

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

CATEGORIA ECONÔMICA:

Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Pato Branco.
CNPJ 78 675 949/0001-89

CATEGORIA PROFISSIONAL:

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Pato Branco e região Sudoeste do Paraná.
CNPJ 78 685 344/0001-79

01- PRAZO DE VIGÊNCIA

A vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho é de 01 de Dezembro de 2006 a 30 de Novembro de 2007.

02 - CATEGORIAS ABRANGIDAS

A presente Convenção Coletiva de Trabalho, abrange as categorias econômicas e profissionais representadas pelas Entidades Convenientes, compreendidas no 19º Grupo da CNI e 1º da CNTM, do Quadro Geral de enquadramento Sindical, a que alude o artigo 577 da CLT, em suas respectivas bases territoriais, quais sejam: Ampére, Barracão, Bela Vista, Boa Esperança do Iguaçu, Bom Sucesso do Sul, Bom Jesus do Sul, Capanema, Chopinzinho, Clevelândia, Coronel Domingos Soares, Coronel Vivida, Cruzeiros do Iguaçu, Dois Vizinhos, Enéas Marques, Flor da Serra do Sul, Francisco Beltrão, Honório Serpa, Itapejara D'Oeste, Manfrinópolis, Mangueirinha, Mariópolis, Marmeleiro, Nova Esperança do Sudoeste, Nova prata do Iguaçu, Palmas, Pato Branco, Perola do Oeste, Pinhal de São Bento, Planalto, Pranchita, Realeza, Renascença, Salgado Filho, Salto da Lontra, Santa Isabel do Oeste, Santo Antonio Do Sudoeste, São João, São Jorge do Oeste, Saudades do Iguaçu, Sulina, Vere e Vitorino.

03 - AUMENTO SALARIAL

- a) Os salários dos empregados da categoria profissional acordante, até a parcela de R\$ 2.776,03(dois mil setecentos e setenta e seis reais e três centavos), serão majorados a partir de 1º de dezembro de 2006 ,com o percentual de 5% (cinco por cento), a ser aplicado sobre os salários vigentes em 1º de janeiro de 2006, percentual este que já contempla aumento real.
- b) Os salários dos empregados da categoria profissional acordante, iguais ou superiores R\$ 2.776,03dois mil setecentos e setenta e seis reais e três centavos) serão majorados a partir de 1º de dezembro de 2006 com um valor fixo de R\$ 138,80(cento e trinta e oito reais e oitenta centavos) percentual este que já contempla aumento real.

PARAGRÁFO 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/12/2005 a 30/11/2006, 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.

04 – PAGAMENTO DE DIFERENÇAS SALARIAIS

As diferenças salariais referentes ao mês de dezembro e 13º salário, e eventuais férias, serão pagas juntamente com o salário de janeiro de 2007 e no caso de impossibilidade, será observado o prazo previsto na cláusula 13 desta convenção.

05 - COMPENSAÇÕES

Serão compensados todos os reajustes e aumentos espontâneos ou compulsórios concedidos no período de 1º de janeiro de 2006 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.

06 - 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:

- A) 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;
- B) Os empregados admitidos após a data-base para as funções com paradigma, terão aplicado aos seus salários o mesmo percentual de aumento concedido ao paradigma, até o limite do menor salário da função;
- C) Ficam excluídos do aqui estabelecidos os empregados admitidos a partir de 01/12/2006

07 - PISO SALARIAL

- A) Aos empregados admitidos pelas empresas que, em 30/11/2006, contavam com acima de 100 empregados, fica assegurado, a partir de 01 de dezembro de 2006, piso salarial de R\$ 502,00(quinhetos e dois reais) por mês.
- B) Aos empregados admitidos pelas empresas que, em 30/11/2006, contavam com até 100 empregados, fica assegurado, a partir de 01 de dezembro de 2006 piso salarial de R\$ 480,00(quatrocentos e oitenta reais) por mês.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Aos empregados em período de experiência, fica assegurado, até completarem 30 (trinta) dias, um salário de 80%(oitenta por cento) do piso de enquadramento da empresa (numero de funcionários).

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.

08- 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.

09 - 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).

10 - 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.

11 - 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.

12 - 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.

13 - 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.

14 - 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) dias 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 13° 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 13° 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.).

15 - AVISO PRÉVIO

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

16 - FÉRIAS PROPORCIONAIS

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

17 - 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 1° da lei n° 8.036/90, no que diz respeito á multa de 40%(quarenta pôr 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.

18 - 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..

19 - 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.

20 - DEFICIENTES FÍSICOS

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

21 - 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

22 - COMUNICAÇÃO DE FALTA GRAVE

Nos casos de rescisão de contrato de trabalho por justa causa, a empresa deverá comunicar ao empregado, indicando pôr 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.

23 - 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.

24 - 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.

25 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

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

26 - 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.

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 estabelecimento oficial, pré-avisado o empregador e feita posterior comprovação.

28 - TRANSPORTE

Na hipótese da empresa fornecer ou subsidiar transporte para o trabalho, o tempo gasto durante o trajeto entre a residência e o local de trabalho e vice-versa, não será considerado para fins salariais ou quaisquer outros efeitos trabalhistas.

29 - 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.

30 - AUSÊNCIA 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.

31 - 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.

32 - TESTE ADMISSIONAL

a) a realização de testes prática operacional não poderá ultrapassar a 01 (um) dia, e não terá remuneração nesse dia.

b) as empresas que possuem refeitório fornecerão gratuitamente alimentação aos candidatos em testes, desde que estes coincidam com horários de refeição.

c) o transporte será por conta do candidato à vaga.

33 - AUXILIO EDUCAÇÃO

Recomenda-se às empresas, utilizar-se do convênio - ME salário Educação para a concessão de bolsas de estudos de 1ºgrau em escolas particulares, a filhos de funcionários.

34 - COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

l) 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

35 - 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.

36 - TAXA DE REVERSÃO SALARIAL

Em conformidade com o disposto no inciso IV, do artigo 8º da constituição Federal, por decisão de Assembléia 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 janeiro de 2007, que deverá ser recolhido á entidade de classe até o décimo dia útil subseqüente 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 assembléia;

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

PARÁGRAFO TERCEIRO - 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 subseqüente ao desconto determinará a incidência de multa idêntica à prevista no artigo 600 da C.L.T.

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

PARÁGRAFO QUINTO - 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.

37 - 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.

38 - 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.

39 - 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.

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

41 - 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.

b) O EPI deverá ser fornecido gratuitamente, mediante prescrição médica quando for o caso, visando a sua melhor adaptação ao empregado.

42 - 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.

43- 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.

44 - 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.

45 - 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.

46 - 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.

47 - 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.

48 - 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.

49 - SUBSÍDIO 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".

50 - 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.

51- 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.

52 - ÁGUA POTÁVEL

A água potável oferecida aos trabalhadores deverá ser submetida anualmente á 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.

53 - 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.

54 - AUXÍLIO CRECHE

- a) 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
- b) 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;
- c) O auxílio creche objeto desta cláusula não integrará, para nenhum efeito, o salário da empregada.
- d) Estão excluídas do cumprimento desta cláusula as empresas que tiverem condições mais favoráveis ou acordos específicos celebrados com o sindicato representativo da categoria profissional.

55 - 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.

56 - ESTABILIDADE DA GESTANTE

Garante-se a estabilidade provisória da empregada gestante até 150(cento e cinquenta)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.

57 - AUXÍLIO NATALIDADE

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

58 - 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.

59 - 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.

60 - QUADRO FUNCIONAL

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

61 - 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.

62- PROMOÇÕES

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

63 - 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.

64 - 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.

65 - 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.

66 - 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.

67 - COMPROVANTE 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.

68 - 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.

69 - 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.

70 - 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 15(quinze) 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.

71 – TAXA DE CONTRIBUIÇÃO AO SINDICATO PATRONAL

De acordo com as decisões da respectiva Assembleia 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/2007 e julho/2007 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.

72 - 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.

73 - 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.

74 - FORO

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

Pato Branco, 23 de janeiro de 2007

Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas
e de Material Elétrico de Pato Branco
Claudio Petrycoski
CPF 126 141 149-87
RG. 652.365-0-SSP-PR

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

ANEXO DA CLÁUSULA Nº 64 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
-------------	--

