

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

**CATEGORIA ECONÔMICA:** SINDICATO DAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DO OESTE DO PARANÁ.

**CATEGORIA PROFISSIONAL:** SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE CASCAVEL E REGIÃO.

### **01 – PRAZO DE VIGÊNCIA**

A vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho é de 01 de novembro de 2007 a 31 de outubro de 2008.

### **02. – ABRANGÊNCIAS**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrange todos os empregados nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Cascavel e Região, representados pelo Sindicato Obreiro, dentro de sua base territorial, compreendida pelos seguintes municípios: Cascavel, Anai, Assis Chateaubriand, Boa Vista da Aparecida, Braganey, Cafelândia, Campo Bonito, Capitão Leônidas Marques, Catanduvas, Céu Azul, Corbélia, Diamante do Oeste, Diamante do Sul, Foz do Iguaçu, Guaraniáçu, Ibema, Iguatu, Iracema do Oeste, Itaipulândia, Matelândia, Medianeira, Santa Tereza do Oeste, Santa Terezinha do Itaipu, São Miguel do Iguaçu, Serranópolis do Iguaçu e Três Barras do Paraná.

### **03. – REAJUSTE SALARIAL**

A parte fixa do salário vigente em novembro/2006 será corrigida, a partir de 01 de novembro de 2007, com a aplicação do percentual de 6,5% (seis vírgula cinco por cento), tudo de conformidade com a tabela constante da cláusula 05 desta CCT.

**Parágrafo Único:** A partir de 01 de janeiro de 2008, a parte fixa do salário vigente em 31 de dezembro de 2007, será corrigida com o percentual de 0,21% (zero vírgula vinte um por cento).

### **04. – COMPENSAÇÕES**

Serão compensados todos os reajustes, antecipações e aumentos espontâneos ou compulsórios concedidos no período de 01 de novembro de 2006 até 31 de outubro de 2007, inclusive os decorrentes de legislação e dos termos aditivos firmados entre as partes, salvos os decorrentes de término de aprendizagem, implemento de idade, promoção por antiguidade ou merecimento, transferência de cargo, função, equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado e aumento real, expressamente concedido a esse título.

### **05. – ADMISSÕES APÓS DATA-BASE**

A correção salarial dos empregados admitidos após a data-base (1º de novembro de 2006), obedecerá à proporcionalidade de acordo com a tabela abaixo:

Aos admitidos em:

PERCENTUAL NEGOCIADO	Nº DE MESES	MENSAL	MULTIPLICAR O SALÁRIO
6,5%	12	1,00541	INICIAL POR:
AOS ADMITIDOS EM:		OBS:	
NOVEMBRO/2006	12		1,06500
DEZEMBRO/2006	11		1,05958
JANEIRO/2007	10		1,05416

FEVEREIRO/2007	09		1,04875
MARÇO/2007	08		1,04333
ABRIL/2007	07		1,03791
MAIO/2007	06		1,03250
JUNHO/2007	05		1,02708
JULHO/2007	04		1,02166
AGOSTO/2007	03		1,01625
SETEMBRO/2007	02		1,00833
OUTUBRO/2007	01		1,00541

§ Único: Ficam incluídas nesta cláusula as compensações previstas na cláusula 04 desta CCT.

#### **06. – PISO SALARIAL**

Fica assegurado aos empregados abrangidos por este instrumento e admitidos a partir de 1º de novembro de 2007, um piso salarial normativo de R\$ 500,00 (quinhentos reais). Nos casos em que a aplicação das cláusulas anteriores do presente instrumento, resultar em valor inferior ao piso normativo fixado na presente cláusula, este deverá ser elevado até o limite equivalente ao salário normativo de R\$ 500,00 (quinhentos reais).

§ 1º - Aos menores aprendizes em treinamento interno nas empresas, será garantido o salário mínimo, desde sua admissão, até 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, ficando excluídos do pagamento do piso salarial estabelecido na presente cláusula.

§ 2º - A empresa que contém até 50 (cinquenta) empregados poderá manter e contratar até 05 (cinco) menores. A empresa com mais de 50 (cinquenta) empregados poderá manter e contratar menores até o máximo de 10% (dez por cento) do total de seu efetivo de empregados.

§ 3º - Nos meses de JUNHO e DEZEMBRO de cada ano, a empresa que utilizar-se de menores em treinamento interno, deverá remeter ao Sindicato Profissional relação em que conste o nome, data de nascimento, data de admissão e o número total de empregados em treinamento na empresa. Em caso de não cumprimento pela empresa, em relação à obrigação estabelecida neste parágrafo, no ato da constatação, estará a mesma, obrigada a pagar multa ao Sindicato Profissional, equivalente a 01(um) salário mínimo nacional.

#### **07. – SALÁRIO DE SUBSTITUIÇÃO**

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter eventual, o empregado substituído perceberá o salário do substituído.

§ Único. – 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.

#### **08. – ESTAGIÁRIOS DO SENAI**

Fica acordado pelas partes que para os casos de estágios realizados nas empresas com supervisão do SENAI, não se aplicará às normas e valores contidos no presente instrumento, aplicando-se para os mesmos, as normas estabelecidas pela Consolidação das Leis do Trabalho.

#### **09. – CÁLCULO DE FERIAS E 13º SALÁRIO DE COMISSIONADOS**

Para os cálculos de férias integrais ou proporcionais e, aviso prévio indenizado, adotar-se-á a média corrigida das comissões dos últimos 12 (doze) meses e, para o cálculo do 13º salário, adotar-se-á a média corrigida das comissões pagas no ano.

#### **10. – ADIANTAMENTO DE SALÁRIO/VALE**

As empresas concederão aos empregados que assim optarem, adiantamento de 45% (quarenta e cinco por cento) de seus respectivos salários nominais do mês anterior, desde que o

empregado já tenha trabalhado na quinzena, o período correspondente, devendo o mesmo ser efetuado até o dia 20 de cada mês.

#### **11. – HORAS EXTRAS**

As horas extras serão remuneradas com o adicional de 50% (cinquenta por cento) em relação à hora normal. As horas extras que excederam a dez horas semanais, serão remuneradas, na parte que exceder, com o acréscimo de 75% (setenta e cinco por cento) calculado sobre o valor da hora normal.

§ Único. – Às horas extras realizadas em dia destinado a repouso semanal remunerado (domingos e feriados) ou em dias pontes compensados, até o limite de 08 (oito) horas diárias, serão remuneradas com adicional de 100% (cem por cento), sem prejuízo do recebimento do próprio dia a que o empregado já fizera jus e, as excedentes serão pagas com adicional de 150% (cento e cinquenta por cento).

#### **12. – PAGAMENTO DO SALÁRIO**

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

#### **13. – ERRO NA FOLHA DE PAGAMENTO**

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 cinco dias úteis, a partir da data da constatação da diferença.

#### **14. – PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS**

A empresa incorrerá em multa de 1% (um) por cento do valor devido, para a hipótese de, ocorrendo à rescisão do contrato de trabalho, não serem pagas as verbas decorrentes da rescisão, a partir do dia legalmente exigível, multa esta que incidirá por mês de atraso e que reverterá em favor ao empregado.

§ Único. – No caso de alegação de cometimento de falta grave, ensejadora de justa causa, se incluem na obrigatoriedade estabelecida no caput, apenas as verbas tidas como incontroversas (salários e férias vencidas).

#### **15. – COMPROVANTES DE PAGAMENTOS**

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

#### **16. – ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL.**

As empresas anotarão na CTPS de seus empregados, suas corretas funções de acordo com a legislação e técnicas em vigor. A promoção por mérito ou merecimento e o aumento salarial dela decorrente, deverão ser anotadas na CTPS do empregado, não sendo compensável ou dedutível.

#### **17. – 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 (décimo sexto) e o 90º (nonagésimo) dia, em valor equivalente à diferença entre o efetivamente percebido da Previdência Social e o salário líquido, respeitando sempre, para efeito de complementação, o limite máximo da contribuição previdenciária.

§ 1º. – 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 dentre o 16º e o 60º (sexagésimo) dia, respeitando também o limite máximo de contribuição previdenciária.

§ 2º. – Não sendo conhecido o valor básico 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.

§ 3º. – Excluem-se os empregados afastados durante a vigência do contrato de experiência.

#### **18. – GRATIFICAÇÃO POR APOSENTADORIA**

O empregado que tenha prestado de cinco a dez anos de serviços na mesma empresa, ao solicitar demissão em decorrência de sua aposentadoria definitiva, assegurará gratificação de um e meio salário base.

§ Único. – O empregado com mais de 10 (dez) anos de serviço na mesma empresa, ao solicitar demissão em decorrência de sua aposentadoria definitiva, receberá uma gratificação equivalente a 02 (dois) salários base.

#### **19. – AUXILIO BASE**

As empresas que contarem com seu quadro de funcionários, com trinta ou mais mulheres maiores de 16(dezesseis) anos e, que não possuam creche própria, poderão optar por celebrar o convênio previsto no § 2º do art. 389 da CLT, ou, reembolsar diretamente a empregada, as despesas comprovadamente havidas com a guarda, vigilância e assistência de filho legítimo, em creches credenciadas, de sua livre escolha, até o limite de vinte por cento do salário normativo da categoria vigente na época, por filho com idade de 0 (zero) a 06 (seis) meses.

§ Único. – O auxílio creche objeto desta cláusula não integrará, para nenhum efeito, o salário da empregada.

#### **20. – AUXILIO FUNERAL**

Em caso de morte do empregado, o empregador pagará aos familiares habilitados, a título de auxílio funeral, valor equivalente a 02(duas) vezes o seu último salário. Caso o falecimento decorra de acidente de trabalho, será pago valor equivalente 03(três) vezes o seu último salário.

#### **21. – SUBSÍDIOS PARA MEDICAMENTOS**

Recomenda-se as empresas, sempre que possível, promover convênios com farmácias para aquisição de remédios pelos seus empregados e;

a). – Promover o desconto em duas parcelas dos medicamentos adquiridos pelos empregados com receita médica, cujo custo de aquisição ultrapasse a 20% (vinte por cento) do salário base do empregado.

b). – promover o desconto na folha de pagamento do mês seguinte ao da aquisição dos medicamentos, sempre que não for possível o parcelamento recomendado no item anterior.

#### **22. – ALIMENTAÇÃO**

O empregador que não disponha de cantina ou refeitório destinará local com condições de higiene, para os lanches e refeições de seus empregados. Para os casos de empregadores com mais de 30 (trinta) empregados, será obrigatório o local estar equipado com mesa, fogão e geladeira.

#### **23. – TRANSPORTE DE EMPREGADOS**

a). – **DO EXERCÍCIO DO DIREITO DO VALE-TRANSPORTE:** Conforme disposto na legislação vigente, para o exercício do direito de receber o vale – transporte, o empregado informará ao empregador, por escrito, seu endereço residencial e os serviços e meios de transporte mais adequados ao seu deslocamento residência – trabalho e vice – versa, devendo comunicar ao empregador sempre que ocorrer alteração das informações prestadas, sob pena da suspensão do benefício até o cumprimento dessa exigência.

§ 1º. – Fica convencionado, que cada empregador somente esta obrigado a fornecer a quantidade de vales – transporte que explicitamente comprovar-se necessários ao efetivo deslocamento residência – trabalho e vice – versa, de seu empregado no mês, o qual será pelo número de deslocamentos diários, multiplicados pelo número de dias úteis no mês e, ocorrendo o trabalho em outros dias, também serão fornecidos os vales – transporte necessários.

§ 2º. – Quando o empregador efetuar a entrega dos vales – transporte aos seus empregados, deverá providenciar o competente recibo de entrega, no qual constará a quantidade de vales – transporte entregues, pelos quais, os empregados assinarão o recebimento.

§ 3º. – O empregado beneficiário firmará compromisso de utilizar o vale – transporte exclusivamente para seu efetivo deslocamento residência trabalho e vice – versa, constituindo-se em falta grave a declaração falsa ou uso indevido.

**b). – DO CUSTEIO DO VALE – TRANSPORTE:** As empresas se comprometem a conceder vale – transporte a seus empregados, na forma, condições e critérios estabelecidos na Lei n.º 7418/85 com as alterações da Lei n.º 7619/87, reguladas pelo Decreto – Lei n.º 95.247 de 17.11.87, sendo que estas descontarão apenas 3%(três por cento) em folha de pagamento do empregado, ao invés de 6%(seis por cento), conforme estabelece as aludidas leis.

**c). – TRANSPORTE PRÓPRIO:** Desde que previamente pactuado por escrito entre as partes e, com a devida assistência dos convenientes, poderão empresas e empregados, optarem pelo transporte com bicicleta ou outra forma de transporte, em substituição ao vale – transporte previsto em Lei.

**d). – DO TEMPO DISPENSADO COM O TRANSPORTE:** Na hipótese da empresa fornecer ou subsidiar transporte para o trabalho, o tempo gasto durante o trajeto entre a residência e o trabalho e vice – versa, não será considerado para fins salariais ou quaisquer outros efeitos trabalhistas.

#### **24. – CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

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

#### **25. – 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.

#### **26. – FÉRIAS**

**a). – OPÇÃO PELO PERÍODO DE GOZO DAS FÉRIAS:** O empregado poderá manifestar sua opção preferencial em relação ao período de gozo de férias individual, quando da elaboração, pela empresa, da respectiva escala.

**§ Único.** – A empresa, na medida de suas possibilidades, programará as férias de seus empregados segundo essa opção preferencial, permanecendo, entretanto, com as prerrogativas contidas no art. 136 da CLT. Em qualquer das hipóteses, o início das férias deverá se dar de 2ª a 5ª feira, ficando vedado o início das mesmas na 6ª feira, Sábado ou Domingo.

**b). – FÉRIAS PROPORCIONAIS:** Aos empregados que se desligarem da empresa, por pedido de demissão espontânea, serão devidas férias proporcionais à base de 01/12 (um doze avos) por mês ou fração igual ou superior a quatorze dias.

#### **27. – GARANTIAS DE EMPREGO**

**a). – GESTANTE:** É garantida a estabilidade provisória da gestante, desde a confirmação da gravidez até 150 (cento e cinquenta) dias após o parto, desde que o empregador tenha conhecimento da gravidez, através de atestado médico e devida prova laboratorial entregues contra – recibo, ressalvada a hipótese de demissão por justa causa, assegurando-lhe ainda, se permanecer trabalhando, o direito de amamentar seu filho, gozando de descanso de 30 (trinta)

minutos em cada turno de trabalho. Na falta de contra – recibo, a gestante poderá valer-se de outro meio de prova em direito admitida, para a comprovação do conhecimento do empregador, de seu estado gravídico.

**b). – AO EMPREGADO PRESTE A SE APOSENTAR:** Ao empregado a que faltem 02 (dois) anos ou menos para ter direito a aposentadoria integral, estando já há no mínimo 05 (cinco) anos trabalhando para o mesmo empregador, é garantido o emprego até completar o tempo necessário à obtenção de sua aposentadoria, salvo ocorrência de justa causa, cessando esta garantia assim completado o tempo necessário a obtenção da referida aposentadoria.

**§ Único.** – Fica estabelecida a obrigatoriedade do empregado comunicar por escrito ao empregador, através de certidão expedida pelo INSS, de que se encontra a 02 (dois) anos ou menos da obtenção da aposentadoria integral.

A falta da referida comunicação não assegurará ao empregado a garantia prevista na cláusula 27, letra “b” desta Convenção Coletiva de Trabalho de 2006/2007.

**c). – EMPREGADO COM IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR:** Os empregados selecionados para prestarem Serviço Militar Obrigatório terão estabilidade provisória até 30 (trinta) dias após a dispensa pelo órgão das Forças Armadas.

## **28. – MEDIDAS DE PROTEÇÃO E SEGURANÇA DO TRABALHO**

**a). – TREINAMENTO E AVISOS:** No primeiro dia de trabalho a empresa fará o treinamento com equipamento de proteção, orientando seu uso adequado, manutenção e cuidados necessários, dará conhecimento das áreas perigosas e insalubres e informará sobre os riscos dos eventuais agentes agressivos de seu posto de trabalho.

**b). – UNIFORMES, EQUIPAMENTOS E EPI’S:** As empresas fornecerão gratuitamente, quando por elas exigidos, os uniformes aos empregados e, obrigatoriamente, para todos os casos de empregados que exerçam funções em que são necessários à proteção do trabalho, fornecerão gratuitamente, macacões e outras peças de vestimenta, bem como equipamentos individuais de proteção e segurança.

**§ 1º.** – O empregado se obrigará ao uso devido, a manutenção e limpeza adequada dos equipamentos e uniformes que receber e a indenizar a empresa por extravio ou dano, desde que comprovado o caráter doloso. Extinto ou rescindido o contrato de trabalho, deverá o empregado devolver os equipamentos e uniformes.

**§ 2º.-** 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.

**§ 3º.-** As empresas fornecerão, sem qualquer ônus ao empregado, as ferramentas e instrumentos de precisão, necessários a prestação dos serviços respectivos.

**§ 4º.-** 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.

**c). – 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.

**d).- CIPA:** A eleição da CIPA deverá ser convocada com antecedência de 60 (sessenta) dias, estabelecendo prazo de até 10 (dez) dias antes do pleito para registro de candidatos, que no ato deverão receber comprovante de sua inscrição. Será enviada a cópia da convocação aos Sindicatos convenentes até 15 (quinze) dias após sua divulgação e, deverá ter ampla divulgação interna, sob pena de nulidade do ato.

**§ 1º.** – A eleição será procedida sem a prévia constituição e inscrição de chapas, realizando-se o pleito através de votação em lista única, contendo o nome de todos os candidatos inscritos.

**§ 2º.-** Todo o processo eleitoral e a respectiva apuração poderão ser coordenados pelo Vice – Presidente da CIPA, 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.

§ 3º.- Realizadas as eleições, o resultado com cópia da respectiva ata de posse, deverá ser enviado ao Sindicato Profissional, no prazo de 10 (dez) dias úteis.

e). – **COMISSÃO TÉCNICA INTERSINDICAL PARA ESTUDOS E PREVENÇÃO DE ACIDENTES DE TRABALHO E DOENÇAS PROFISSIONAIS:** Deverá ser formada pelas partes, no prazo de 90 (noventa) dias, uma comissão técnica a nível regional, visando promover estudos nas áreas de prevenção de acidentes do trabalho e acidentes profissionais, especialmente aos que envolvem agentes poluentes.

§ 1º.- Caberá a comissão, que obrigatoriamente, deverá ter acompanhamento e/ou, assessoramento de um médico do trabalho e um técnico em segurança do trabalho e medicina do trabalho, inspecionar e emitir laudo do grau de insalubridade existente para a função, para o setor da empresa ou, na empresa.

§ 2º. – Detectado problema de maior gravidade, terá a comissão, a incumbência de realizar estudos, a fim de prestar as devidas orientações para a solução dos mesmos, podendo, caso necessário, socorrer-se com a Divisão de Medicina e Segurança no Trabalho e, junto à saúde pública.

f). – **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 como técnico.

g). – **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.

h).- **EXAMES DE SAÚDE OCUPACIONAIS:** As empresas obrigam-se a providenciar a investigação clínica de seus empregados, através de médico do trabalho (pré – admissional) antes de sua admissão, (periódico) semestralmente para as funções insalubres e, anualmente para as demais funções e, (pré – demissional) na demissão, desde que a última investigação tenha sido realizada a mais de 90 (noventa) dias, sendo o ônus decorrente dos empregadores.

§ Único. – As empresas fabricantes ou recuperadoras de baterias que manipulam óxido de chumbo, submeterão os empregados a exames laboratoriais específicos.

i). – **EMISSÃO DE LAUDO DE INSALUBRIDADE:** A empresa entregará ao empregado, por ocasião de seu desligamento, quando for por este solicitado, uma cópia do laudo de insalubridade existente, bem como preencherá o formulário para aposentadoria especial, para fins de comprovação junto à previdência.

## **29. – ATESTADOS MÉDICOS E EXAMES LABORATORIAIS.**

As faltas ocorridas por motivo de doença do empregado (a) deverão ser justificadas por atestados médicos fornecidos pelos profissionais da previdência, pelos profissionais que prestam serviços, médicos aos Sindicatos convenientes ou pelos contratados ou indicados pela empresas. Poderá a empresa solicitar a comprovação de qualquer atestado, através de qualquer das fórmulas citadas na presente cláusula. Ficando o ônus decorrente a seu encargo. Existindo a necessidade de exames laboratoriais por determinação médica, será também assegurada a compensação do tempo despendido à realização dos mesmos, com posterior comprovação.

## **30. – ABONOS DE FALTAS AO ESTUDANTE**

Será abonada a falta de empregado estudante, quando prestar exame vestibular na base territorial de seu sindicato, desde que com prévio aviso ao empregador.

## **31. – AUSÊNCIAS LEGAIS**

a) . – O empregado que contrair matrimônio terá direito a 03 (três) dias úteis consecutivos, sem prejuízo de seu salário, desde que previamente avisado o empregador e mediante apresentação da competente certidão de casamento.

b) . – O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço por 01 (um) dia, em caso de falecimento de sogro ou sogra, mediante comprovação de óbito.

c) . – No caso de necessidade de obtenção de documentos pessoais ou internação de cônjuge ou filhos, coincidente com a jornada de trabalho, a ausência do empregado, no dia, não será considerada para efeito do descanso semanal remunerado, férias e 13º salário, desde que devidamente comprovada.

### **32. – LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS**

Os dirigentes sindicais eleitos do Sindicato Profissional, durante a vigência desta Convenção e no máximo de um por empresa, serão liberados por até 10 (dez) dias, sucessivos ou alternados, sem prejuízo de seus salários nas empresas onde sejam empregados, a fim de comparecerem a assembléias, congressos, cursos e outras promoções sindicais ou de organismos oficiais, desde que haja a comunicação prévia de no mínimo de 10 (dez) dias e posterior comprovação de efetivo comparecimento ao evento.

### **33. – DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO**

As empresas promoverão descontos nas folhas de pagamento de seus empregados, de mensalidade ou de convênios médicos e odontológicos firmados pelos mesmos com o Sindicato Profissional, desde que previamente autorizados pelos mesmos.

§ **Único.** – O repasse das importâncias descontadas deverá ser efetuado ao Sindicato Profissional até o terceiro útil, após o pagamento dos salários.

### **34. – COMUNICADOS DO SINDICATO PROFISSIONAL**

A empresa deixará local acessível aos seus empregados, a disposição do Sindicato Profissional, para a fixação dos comunicados oficiais de interesse da categoria, desde que não ofensivas à empresa.

### **35. – PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIO PARA A PREVIDÊNCIA**

As empresas deverão preencher a documentação exigida pelo INSS quando solicitados por seus empregados e fornecê-las obedecendo aos seguintes prazos máximos:

a). – Para fins de obtenção de Auxílio Doença: 05 (cinco) dias úteis;

b). – Para fins de aposentadoria: 10 (dez) dias úteis;

c). – Para fins de obtenção de aposentadoria especial: 15 (quinze) dias úteis.

### **36. – JORNADA DE TRABALHO**

a) . – **JORNADA SEMANAL DE TRABALHO:** A duração do trabalho normal não será superior a oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, facultada a compensação de horários e a redução ou prorrogação da jornada de trabalho, mediante acordo.

b) . – **JORNADA SEMANAL DE 36 HORAS:** A empresa que realizar turnos ininterruptos de revezamento será observada a jornada diária de 06 (seis) horas e semanal de 36 (trinta e seis) horas.

c) . – **INTERVALO INTERJORNADA:** Entre 02 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso.

d) **INTERVALO INTRAJORNADA:** Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda a 06 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será no mínimo de 01 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou convenção coletiva em contrário, não poderá exceder de 02 (duas) horas.

§ **Único.** – Não excedendo seis horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de quinze minutos quando a duração ultrapassar quatro horas.

e). – **ACORDOS COLETIVOS OU INDIVIDUAIS DE TRABALHO:** Fica estabelecido pelo presente instrumento, conforme já citado nos itens “a” e “d”, que os empregadores poderão firmar com seus empregados acordos coletivos ou individuais de

compensação de horas, redução ou prorrogação de jornada de trabalho, os quais deverão ser homologados pelo Sindicato Profissional. Fica, também, estabelecido entre as partes, que os empregadores poderão firmar com seus empregados acordos de jornada de trabalho no regime de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso (12X36), o qual será firmado com a assistência do Sindicato Profissional e homologado pelo mesmo, para que produza os seus efeitos legais.

§ **Único**: Os acordos entrarão em vigor a partir de sua celebração entre empresa e empregado, e não impedirão a realização de horas extras normais em dias compensados para empresas que se utilizarem o regime de compensação de jornada de trabalho.

### **37. – HOMOLOGAÇÕES DAS RESCISÕES**

Fica estabelecido que as homologações de rescisões de contrato de trabalho, deverão ser feitas junto ao sindicato obreiro a partir do 6º (sexto) mês de contrato e não mais após um ano, conforme prevê o artigo 477, parágrafo 1º da CLT, ficando ainda condicionada à comprovação de inexistência de débitos junto ao Sindicato Patronal, através de certidão negativa de contribuições sindicais e assistenciais, a qual deverá ser emitida com validade de 90 (noventa) dias.

### **38. – NECESSIDADES HIGIÊNICAS**

Nas empresas que utilizam mão – de – obra feminina, as enfermarias ou caixas de primeiros socorros deverão conter absorventes higiênicos, para ocorrências emergenciais.

### **39. – MULTA POR ATRASO NO RECOLHIMENTO DE MENSALIDADES**

As empresas deverão recolher as mensalidades do Sindicato Profissional que eventualmente forem descontadas de seus empregados, até o dia 10 (dez) do mês subsequente. O não cumprimento do referido prazo acarretará na obrigação de efetuar os recolhimentos com os devidos acréscimos legais.

### **40. – TAXA DE CONTRIBUIÇÃO AOS SINDICATOS PATRONAIS**

De acordo com as decisões das respectivas Assembléias Gerais e a legislação vigente, as empresas filiadas e integrantes das categorias representadas, recolherão ao Sindicato Patronal abaixo firmado, a quantia de R\$ 35,00 (trinta e cinco reais), a título de taxa de reversão assistencial.

§ **Primeiro**: As empresas ainda recolherão nos meses de março/2008 e julho/2008, junto com a taxa de reversão assistencial supramencionada, mais R\$ 3,00 (três reais) por funcionário, ao Sindicato Patronal.

§ **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.

### **41. – CONTRIBUIÇÃO AO SINDICATO DOS EMPREGADOS**

As empresas descontarão mensalmente, a partir de 1º de novembro de 2007, dos empregados pertencentes à categoria do sindicato, a contribuição no percentual de 02% (dois por cento) do salário base, desconto este que deverá ser efetuado em folha de pagamento até o 10º (décimo) dia útil do mês subsequente em guias fornecidas pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Industrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Cascavel e Região, e recolhida na agencia bancária indicada nas próprias guias, tudo de conformidade com o disposto no inciso IV, do art. 8º da Constituição Federal e por decisão da Assembléia Geral Extraordinária da Categoria Profissional .

§ **1º**. – A mesma taxa de contribuição será descontada dos trabalhadores que vierem a ser admitidos no período de vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, a partir da data de admissão.

§ **2º**. – Os trabalhadores que se opuserem contra o desconto da aludida contribuição em favor do sindicato profissional, deverão apresentar em 10 (dez) dias, após a data do protocolo da

presente Convenção Coletiva de Trabalho junto a Sub-Delegacia Regional do Ministério do Trabalho e Emprego de Cascavel, a sua oposição através de carta escrita ao sindicato da categoria. Quaisquer divergências, esclarecimentos ou dúvidas que surgirem a respeito da presente cláusula, deverá ser tratado diretamente com o Sindicato Profissional, que assume qualquer responsabilidade em relação à aludida cláusula convencional.

#### **42. – FORO**

Fica eleito o foro da cidade de Cascavel – PR, competente para dirimir quaisquer dúvidas ao cumprimento deste diploma legal.

#### **43. – PENALIDADES**

Fica instituído multa, por infração às disposições conveniadas nesta Convenção Coletiva de Trabalho, por empregado, no percentual equivalente a 1%(um por cento) do valor do salário Normativo da Categoria, exclusivamente nas obrigações de fazer, a qual reverterá em favor do prejudicado.

**44.-** Em decorrência desta Convenção Coletiva de Trabalho, ficam sem efeito todas as cláusulas e condições que se achavam em vigor, sendo o presente acordo, definitivo no período compreendido em sua cláusula primeira.

Cascavel, 12 de Dezembro de 2007

**SINDICATO DAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL  
ELÉTRICO DO OESTE DO PARANÁ  
ELISEU AVELINO ZANELLA – PRESIDENTE**

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS,  
MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE CASCAVEL E REGIÃO  
SEBASTIÃO DOS SANTOS SIMÕES - PRESIDENTE**