria especial: 15 (quinze)dias úteis.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - REVISTA**

As empresas que adotam a prática da revista nos empregados deverão fazê-la por pessoas do mesmo sexo.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS**

### **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO**

I) Para as empresas que optarem pelo regime de compensação da jornada de trabalho, o horário será o seguinte:

a) extinção completa do trabalho aos sábados: as horas de trabalho correspondentes aos sábados, serão compensadas no decurso da semana de segunda a sexta-feira, com o acréscimo de até, no máximo, 2 (duas) horas diárias, de maneira que nesses dias sejam completadas as horas semanais conveniadas, respeitados os intervalos de lei.

b) extinção parcial do trabalho aos sábados: as horas correspondentes à redução do trabalho aos sábados, serão da mesma forma compensadas pela prorrogação da jornada de segunda a sexta-feira, observadas as condições gerais básicas referidas no item anterior.

c) competirá a cada empresa, de comum acordo com seus empregados, fixar a jornada de trabalho para efeito de compensação, objetivando a extinção total ou parcial do expediente aos sábados, dentro das normas aqui estabelecidas. Com a manifestação expressa do comum acordo antes referido, homologado pelo sindicato profissional, tem-se como cumpridas as exigências legais, sem outras formalidades.

II) As empresas poderão estabelecer programas de compensação de dias úteis intercalados com feriados de fim de semana, de sorte que possam os empregados ter período de descanso mais prolongado, inclusive nos dias de carnaval, com comunicação prévia ao Sindicato profissional e antecedência mínima de 10(dez) dias.

III) Quando o feriado coincidir com sábado, a empresa que trabalhar sob o regime de compensação de hora de trabalho poderá, alternativamente:

a) reduzir a jornada diária de trabalho, subtraindo os minutos relativos à compensação:

b) pagar o excedente como horas extraordinárias, nos termos desta Convenção Coletiva de Trabalho.

IV - As empresas que optarem pelo meio de compensação de jornada, considerada "SEMANA ESPANHOLA", ou seja, em uma semana trabalha 48 horas (de Segunda à Sábado), sem o pagamento de hora extra a partir da Quarta diária no Sábado, compensará na semana seguinte, trabalhando 40 horas (Segunda à Sexta) deverão firmar acordo junto ao Sindicato dos Trabalhadores

### **INTERVALOS PARA DESCANSO**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - DESCANSO INTRAJORNADA**

Tendo em vista que as empresas podem se interessar em obter autorização ministerial para a redução de descanso intrajornada, o sindicato profissional, desde logo manifesta sua expressa concordância relativamente a esta pretensão.

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - HORÁRIOS ESPECIAIS DE TRABALHO**

As empresas poderão firmar acordos com os seus empregados em sua totalidade ou em setores específicos, relativamente a horários especiais de trabalho, tendo em vista manter o processo de produção, evitando assim a interrupção nas áreas em que por motivo de ordem técnica não seja possível à parada das máquinas e/ou equipamentos, com comunicação prévia ao sindicato.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO**

As empresas poderão estabelecer, em sua totalidade ou em setores específicos, em qualquer tempo, dentro da vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, flexibilização da jornada de trabalho visando manter o fluxo de atividades em períodos de flutuação do volume de produção, através de um sistema de débito e crédito de horas, formando um banco de horas.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - As empresas que optarem pela utilização deste mecanismo deverão convocar o Sindicato Profissional e o Sindicato Patronal para participarem da negociação para fixação das regras relativas à flexibilização de jornada.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Aprovado pela maioria absoluta dos trabalhadores, será utilizado o modelo de acordo coletivo em anexo.



## **FALTAS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - ABONO DE FALTAS AO ESTUDANTE**

Será abonada a falta do empregado estudante no horário do exame escolar, inclusive exame vestibular ao curso superior prestado pelo empregado estudante na base territorial de seu Sindicato, desde que estabelecimento oficial, pré-avisado o empregador e feita posterior comprovação.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - AUSÊNCIAS LEGAIS**

- a) O empregado que contrair matrimônio terá direito a 3(três) dias úteis consecutivos de gala, sem prejuízo de salário, pré-avisada a empresa e mediante apresentação da competente certidão de casamento.
- b) O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo de salário, pôr 1(um)dia em caso de falecimento de sogro ou sogra, mediante comprovação.
- c) No caso de internação de cônjuge, coincidente com a jornada de trabalho, ou de filhos quando houver

impossibilidade do outro cônjuge ou companheiro(a) efetuar-la, a ausência do(a) empregado(a), naquele dia, não será considerada para efeito de descanso semanal remunerado, férias e 13ºsalário, apresentada a posterior comprovação.

d) no caso de ausência do empregado motivada pela necessidade de obtenção de documentos legais pessoais, mediante posterior comprovação, a falta não será considerada para efeito de descanso semanal remunerado, férias e 13ºsalário. Não se aplicará este item (item “d”) quando o documento puder ser obtido em dia não útil.

## **FÉRIAS E LICENÇAS**

### **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - FÉRIAS PROPORCIONAIS**

Os empregados com menos de 12(doze) meses de contrato de trabalho que rescindirem, pôr demissão espontânea, pacto laboral farão jus ao recebimento de férias proporcionais.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - INÍCIO DAS FÉRIAS**

O início das férias dos empregados deverá se dar nos dias imediatamente posteriores ao feriado, descanso remunerado ou dia compensado.

PARÁGRAFO ÚNICO - No caso de férias coletivas, os dias 25 de dezembro e 01 de janeiro não serão considerados para efeito da contagem dos dias gozados, portanto, não incidindo sobre os dias referidos o terço constitucional de férias

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - OPÇÃO PELO PERÍODO DE GOZO DE FÉRIAS**

O empregado poderá manifestar sua opção preferencial em relação ao período de gozo de férias individuais, quando da elaboração, pela empresa, da respectiva escala. A empresa na medida de suas possibilidades programará as férias de seus empregados segundo essa opção preferencial, permanecendo, entretanto, com a prerrogativa contida no art. 136 da CLT.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR**

### **CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - PREVENÇÃO DE ACIDENTES COM PRENSAS MECÂNICAS**

As prensas mecânicas deverão dispor de mecanismo de segurança que previnam a ocorrência de acidentes com os empregados que operam essas máquinas.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - ATENDIMENTO EMERGENCIAL**

As empresas que trabalhem no período noturno oferecerão condições de remoção, em caso de acidente do trabalho ou doença, quando necessário o afastamento do empregado do local de trabalho.

## **INSALUBRIDADE**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - EMISSÃO DE LAUDO DE INSALUBRIDADE**

A empresa entregará ao empregado, por ocasião de seu desligamento, quando por este solicitado, uma cópia do laudo de insalubridade existente, bem como preencherá o formulário para aposentadoria especial, para fins de comprovação junto ao instituto previdenciário.

## **CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - CIPA**

A eleição da CIPA deverá ser precedida de ampla divulgação interna, sendo convocada com antecedência de 60(sessenta) dias, com cópia da convocação enviada ao Sindicato Profissional, estabelecendo prazo de até 10(dez) dias antes do pleito para registro de candidatos, que no ato deverão receber comprovante de sua inscrição;

PARÁGRAFO PRIMEIRO - A eleição será procedida sem a constituição e inscrição de chapas, realizando-se o pleito através de votação em lista única contendo nome de todos os candidatos. As Empresas setorializarão se for o caso, a inscrição e a eleição dos candidatos;

PARÁGRAFO SEGUNDO- Todo o processo eleitoral e a respectiva apuração poderão ser coordenados pelo Vice-Presidente da CIPA em exercício, se este assim o quiser, em conjunto com o Serviço de Segurança e Medicina do Trabalho da Empresa, caso em que os membros coordenadores da eleição e apuração não poderão participar da eleição;

PARÁGRAFO TERCEIRO - Após a realização das eleições o seu resultado, com cópia da respectiva ata de posse, deverá ser enviado ao sindicato Profissional no prazo de 10 (dez) dias úteis;

PARÁGRAFO QUARTO - Os representantes dos empregados na CIPA, efetivos ou suplentes, não poderão sofrer despedidas arbitrárias, entendendo-se como tal a que não se fundamentar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.

## **TREINAMENTO PARA PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS DO TRABALHO**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - MEDIDAS DE PROTEÇÃO**

a) No primeiro dia de trabalho do empregado, a empresa fará o treinamento com equipamento de proteção, dará conhecimento das áreas perigosas e/ou insalubres e informará sobre os riscos dos eventuais agentes agressivos de seu posto de trabalho.

## **EXAMES MÉDICOS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - EXAMES MÉDICOS**

Será obrigatório e gratuito o exame médico por ocasião da admissão, periódico, na mudança de função, no retorno ao trabalho, depois de afastado por período igual ou superior a trinta dias por motivo de doença ou acidente, de natureza ocupacional ou não, ou parto, e demissional, respeitando os prazos legais.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Será fornecido ao empregado, quando por este ou seu médico forem requeridos, o resultado dos exames admissional, periódicos, na mudança de função, no retorno ao trabalho, depois de afastado por período igual ou superior a trinta dias por motivo de doença ou acidente, de natureza ocupacional ou não, ou parto, e demissional.

PARÁGRAFO SEGUNDO - A segunda via do atestado de Saúde Ocupacional (ASO) será obrigatoriamente entregue ao trabalhador, mediante recibo na primeira via.

PARÁGRAFO TERCEIRO - As empresas fabricantes ou recuperadoras de baterias que manipulam óxido de chumbo, submeterão seus empregados a exames médicos específicos.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - EXAMES LABORATORIAIS**

O empregado será dispensado do trabalho, no caso de existir a necessidade de Submeter-se a exames laboratoriais, quando solicitado pelo médico da empresa do sindicato ou da Previdência Social, pelo tempo necessário a realização dos exames mediante a respectiva comprovação posterior.

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - ATESTADOS MÉDICOS**

As faltas ocorridas por motivo de doença poderão ser justificadas por atestados médicos fornecidos pela instituição Previdenciária, qualquer instituição conveniada ou contratada pela empresa, ou pelo Sindicato Profissional.

PARÁGRAFO ÚNICO - Será fornecido o CID (Código Internacional de Doenças) desde que o paciente autorize.

## **PROFISSIONAIS DE SAÚDE E SEGURANÇA**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - TÉCNICO DE SEGURANÇA DO TRABALHO**

É vedado aos técnicos de Segurança do Trabalho, nas empresas abrangidas pelo NR4, o exercício de outras atividades nas empresas durante o horário de sua atuação profissional no respectivo serviço.

## **PRIMEIROS SOCORROS**

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - NECESSIDADES HIGIÊNICAS**

- a) Nas empresas que utilizam mão-de-obra feminina, as enfermarias ou caixas de primeiros socorros deverão conter absorventes higiênicos, para ocorrências emergenciais;
- b) As empresas proporcionarão, gratuitamente, produtos adequados a higiene pessoal de seus empregados, de acordo com as condições específicas do trabalho realizado.

## **RELAÇÕES SINDICAIS**

### **ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - COMUNICADOS DO SINDICATO**

As empresas colocarão a disposição local apropriado e acessível aos trabalhadores para fixação de comunicados oficiais de interesse da categoria, os quais serão encaminhados ao setor competente da empresa.

### **LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS**

Os dirigentes sindicais eleitos e no máximo de 01(um) por empresa, pertencentes ao Sindicato Profissional conveniente, serão liberados por até 20(vinte) dias, sucessivos ou alternados, no prazo de vigência desta convenção, para que, sem prejuízo de seus salários, nas empresas onde sejam empregados, possam comparecer a assembleias, congressos, cursos e outras promoções sindicais ou de organismos oficiais, desde que haja a comunicação prévia, no mínimo de 5(cinco) dias com a comprovação do efetivo comparecimento no evento.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - TAXA DE REVERSÃO SALARIAL**

Em conformidade com o disposto no inciso IV, do artigo 8º da constituição Federal, por decisão de Assembleia Geral Ordinária da Categoria Profissional, será procedido o desconto no salário dos empregados na importância correspondentes de 2,0%(dois por cento) mensal, do piso da categoria, a partir do mês de dezembro de 2011, que deverá ser recolhido à entidade de classe até o décimo dia útil subsequente ao do desconto.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Excetua-se do desconto, tão somente, os empregados cuja contribuição sindical seja, na forma da legislação vigente, devidamente recolhida para entidade sindical representativa de categoria profissional diversa da conveniente ou os que foram excluídos por decisão de assembleia;

PARÁGRAFO SEGUNDO - Fica estabelecido o direito de oposição dos trabalhadores não associados, de acordo com o MEMO CIRCULAR SRT/MTE Nº 04, de 20/01/2006: " Para exercer o direito de oposição, o trabalhador deverá apresentar, no sindicato, carta escrita de próprio punho, no prazo de 10 (dez) dias após a comunicação do registro de instrumento coletivo de trabalho pela Superintendência Regional do Trabalho e Emprego no Estado do Paraná, e divulgação do referido instrumento. Havendo recusa do sindicato em receber a carta de oposição, essa poderá ser

remetida pelo correio, com aviso de recebimento".

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** É vedado aos empregadores ou a seus prepostos a adoção de quaisquer procedimentos visando a induzir os empregados em proceder oposição ao desconto, lhes sendo igualmente vedado a elaboração de modelos de documento de oposição para que sejam copiados pelos empregados.

**PARÁGRAFO QUARTO** - O pagamento da reversão será efetuado através de guias especiais, que serão enviadas às empresas. Após o recolhimento, deverão as mesmas ser enviadas ao sindicato profissional, acompanhada da relação nominativa dos empregados contribuintes, com os respectivos valores;

**PARÁGRAFO QUINTO-** O descumprimento pela empresa, do recolhimento da reversão salarial a que se refere o "caput" da cláusula, no prazo de até o 10º dia do mês subsequente ao desconto determinará a incidência de multa idêntica à prevista no artigo 600 da C.L.T.

**PARÁGRAFO SEXTO** - Quaisquer divergências, esclarecimentos ou dúvidas, deverão ser tratados diretamente com o sindicato profissional, que assume toda e qualquer responsabilidade em relação à cláusula.

**PARÁGRAFO SÉTIMO** - A mesma taxa de reversão será descontada dos empregados que vierem a serem admitidos dentro do período de vigência desta convenção por ocasião do seu primeiro pagamento excetuando-se os empregados que comprovem ter efetivado tal recolhimento.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA - TAXA DE CONTRIBUIÇÃO AO SINDICATO PATRONAL**

De acordo com as decisões da respectiva Assembléia Geral e a legislação vigente, as empresas filiadas e integrantes das categorias representadas, recolherão ao Sindicato Patronal abaixo firmado, a quantia de R\$ 30,00 (trinta reais), a título de taxa de reversão assistencial.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** As empresas ainda recolherão nos meses de março/2012 e julho/2012 junto com a taxa de reversão assistencial supramencionada, mais R\$ 3,00 (três reais) por funcionário, ao Sindicato Patronal.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** A não observância dos prazos estipulados para os pagamentos, determinará a incidência sobre as contribuições, dos acréscimos legais previstos no art. 600 da CLT, protesto e conseqüente cobrança judicial.

### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA PRIMEIRA - PARTICIPAÇÃO DAS EMPRESAS NA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL DOS EMPREGADOS**

As empresas recolherão às suas expensas, excepcionalmente para esta convenção, diretamente para a Entidade Sindical Profissional dos empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho, a título de participação na manutenção de fundo sindical de educação e qualificação profissional, o valor de R\$ 70,00(setenta reais) por empregado beneficiado por esta Convenção Coletiva de Trabalho a ser pago em 20/05/2012 **PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Excluem-se da aplicação desta cláusula, os empregados pertencentes a categorias profissionais diferenciadas, bem como os que estiverem com seus contratos de trabalho suspensos, seja a que título for, deve ser observado que o respectivo empregado mantenha contrato de trabalho com a empresa, devidamente registrado na função diferenciada.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – A presente clausula constitui mera reprodução da deliberação das assembleias realizadas pelo Sindicato Profissional, ficando pelas partes convencionado que toda e qualquer divergência, esclarecimentos, dúvidas ou ações de ordem econômicas, administrativas ou judicial deverão ser tratadas direta e exclusivamente com o sindicato profissional, bem como qualquer ônus financeiro e/ou impostos incidentes sobre referidas contribuições serão integralmente assumidos pelo sindicato representativo dos trabalhadores, únicos beneficiários da Contribuição prevista nesta clausula, os quais assumem toda e qualquer responsabilidade pela sua fixação, estando isento o Sindicato Patronal signatário da presente, bem como as empresas por ele representadas.

#### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA SEGUNDA - MULTA POR ATRASO NO RECOLHIMENTO DE MENSALIDADES**

A empresa deverá recolher a mensalidade do sindicato, paga por seus empregados até 10(dez) dias após ter sido feito o desconto.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - No caso de cobrança feita pelo próprio sindicato, a empresa terá 5(cinco) dias após receber a notificação de cobrança para proceder ao pagamento;

**PARAGRAFO SEGUNDO** - No caso de descumprimento dos prazos acima estabelecidos, a empresa fica obrigada a recolher a mensalidade corrigida com base no índice da T.R.D. ou seu substituto, até o dia do efetivo recolhimento.

#### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA TERCEIRA - FIXAÇÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**

As empresas que se enquadram na presente convenção coletiva deverão providenciar a fixação deste instrumento em local visível de circulação dos trabalhadores, podendo ser em mural de aviso ou equivalente, nos termos do art. 614, § 2º da CLT e do TAC- Termo de Ajustamento de Conduta nº 1806/2011, assinado pelos sindicatos com o Ministério Público do Trabalho.

### **DISPOSIÇÕES GERAIS**

#### **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

#### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA QUARTA - PENALIDADE**

Fica instituída multa penal, por infração às disposições clausuladas nesta convenção, por empregado, o valor equivalente a 2%(dois por cento) do piso salarial exclusivamente nas obrigações de fazer, a qual reverterá em favor do prejudicado.

#### **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

#### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA QUINTA - FORO**

Fica eleito o foro da sede do sindicato Profissional, para dirimir conflitos oriundos da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

**ARI MARTINS DA SILVA PINTO**  
PRESIDENTE  
SINDICATO DOS TRAB.IND.METAL.MEC.E MAT.ELETR.DE P.BRANCO E REGIAO SUDOESTE DO PR

**ALFANI ALVES**  
PROCURADOR  
FEDERACAO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS METALURGICAS

**EVANDRO NERI**  
PRESIDENTE  
SINDICATO DAS IND METAL.MECAN MATER ELETR DE PATO BRANC

**MARCELO IVAN MELEK**  
PROCURADOR  
FEDERACAO DAS INDUSTRIAS DO ESTADO DO PARANA

## **ANEXOS**

### **ANEXO I - FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO**

**ANEXO DA CLÁUSULA Nº 53 FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO, CONSTANTE DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**



**ACORDO COLETIVO SOBRE FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO**

De um lado (empresa...) e de outro o (Sindicato...), de acordo com o deliberado em Assembléia Geral Extraordinária legalmente convocada e realizada nos termos da legislação em vigor, resolvem entre si celebrar o Acordo Coletivo de Trabalho que passa a fazer parte integrante dos contratos individuais, nos termos das cláusulas e condições a seguir:

#### **Cláusula Primeira - Do Objeto**

As partes, acreditando na modernidade das relações entre o Capital e o Trabalho, resolvem flexibilizar a jornada de trabalho dos empregados, que será administrada através de débito e crédito, formando-se um Banco de Horas.

## **Cláusula Segunda - Fundamentação Legal**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho está amparado pelo que dispõe o art. 59 da CLT, com redação dada pela Lei nº 9.601/98 e Medida Provisória 2.164-41/2001, que alteram o parágrafo 2º do referido artigo estabelecendo que o excesso de horas em um dia pode ser compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, a soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de 10 (dez) horas diárias.

## **Cláusula Terceira - Da Jornada - Critério de Compensação**

As horas trabalhadas na semana, compostas pela jornada contratada acrescidas da prorrogação, que não pode ultrapassar 10 (dez) horas diárias, serão creditadas no Banco de Horas para posterior compensação através da concessão de folgas ou adicionadas no período de férias legais, na proporção de um por um no que se refere aos dias úteis e um por dois no que se refere aos domingos e feriados, sem qualquer adicional.

Parágrafo Primeiro: As horas faltantes para completar a jornada semanal contratada serão debitadas no Banco de Horas, na proporção de um por um no que se refere aos dias úteis e um por dois no que se refere aos domingos e feriados, que poderão ser repostas a critério das partes.

Parágrafo Segundo: As horas trabalhadas além do disposto no “caput”, assim como aquelas que ultrapassarem o limite diário de 10 (dez) horas, serão pagas como extraordinárias, obedecendo norma coletiva vigente. Essas horas excedentes não serão consideradas para efeito de crédito e não comporão o Banco de Horas.

## **Cláusula Quarta - Da Jornada**

A jornada de trabalho dos empregados será a que consta dos respectivos contratos individuais de trabalho, bem como o intervalo para refeição e descanso previsto.



## **Cláusula Quinta - Da Remuneração**

A remuneração mensal básica dos empregados não sofrerá qualquer alteração por conta deste Acordo Coletivo de Trabalho.

Parágrafo Único: As horas objeto do banco de horas não terão qualquer reflexo no cômputo do DSR, férias e 13º salário, a não ser quando pagas como extraordinárias.

## **Cláusula Sexta - Do Relatório de Horas**

O saldo de horas será administrado pelo empregador através de um controle individual, sendo comunicado aos respectivos empregados periodicamente.

## **Cláusula Sétima - Da Comunicação da Compensação**

Possuindo o empregado saldo credor no Banco de Horas e desejando sua utilização imediata como folga, deverá comunicar a empresa com antecedência mínima de 03 (três) dias, facultado ao empregador acolher a solicitação ou negociar novo período.

#### **Cláusula Oitava - Dos Admitidos**

Os empregados admitidos no período da vigência do presente Acordo Coletivo, automaticamente, estarão integrados no sistema de Banco de Horas.

#### **Cláusula Nona – Dos Desligados**

Na ocorrência de desligamento do empregado, o saldo credor será pago com os acréscimos sobre a remuneração da hora normal previstos na Convenção Coletiva de Trabalho, e o saldo devedor será abonado.

Parágrafo Único: No caso de dispensa por justa causa as horas negativas serão descontadas.

#### **Cláusula Décima – Da Liquidação do Banco de Horas**

A presente norma observará o limite dos 12 (doze) meses seguintes à assinatura do Acordo, devendo as partes zerar o Banco de Horas, eliminando o excesso de créditos ou débitos na vigência do presente acordo.

Parágrafo Único: Eventuais saldos de horas (débitos e créditos) existentes na apuração do balanço poderão ser objeto de negociação visando a transferência para exercício posterior.

#### **Cláusula Décima Primeira – Do Acordo de Compensação**

A adoção deste sistema de flexibilização da jornada de trabalho não descaracterizará o acordo de compensação de jornada porventura existente.

#### **Cláusula Décima Segunda - Da Vigência**

O presente instrumento terá vigência de 01 (um) ano, compreendido no período de ...../...../..... a ...../...../..... .

Por estarem justas e acertadas e para que produza efeitos jurídicos e legais, assinam as partes acordantes o presente Acordo Coletivo de Trabalho em 3 (três) vias, comprometendo-se, consoante o que dispõe o artigo 614 da Consolidação das Leis do Trabalho, promover o depósito de uma via do mesmo, para fins de registro e arquivo, Delegacia Regional do Trabalho.

Pato Branco, .....

Empresa ...

Sindicato dos Trabalhadores nas Industrias Metalúrgicas,  
Mecânicas e de Material Elétrico de Pato Branco e região  
Sudoeste do Paraná.

Ari Martins da Silva Pinto

CPF 555 090 299-00

RG. 17R1783412-SSP - SC







