

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

### SINDICATO DAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS, MATERIAL ELÉTRICO E DE AUTOPEÇAS DE APUCARANA.

### SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE LONDRINA E REGIÃO.

#### 01 - VIGÊNCIA:

A vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho será de 1º (primeiro) de dezembro de 2007 a 30 (trinta) de novembro de 2008.

#### 02 - CATEGORIAS ABRANGIDAS:

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrange as categorias econômicas e profissionais representadas pelas Entidades Convenientes, compreendidas no quadro de atividades e profissões do 19º Grupo da CNI e no 1º Grupo da CNTM do Quadro Geral de Enquadramento Sindical, a que aludem o Artigo 577 da CLT, em suas respectivas bases territoriais, inclusive as indústrias de baterias, acumuladores e similares, indústria de fabricação e de reparação de ferro, trefilação e laminação de metais ferrosos e não ferrosos, fundições, artefatos de ferro e metais em geral, ferros velhos e similares, serralheria, mecânicas de indústrias, proteção tratamento e transformação de superfície, máquinas, silos e seus componentes, estruturas metálicas em geral, balanças, pesos e medidas, cutelaria, estampa de metais, móveis de metal, construção naval, materiais e equipamentos rodoviários e ferroviários, artefatos de metais ferrosos e não ferrosos geradores de vapor, parafusos, porcas, rebites e similares, fabricação e reparação de furgões de caminhões, lâmpadas e aparelhos elétricos de iluminação, condutores elétricos, aparelhos elétricos, eletrônicos e similares, aparelhos de radio, transmissão, fabricação de transformadores e peças para componentes eletrônicos e similares, fabricação e fundição de baterias e todos seus componentes, construção aeronáutica, funilaria industrial, forjaria, refrigeração, aquecimento e tratamento de ar, preparação de sucata ferrosa e não ferrosa, artigos e equipamentos odontológicos, médicos e hospitalares, de informática, rolhas metálicas, fabricação e montagem de cadeado e todas as empresas que prestam serviços como terceirizadas nos ramos acima, fica expressamente obrigada a cumprir a presente Convenção Coletiva de Trabalho e que esteja na base territorial destas entidades compreendidas nos Municípios de: APUCARANA, ARAPONGAS, ARAPUÃ, ARIRANHA DO IVAÍ, BOM SUCESSO, BORRAZÓPOLIS, CALIFÓRNIA, CAMBIRA, FAXINAL, GODOY MOREIRA, GRANDES RIOS, IVAIPORÃ, JARDIM ALEGRE, KALORÉ, LIDIANÓPOLIS, LUNARDELLI, MARILÂNDIA DO SUL, MARUMBI, MAUÁ DA SERRA, NOVO ITACOLOMI, ORTIGUEIRA, RIO BOM, ROLÂNDIA, ROSÁRIO DO IVAÍ, SABÁUDIA, SÃO JOÃO DO IVAÍ e SÃO PEDRO DO IVAÍ.

#### 03 - CORREÇÃO SALARIAL:

Os salários vigentes em janeiro de 2007 serão corrigidos a partir de primeiro de janeiro de 2008, pelo percentual de 7,45% (sete vírgula quarenta e cinco por cento), já inclusos no percentual acima a variação do INPC/IBGE do período, de 01/12/2006 a 30/11/2007, mais reposição de eventuais perdas passadas, bem como aumento real.

Os empregados admitidos após 1º de janeiro de 2007, receberão aumento conforme tabela abaixo:

Dezembro ..... 2006	7,45%	Junho ..... 2007	3,73%
Janeiro ..... 2007	7,45%	Julho ..... 2007	3,10%
Fevereiro ..... 2007	6,21%	Agosto ..... 2007	2,48%
Março ..... 2007	5,59%	Setembro ..... 2007	1,86%
Abril ..... 2007	4,97%	Outubro ..... 2007	1,24%
Mai ..... 2007	4,35%	Novembro ..... 2007	0,63%

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O reajuste salarial aplica-se aos salários até o limite máximo de R\$ 3.642,55 (três mil e seiscentos e quarenta e dois reais e cinqüenta e cinco centavos). Para os empregados que percebem remuneração acima do teto fixado, o reajuste será limitado ao valor de R\$ 271,37 (duzentos e setenta e um reais e trinta e seis centavos) ao mês.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Serão compensados todos os reajustes, antecipações e aumentos espontâneos ou compulsórios concedidos desde 01/02/2007, salvo os decorrentes de término de aprendizagem, promoção por antigüidade, merecimento, mérito, transferência de cargo, função ou equiparação salarial determinada em sentença transitada em julgado, expressamente concedida a estes títulos.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Fica garantida a data base da categoria no mês de dezembro voltando as partes a negociar nova Convenção Coletiva de Trabalho a partir do mês de outubro de 2008;

**PARÁGRAFO QUARTO:** Serão compensados todos os reajustes, antecipações e aumentos espontâneos ou compulsórios concedidos desde 01/02/2007, salvo os decorrentes de término de aprendizagem, promoção por Antigüidade, merecimento, mérito, transferência de cargo, função ou equiparação salarial determinada em sentença transitada em julgado, expressamente concedida a estes títulos.

**PARÁGRAFO QUINTO:** Revisão semestral, fica estabelecido que na primeira semana de Junho 2008, as partes signatárias, desta presente Convenção Coletiva de Trabalho voltarão a se reunir para avaliar tão somente as condições salariais vigentes.

#### **04 - ABONO ESPECIAL:**

As empresas concederão em caráter especial e eventual um abono no valor de 21,5% (vinte e um vírgula cinco por cento), sobre o salário nominal de cada empregado do mês de novembro de 2007, abono este que será pago em duas (02) parcelas mensais iguais, vencendo a primeira até o quinto dia útil do mês de fevereiro de 2008, e, a segunda parcela até o quinto dia útil do mês de março de 2008.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Este abono aplica-se aos salários até o limite máximo de R\$ 3.390,00 (três mil trezentos e noventa reais), para os empregados que recebam salário superior ao teto estabelecido o abono será de R\$ 728,85 (Setecentos e vinte e oito reais e oitenta e cinco centavos), que deverá ser pago em duas (02) parcelas de valores iguais conforme o estabelecido no caput desta cláusula.

#### **05 - PISO SALARIAL**

Ficam assegurados, a partir de janeiro de 2008, os seguintes Pisos Normativos:

**A)** R\$ 462,00 (quatrocentos e sessenta e dois reais) por mês, ou salário/hora equivalente, para os empregados que desempenhe as funções de: faxineiro, copeiro, vigia, porteiro ou mensageiro (office-boy).

**B)** R\$ 583,00 (quinhentos e oitenta e três reais) por mês, ou salário/hora equivalente, para todos os mais empregados na categoria.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Aos empregados que nunca tenham trabalhado em qualquer empresa do ramo citado na Cláusula Segunda e em suas respectivas bases territoriais, fica garantido nos primeiros 90 (noventa) dias de trabalho, 80% do piso acima.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** As empresas não poderão manter em seus quadros funcionais mais do que dez por cento de empregados menores em regime de treinamento, contados os menores aprendizes contratados sob o regime de formação profissional metódica, junto ao SENAI ou outro órgão oficial conveniente, em relação à totalidade do número de empregados registrados.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Os menores aprendizes do SENAI terão seu salário fixado nos termos da lei que lhes é aplicada, sendo excluídos da aplicação desta cláusula.

#### **06 - SALÁRIO DO COMISSIONADO:**

Garante-se ao empregado que recebe comissões, o piso salarial da categoria previsto nesta convenção, quando a soma das comissões mais o salário fixo não atingir o valor do piso salarial:

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Para efeito de cálculo da média salarial do comissionado ao pagamento do 13º salário, férias e aviso prévio indenizado, será utilizada a média dos 06 (seis) últimos valores percebidos.

#### **07 - PAGAMENTO DO SALÁRIO:**

As empresas que não efetuam o pagamento em moeda corrente deverão proporcionar aos empregados tempo hábil para o recebimento em banco, dentro da jornada de trabalho, desde que coincidentemente com o horário bancário, excluindo os horários de refeição:

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

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** No caso de ocorrência inequívoca de diferença de salário, 13º salário e férias, em prejuízo do empregado, na folha de pagamento ou adiantamento a empresa se obriga a efetuar o pagamento da respectiva diferença, no prazo de 05 (cinco) dias úteis a contar da data da constatação da diferença;

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** 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;

**PARÁGRAFO QUARTO:** Até o 15º (décimo quinto) dia que anteceder ao pagamento normal, as empresas concederão adiantamento de salários aos empregados que já tenham trabalhado pelo período correspondente, na quinzena anterior;

**PARÁGRAFO QUINTO:** Ficará a critério de o empregado definir o percentual de adiantamento salarial de que trata o parágrafo quarto, respeitados o limite máximo de 40% (quarenta por cento) do salário nominal fixo e os limites mínimos definidos pela empresa;

**PARÁGRAFO SEXTO:** No caso de reincidência no atraso de pagamento, durante a vigência desta Convenção, deverá ser paga uma multa de 0,2% (dois décimos de inteiros por cento) ao dia, que reverterá em favor do empregado prejudicado.

#### **08 - HORAS EXTRAS:**

As horas extras serão remuneradas com adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal. As que excederem a 10 (dez) horas semanais serão remuneradas com 60% (sessenta por cento) sobre a hora normal. As horas extras realizadas em dias destinados a repouso semanal remunerado (domingos e feriados) ou em dias compensados serão remuneradas com o adicional de 100% (cem por cento) sem prejuízo do recebimento do próprio dia a que o empregado já fizer jus;

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Se a empresa mantiver regime de compensação para liberação total ou parcial do trabalho aos sábados, as horas extraordinárias prestadas em caráter esporádico, não descaracterizarão os acordos específicos de manutenção do regime, bem como não ensejarão o direito da sua integração à remuneração do empregado, para efeito de quitação de outros proventos.

#### **09 - SALÁRIO DE SUBSTITUIÇÃO:**

Será garantido aos empregados admitidos para a mesma função de outro, cujo contrato de trabalho foi rescindido sobre quaisquer condições, igual salário ao menor salário pago na função, sem considerar as vantagens pessoais;

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Não se inclui na garantia do item anterior as funções individualizadas, ou seja, aquelas que possuam um único empregado no seu exercício;

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Enquanto perdurar a substituição, que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto perceberá os salários do substituído;

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** A substituição superior a 90 (noventa) dias deixará de ser eventual, passando o substituto a ser efetivado na função do substituído, exceto se este estiver sob amparo da previdência social.

#### **10 - PREENCHIMENTO DE VAGAS:**

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

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Às empresas, sempre que possível darão preferência à readmissão dos ex-empregados e a utilização do balcão de empregados do Sindicato Profissional.

#### **11 - ESTAGIÁRIO:**

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

#### **12 - DEFICIENTES FÍSICOS:**

As empresas na medida de suas possibilidades promoverão a admissão de deficientes físicos, em funções compatíveis, divulgando a abertura de vagas junto à Agência do Trabalhador (SINE).

#### **13 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA:**

Será vedada a utilização de contrato de experiência, quando da readmissão do empregado para exercer função equivalente à que anteriormente exercia, mesmo que tenha trabalhado a título de serviço temporário pelo menos 90 (noventa) dias.

#### **14 - TESTE ADMISSÃO:**

A realização de testes práticos operacionais não poderá ultrapassar a 01 (um) dia. As empresas se possuírem refeitório próprio fornecerão gratuitamente alimentação aos candidatos em testes desde que estes coincidam com o horário de refeição.

#### **15 - EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA:**

Aos empregados que, comprovadamente, manifestarem por escrito e na vigência do seu contrato de trabalho, a condição de estarem a um máximo de 24 (vinte e quatro) meses da aquisição do direito à aposentadoria e que contem com um mínimo de 08 (oito) anos na atual empresa, fica assegurado o emprego ou salário durante o período que falta para aposentar-se. Completado o período necessário à obtenção de aposentadoria especial, sem que o empregado requeira a aposentadoria, fica extinta esta garantia convencional.

#### **16 - EMPREGADOS NA IDADE DE PRESTAR SERVIÇO MILITAR:**

Aos empregados selecionados para prestar o serviço militar obrigatório terão estabilidade provisória, desde a convocação até 30 (trinta) dias após a dispensa pelos órgãos das Forças Armadas. As empresas que desejarem poderão reverter esta estabilidade, antes da incorporação, pela liberação do FGTS mais 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.

#### **17 - AUXÍLIO FUNERAL:**

No caso de falecimento de empregado que receba até 10 (dez) vezes o salário mínimo, como salário nominal, a empresa pagará a título de auxílio funeral, juntamente com o saldo de salário e outras verbas trabalhistas remanescentes, 02 (dois) salários nominais (base). Se o falecimento tiver sido ocasionado por acidente do trabalho, será pago o equivalente a 03 (três) salários nominais (base):

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Os valores estabelecidos nesta cláusula, para os empregados que percebam salário nominal (base) acima de 10 (dez) vezes o salário mínimo, será de 01 (um) e 02 (dois) salários nominais, respectivamente;

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** A empresa que assim o desejar poderá substituir esta obrigação por seguro de vida equivalente, cujo custeio deverá ser de sua responsabilidade, sendo que tal custeio em hipótese alguma se integrará à remuneração do empregado.

#### **18 - OPÇÃO PELO PERÍODO DE GOZO DAS FÉRIAS:**

Os empregados poderão manifestar sua opção 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 as prerrogativas contidas no Artigo 136, da CLT.

#### **19 - INÍCIO DAS FÉRIAS:**

O início das férias dos empregados deverão se dar nos dias imediatamente posteriores aos feriados, descansos remunerados ou dias compensados:

**PARÁGRAFO ÚNICO:** As férias poderão começar em outros dias da semana, desde que tenha a concordância do empregado, neste caso será pago o repouso semanal remunerado dos dias trabalhados do empregado.

#### **20 - FÉRIAS PROPORCIONAIS:**

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

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Em decorrência de problemas técnicos, econômicos ou financeiros, as empresas poderão programar e conceder férias antecipadas para os empregados com período aquisitivo de férias incompleto.

#### **21 - ESTABILIDADE DA GESTANTE:**

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

**PARÁGRAFO ÚNICO:** A critério da empregada o descanso a que alude o "caput" da cláusula, poderá ser gozado cumulativamente no início ou término da jornada diária;

## **22 - COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO:**

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

**A)** Na extinção completa do trabalho aos sábados: as horas de trabalho correspondentes ao sábado serão compensadas no decurso da semana, de segunda a sexta-feira, com o acréscimo até no máximo de 02 (duas) horas diárias, de maneira que nestes dias sejam completadas as horas semanais conveniadas, respeitando os intervalos de lei;

**B)** Na extinção parcial do trabalho aos sábados: as horas correspondentes à redução do trabalho aos sábados, serão da mesma forma compensada, pela prorrogação da jornada, de segunda as sextas-feiras, 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 compensação, objetivando a extinção total ou parcial do expediente aos sábados, de comum acordo, antes referido e homologado pelo sindicato profissional, tem-se como cumpridas as exigências legais, sem outras formalidades;

**D)** As empresas poderão estabelecer programas de compensação de dias úteis, intercalados com feriados de fim-de-semana, de sorte que possa os empregados ter período de descansos mais prolongados, inclusive nos dias de carnaval, com comunicação prévia ao Sindicato Profissional, com antecedência mínima de 10 (dez) dias;

**E)** As empresas interessadas deverão apresentar propostas ao Sindicato Profissional, que deverá realizar assembléia coletiva com os empregados da empresa, no prazo de 30 (trinta) dias com o fim específico de discussão e decisão da implantação do Banco de Horas;

**F)** As empresas poderão firmar acordos de compensação de jornada com seus empregados, em sua totalidade, em setores específicos ou individualmente, visando a melhor adequação da jornada aos interesses dos trabalhadores ou às necessidades da empresa, inclusive na forma de 12x36 (doze horas trabalhadas por trinta e seis horas de descanso).

## **23 - HORÁRIOS ESPECIAIS DE TRABALHO:**

As empresas poderão firmar acordos com 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 a parada das máquinas e/ou equipamentos, com comunicação prévia ao Sindicato Profissional.

## **24 - DESCANSO INTRAJORNADA:**

Tendo em vista que a empresa possa 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.

## **25 - PRESTAÇÃO DE SERVIÇO NO EXTERIOR:**

As empresas que prestarem 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.

## **26 - ATESTADOS MÉDICOS:**

As faltas ocorridas por motivo de doença, ou de necessidade de submeter-se a exames laboratoriais, poderão ser justificados atestados médicos fornecidos pela instituição Previdenciária, bem como por atestados médicos ou odontológicos fornecidos pelos médicos e odontólogos conveniados do Sindicato Profissional:

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Tais atestados, que somente poderão ser concedidos até o prazo máximo de 15 (dias) não serão questionados quanto a sua origem, se portarem o (CID) Código Internacional de Doenças, o carimbo do respectivo sindicato representativo da categoria profissional e assinatura, devendo obrigatoriamente ser apresentado em até 24 (vinte e quatro) horas após o retorno do empregado.

### **27 - 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 em estabelecimento oficial, pré-avisado o empregador e feita posterior comprovação.

### **28 - PAGAMENTO DO PIS:**

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

### **29 - AUSÊNCIAS LEGAIS:**

O empregado que contrair matrimônio terá direito a 03 (três) dias úteis consecutivos de gala, sem prejuízo do salário, pré-avisado a empresa e mediante apresentação da competente certidão de casamento civil ou religioso:

**A)** O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, por 02 (dois) dias, em caso de falecimento de sogro ou sogra, desde que este período seja necessário ao acompanhamento do velório e enterro, mediante comprovação;

**B)** No caso de internação da esposa, coincidentemente com a jornada de trabalho, ou de filhos, quando houver impossibilidade da esposa ou companheira efetuar-la, a ausência do empregado, no período necessário à internação, não será considerada como falta, desde que apresentada à devida comprovação;

**C)** No caso de ausência do empregado motivado pela necessidade de obtenção de documentos legais pessoais, mediante posterior comprovação, a falta não será considerada para efeito de descanso semanal remunerado, férias e 13º salários. Caso os documentos possam ser feitos em dias de feriados e domingos serão considerados como falta.

### **30 - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS:**

Os dirigentes sindicais eleitos e no máximo de 01 (um) por empresa, pertencentes ao Sindicato Profissional convenente, serão liberados por até 15 (quinze) dias, por ano, sucessivos ou alternados, para que, sem prejuízo de seus salários nas empresas onde sejam empregados, possam comparecer a assembleias, congressos, cursos e outras promoções sindicais e/ou organismos oficiais, desde que haja a comunicação prévia de no mínimo, 03 (três) dias úteis, com a comprovação do efetivo comparecimento ao evento.

### **31 - UNIFORMES, FERRAMENTAS E EPI'S:**

**A)** As empresas fornecerão, gratuitamente, aos empregados uniformes, fardamentos, macacões e outras peças de vestimentas, 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 a 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;

**C)** Quando do fornecimento do equipamento, a empresa instruirá 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 estes serão fornecidos 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 de serviços respectivos;

**F)** As ferramentas ou instrumentos de precisão serão reembolsados pelo empregado, na ocorrência de perda ou dano causado pelo uso indevido, ressalvado o desgaste normal das ferramentas;

**G)** Nas empresas onde a função exercida pelo empregado acarrete desgaste acentuado da vestimenta, a empresa fornecerá uniforme com a frequência compatível com este desgaste.

### **32 - 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 o 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 de lista única contendo o nome de todos os candidatos. A empresa dividirá por setor 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. Os Sindicatos poderão acompanhar a votação e a apuração dos votos. Na falta de coordenação do processo eleitoral, a empresa e o Sindicato Profissional deverão constituir comissão de empregados para tal fim;

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** A CIPA enviará ao Sindicato Profissional a programação com datas previstas para suas reuniões;

**PARÁGRAFO QUARTO:** O não cumprimento do disposto nesta cláusula tornará nulo o processo eleitoral;

**PARÁGRAFO QUINTO:** O Sindicato Profissional promoverá cursos de formação de cipeiro, que serão ministrados pelo departamento de segurança do Sindicato, sendo que as empresas que optarem pelos cursos do sindicato pagarão, a título de custo do material didático, a importância de 50% (cinquenta por cento) do menor valor cobrado pelas entidades oficiais que prestam esses serviços.

### **33 - COMISSÃO TÉCNICA INTERSINDICAL PARA ESTUDO DE ACIDENTES DO TRABALHO E DOENÇAS PROFISSIONAIS:**

Deverá ser formada pelas partes em um prazo de 90 (noventa) dias, uma comissão entre o Sindicato Profissional e a empresa visando à realização de estudos na área de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

### **34 - EXAMES MÉDICOS:**

A empresa se obriga a realizar exames médicos para os empregados, quando da admissão, periódicos e despedidos. Os resultados dos exames serão entregues ao empregado, quando por este, ou seu médico, requerido. Os critérios relativos aos serviços médicos, locais e outros aspectos referentes aos exames, são responsabilidade da empresa:

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Se a empresa fabricar ou recuperar baterias ou manipular óxido de chumbo, submeterão seus empregados a exames médicos específicos.

### **35 - REEMBOLSO DE CONVÊNIOS FIRMADOS PELO SINDICATO PROFISSIONAL:**

A empresa efetuará, nas folhas de pagamento de seus empregados, o desconto das mensalidades de convênios médicos e odontológicos firmados pelo sindicato Profissional, desde que autorizado pelo empregado:

**PARÁGRAFO ÚNICO:** O repasse das importâncias descontadas deverá ser efetuado para o Sindicato Profissional até 3º (terceiro) dia útil, após o pagamento dos salários.

### **36 - MEDIDAS DE PROTEÇÃO:**

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

**PARAGRAFO ÚNICO:** O EPI deverá ser fornecido gratuitamente, visando a sua melhor adaptação ao empregado.

### **37 - TÉCNICO DE SEGURANÇA DO TRABALHO:**

É vedado aos técnicos de Segurança do Trabalho, nas empresas abrangidas pela NR-4, o exercício de outras atividades nas empresas, durante o horário de sua atuação profissional nos respectivos serviços.

### **38 - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIO PARA PREVIDÊNCIA:**

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

**A)** Para fins de obtenção de auxílio doença e de aposentadoria: 05 (cinco) dias úteis;

**B)** Para fins de aposentadoria: 05 (cinco) dias úteis.

### **39 - PREVENÇÃO DE ACIDENTES COM PRENSAS MECÂNICAS:**

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

#### **40 - NECESSIDADES HIGIÊNICAS:**

Nas empresas que utilizam mão-de-obra feminina, as enfermarias ou caixa de primeiros socorros deverão conter absorventes higiênicos, para ocorrências emergências:

**A)** As empresas proporcionarão, gratuitamente, produtos adequados à higiene pessoal de seus empregados, de acordo com as condições específicas do trabalho realizado.

#### **41 - EMISSÃO DE LAUDO DE INSALUBRIDADE:**

As empresas entregarão 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.

#### **42 - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO DOENÇA:**

As empresas complementarão o valor do salário líquido, no período de afastamento por doença ou acidente de trabalho, compreendido entre 16° e o 60° dia, em valor equivalente à diferença entre o efetivamente percebido pela 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% do salário mensal entre os 16° e o 60° dia, respeitando também o limite máximo de contribuição previdenciária;

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Não sendo conhecido o valor da Previdência Social, a complementação deverá ser paga em valores estimados. Se ocorrer diferença a maior ou a menor, deverá ser compensada no pagamento imediatamente posterior;

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

#### **43 - ATENDIMENTO EMERGENCIAL:**

As empresas oferecerão condições de remoção do local de trabalho, em caso de acidente do trabalho ou doença, quando necessário o afastamento do empregado para atendimento emergencial em hospital ou clínica.

#### **44 - AVISO PRÉVIO:**

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

#### **45 - ABONO POR APOSENTADORIA:**

O empregado, com mais de 05 (cinco) e até 10 (dez) anos de serviços na mesma empresa, que solicitar demissão em decorrência de sua aposentadoria definitiva, terá assegurado um abono de 1,5 (um e meio) salários base. E os empregados com mais de 10 (dez) anos de serviço na mesma empresa, o abono será de 2,0 (dois) salários base.

#### **46 - PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS:**

Na hipótese de ocorrendo à rescisão de contrato de trabalho não serem pagas as verbas tidas como incontroversas decorrentes de rescisão, tais verbas deverão ser pagas com juros e atualização monetária equivalente ao dobro da remuneração paga pela caderneta de poupança das instituições federais, juros e atualização estes incidentes a partir da data legalmente exigível, que deverá ser calculada pró-rata por dia de atraso:

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** No caso do empregado não comparecer para o recebimento do valor devido, a empresa comunicará expressamente o fato ao Sindicato Profissional, isentando-se, em consequência, da penalidade estabelecida;

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** No caso de alegação de cometimento de falta grave, ensejadora de justa causa, incluem na obrigatoriedade estabelecida no caput apenas as verbas tidas como incontroversas;

#### **47 - COMUNICADOS DO SINDICATO:**

As empresas colocarão a disposição, em local apropriado e acessível aos trabalhadores para a fixação de comunicados oficiais de interesse da categoria, bem como cópia da presente Convenção Coletiva de Trabalho, os quais serão encaminhados ao setor competente da empresa.

#### **48 - MULTA POR ATRASO NO RECOLHIMENTO DE MENSALIDADE:**

As empresas deverão recolher a mensalidade do Sindicato Profissional paga por seus empregados, até o 5º (quinto) dia útil do mês seguinte ao mês de competência da folha de salário correspondente:

**PARÁGRAFO ÚNICO:** No caso de descumprimento dos prazos acima estabelecidos, a empresa fica obrigada a recolher a mensalidade corrigida com base no índice do INPC/IBGE, até o dia do efetivo recolhimento, mais juros de 1% (um por cento) ao mês. Atrasos superiores a 05 (cinco) dias incorrerão em multa de 10% (dez por cento), mais 2% (dois por cento) por mês de atraso.

#### **49 - FISCALIZAÇÃO DE CUMPRIMENTO DA C.C.T. E PENALIDADE:**

O Sindicato Profissional e o Sindicato Patronal manterão um serviço permanente de fiscalização da aplicação das cláusulas desta Convenção Coletiva de Trabalho e das leis vigentes:

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O Sindicato Profissional tendo conhecimento da transgressão de qualquer cláusula desta CCT ou das leis comunicará o Sindicato Patronal para que tome as devidas providências;

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Pelo Sindicato Patronal será a Empresa notificada da transgressão, e será designada reunião de conciliação em local designado por este, perante a Comissão, com a presença da Empresa. Não sendo corrigido o problema no prazo estipulado pelos Sindicatos, será aplicada multa penal por infração às disposições clausuladas nesta Convenção, por empregado, no valor equivalente a 10% (dez por cento) do piso salarial, exclusivamente nas obrigações de fazer, a qual reverterá em favor do prejudicado;

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Semestralmente, as entidades Sindicais Profissionais e Patronais realizarão reuniões, visando à verificação destas ocorrências e as medidas necessárias a coibirem tais infrações.

#### **50 - INTERVALOS:**

Não serão computados como horas efetivas de trabalho todos e quaisquer intervalos concedidos durante a jornada de trabalho.

#### **51 - REFEITÓRIO:**

As empresas fornecerão aos seus empregados locais adequados para que façam suas refeições, no recinto da empresa ou pelo menos, fornecerão mesas, cadeiras, fogão, geladeiras para que os empregados os utilizem.

#### **52 - ÁGUA POTÁVEL:**

A água potável oferecida aos trabalhadores deverá ser submetida anualmente à análise bacteriológica, sendo que os respectivos reservatórios e caixas d'água deverão ser mantidos em condições de higiene e limpeza:

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

#### **53 - BENEFÍCIOS:**

Se a empresa for estabelecer convênios com prestadoras de serviços de assistência médica e/ou odontológica, convênio com farmácia, fornecedores de refeições ou gêneros alimentícios, preferencialmente dentro do (PAT) Programa de Alimentação do Trabalhador, plano de seguro de vida e/ou acidente pessoal para seus empregados, asseguram-se as condições abaixo:

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Os referidos convênios poderão ser custeados pelos empregados de modo que as empresas que estabelecerem convênios ou oferecerem diretamente estes benefícios poderão, quando autorizado pelo empregado, efetuar os descontos dos valores devidos nos pagamentos dos empregados, seja nos adiantamentos, na folha de salários ou verbas rescisórias, ficando tal desconto autorizado nos termos do Artigo 462, da CLT, sem outras formalidades adicionais;

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** As partes convenientes ajustam que subsídios, totais ou parciais, porventura concedidos pelas empresas para propiciar os benefícios a seus empregados via convênios ou mesmo diretamente, não gerarão a integração destas parcelas subsidiadas na remuneração do empregado para quaisquer efeitos;

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** As partes convenientes ajustam, também, que a concessão destes benefícios, com ou sem subsídios, não gerarão quaisquer direitos adquiridos ao empregado, ficando, pela presente, autorizado às empresas, sempre que for técnica, econômica ou financeiramente necessária, reduzir, alterar ou suprimir a concessão dos benefícios ou subsídios concedidos aos empregados;

**PARÁGRAFO QUARTO:** Aos empregados fica assegurado o direito de cancelarem suas participações nos convênios ou programas de benefícios em que estejam escritos, informando, por escrito a empresa, que ao final dos seus débitos, não irá participar mais dos referidos convênios e que em caso de rescisão de contrato de trabalho, a empresa esta autorizada a descontar em sua rescisão contratual as verbas pendentes.

#### **54 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL / NEGOCIAL:**

Conforme decisão da Assembléia Geral Extraordinária da categoria profissional, realizada nos dias 21/09 e 23/11/2007, às 19h00min em segunda convocação, na sede administrativa do Sindicato Profissional, sito à Rua Bahia, 430, Centro, Londrina, Paraná e, considerando o disposto no art. 513, letra "e" da (CLT), o Projeto de Lei do Senado Federal n. 248/06, e ainda, o Projeto de Lei discutido no Fórum Nacional do Trabalho, quando foi deliberado, decidido, aprovado e autorizado através das Assembléias Geral Extraordinária. Será descontado do salário dos funcionários das empresas, o percentual de 13% (treze por cento), tendo como base o salário do mês de novembro de 2007, até o limite máximo de desconto o valor de R\$ 440,70 (Quatrocentos e quarenta reais e setenta centavos), que será devidamente recolhido ao Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Londrina e Região pelas empresas empregadoras:

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Conforme determina caput desta cláusula o pagamento dos valores descontados pela empresa, dos empregados, será dividido em 02 (duas) parcelas iguais, vencida a primeira até o dia 20 de fevereiro de 2008, e a segunda até o dia 20 de março de 2008, descontados dos salários de janeiro de 2008 e fevereiro de 2008, respectivamente. O devido recolhimento será efetuado através de guias especiais enviadas as empresas, as quais deverão ser preenchidas e recolhidas nos bancos indicados ou na sede do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Londrina e Região, acompanhadas da lista nominal dos trabalhadores da empresa;

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O descumprimento pelas empresas do estabelecido na presente cláusula determinará a incidência da multa e demais sanções previstas no art. 600 da (CLT);

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** É assegurado aos trabalhadores o direito de oposição ao desconto previsto no caput da presente cláusula, o qual deverá ser exercido pessoalmente e através de carta manuscrita pelo trabalhador, no prazo de 10 (dez) dias após a assinatura da presente Convenção Coletiva, de trabalho, na sede do Sindicato Profissional, sito à Rua Bahia, 430, Centro, Londrina, Paraná, até às 18h00min;

**PARÁGRAFO QUARTO:** Quaisquer divergências, esclarecimentos ou dúvidas deverão ser tratados com o Sindicato Profissional, que assume toda e qualquer responsabilidade em relação à cláusula.

#### **55 - CONTRIBUIÇÃO PARA O SINDICATO PATRONAL:**

Com base no disposto no Artigo 513, letra E da CLT e conforme deliberação da Assembléia Geral realizada no dia 20 de novembro de 2007, fica instituída uma contribuição, em favor do Sindicato Patronal, cujo valor esta definido no parágrafo primeiro:

**PARAGRAFO PRIMEIRO:** As empresas recolherão para o Sindicato Patronal o percentual de 05% (cinco por cento), sobre o salário de cada empregado, no mês de maio de 2008, com base no salário do mês de abril de 2008;

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O descumprimento pelas empresas dos recolhimentos previstos nesta cláusula determinará incidência de multa idêntica à prevista no Artigo 600 da CLT.

#### **56 – FORO:**

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

E por estarem justos, as partes assinam o presente instrumento em 03 (três) vias de igual teor, sendo uma delas depositada na (DRT) Delegacia Regional do Trabalho, de Londrina, Paraná, a fim de que se produzam os efeitos legais, na forma da lei.

Londrina, 15 de Janeiro de 2008.

**SINDICATO DAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS, MATERIAIS ELÉTRICOS E  
AUTOPEÇAS DE APUCARANA.  
JOSÉ CARLOS BITTENCOURT  
PRESIDENTE**

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE  
MATERIAL ELÉTRICO DE LONDRINA E REGIÃO.  
SEBASTIÃO RAIMUNDO DA SILVA  
PRESIDENTE**