



## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2011/2012

**Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétricos do Estado do Paraná**, CNPJ nº. 81.398.745/0001-52, representado por seu Diretor Presidente, **Sr. Sergio Butka**, CPF nº. 275.092.579-72, sito a Rua Dr. Carvalho Chaves, nº.732, Curitiba, Paraná, CEP 80.220.-010, Fone: (41) 3219-6426, E-mail: fetim@simec.com.br

**Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Londrina e Região**, CNPJ nº. 78.636.685/0001-54, sito à Rua Bahia, nº. 430, Centro, Londrina, Paraná, CEP 86.026-020, Fone: 33241152, representado por seu Diretor Presidente, **Sr. Sebastião Raimundo da Silva**, CPF nº. 172.086.029-72, conforme deliberação da Assembléia, realizada em 10/11/2011 no município de Londrina, Paraná.

E

**Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas, Material Elétrico e de Auto Peças de Apucarana**, CNPJ nº. 78.300.886/0001-86, sito à Avenida Aviação, 1.851, Jardim Aeroporto, Apucarana, Paraná, CEP 86.812-470, Fone: 3423-6622, representado por seu Diretor Presidente, **Sr. José Carlos Bittencourt**, CPF nº. 079.419.949-68 E-mail: [sindimetalapucarana@uol.com.br](mailto:sindimetalapucarana@uol.com.br)

Celebram a presente, **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, estipulando as condições de trabalho previstas nas clausulas seguintes:

### 01 - VIGÊNCIA E DATA BASE:

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01 de Dezembro de 2011 a 30 de Novembro de 2012 e a data-base da categoria em 1º de Dezembro.

### 02 - ABRANGÊNCIA:

dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico, do plano da CNTI.

## GRUPO: SALÁRIO, REAJUSTES E PAGAMENTO SUB-GRUPO: PISO SALARIAL

### 03 - PISO SALARIAL:

Fica assegurado aos empregados da categoria a partir de Fevereiro de 2012, o piso normativo de R\$ 910,80 (novecentos e dez reais e oitenta centavos), por mês, ou salário/hora equivalente:

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Aos empregados que nunca tenham trabalhado em empresas da categoria, fica garantido nos primeiros 90 (noventa) dias de trabalho, 80% (oitenta por cento) do piso estabelecido;

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** As empresas não poderão manter em seus quadros funcionais mais do que 10% (dez por cento) de empregados menores em regime de treinamento, contados os menores aprendizes contratados sob o regime de formação profissional metódica, junto ao Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial - SENAI ou outro órgão oficial conveniente, em relação à totalidade do número de empregados registrados;

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

**GRUPO: SALÁRIO, REAJUSTES E PAGAMENTO**  
**SUB-GRUPO: PISO SALARIAL**

**04 - CORREÇÃO SALARIAL:**

Os salários vigentes em Fevereiro de 2011 serão reajustados a partir de 01 de Fevereiro de 2012, pelo percentual de 10,3% (dez vírgula três por cento), já inclusos nesse percentual a variação do INPC/IBGE do período de 01/12/2010 a 30/11/2011, mais aumento real:

Os empregados admitidos após 01/12/2010 receberão aumento conforme tabela abaixo:

Dezembro ..... 2010	10,3%	Junho ..... 2011	5,15%
Janeiro ..... 2011	9,44%	Julho ..... 2011	4,29%
Fevereiro ..... 2011	8,58%	Agosto ..... 2011	3,43%
Março ..... 2011	7,72%	Setembro ..... 2011	2,57%
Abril ..... 2011	6,87%	Outubro ..... 2011	1,72%
Mai ..... 2011	6%	Novembro ..... 2011	0,86%

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O reajuste salarial aplica-se aos salários até o limite máximo de R\$ 5.275,63 (cinco mil duzentos e setenta e cinco reais e sessenta e três centavos). Para os empregados que percebem remuneração acima do teto fixado, o reajuste será limitado ao valor de R\$ 543,39 (quinhentos e quarenta e três reais e trinta e nove centavos);

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Serão compensados todos os reajustes, antecipações e aumentos espontâneos ou compulsórios concedidos desde 01/12/2010, salvo os decorrentes de término de aprendizagem, promoção por antiguidade, merecimento, mérito, transferência de cargo, função ou equiparação salarial determinada em sentença transitada em julgado, expressamente concedidas a estes títulos;

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Os empregados que tiverem seus contratos de trabalho rescindidos sem justa causa, ou por pedido de demissão e que o aviso prévio, seja trabalhado ou indenizado, receberão as eventuais diferenças e/ou verbas rescisórias corrigidas com o aumento salarial previsto no “caput”, respeitado e observado o novo piso da categoria conforme Cláusula 03, no Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho Complementar.

**GRUPO: SALÁRIO, REAJUSTES E PAGAMENTO**  
**SUB-GRUPO: PISO SALARIAL**

**05 - ABONO ESPECIAL:**

As empresas concederão em caráter especial e compensatório um abono no valor de 27% (vinte e sete por cento), calculado sobre o salário nominal de cada empregado do mês de Novembro de 2011 abono este que, será pago em parcela única até o dia 10 de Fevereiro de 2012, a fim de compensar a perda salarial do período relativo entre Dezembro de 2011 e Janeiro de 2012:

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Fica acordado entres as partes, que este abono salarial a que se refere o caput desta clausula não se integra aos salários para quaisquer fins de direito, especialmente sem reflexos salariais e/ou incidências de encargos sociais previdenciário e fundiários;

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Este abono aplica-se aos salários até o limite máximo de R\$ 5.275,63 (cinco mil duzentos e setenta e cinco reais e sessenta e três centavos), para os empregados que recebam salário superior ao teto estabelecido o abono será de R\$ 1.424,42 (um mil quatrocentos e vinte e quatro reais e quarenta e dois centavos), que deverá ser pago em parcela única, conforme estabelecido no caput desta cláusula;

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** O abono dos empregados admitidos após a data-base obedecerão os seguintes critérios:

**A)** Os empregados admitidos em 01/12/2011 até 20/12/2011, receberão o abono salarial de 27% (vinte e sete por cento) em parcela única, conforme estabelecido no caput desta cláusula;

**B)** Os empregados admitidos em 21/12/2011 até 20/01/2012, receberão o abono salarial de 13,5% (treze vírgula cinco por cento), em parcela única, conforme estabelecido no caput desta cláusula.

#### **GRUPO: SALÁRIO, REAJUSTES E PAGAMENTO**

##### **SUB-GRUPO: PISO SALARIAL**

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

Garante-se ao empregado que recebe comissões, o piso salarial da categoria previsto nesta Convenção Coletiva de Trabalho, 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.

#### **GRUPO: SALÁRIO, REAJUSTES E PAGAMENTO**

##### **SUB-GRUPO: PAGAMENTO DE SALÁRIO - FORMAS E PRAZOS**

#### **07 - PAGAMENTO DO SALÁRIO:**

As empresas que não efetuarem 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 Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS;

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** No caso de ocorrência inequívoca de diferença de salário, 13º salário e férias, em prejuízo do empregado ou empregador, na folha de pagamento ou adiantamento, o empregador ou empregado 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:** Até o 15º 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 QUARTO:** Ficará a critério do empregado definir o percentual de adiantamento salarial de que trata o parágrafo terceiro, respeitados o limite máximo de **40% (quarenta por cento)** do salário nominal fixo e os limites mínimos definidos pela empresa;

**PARÁGRAFO QUINTO:** No caso de atraso no cumprimento dos prazos acima, os pagamentos correspondentes deverão ser feitos com correção monetária;

**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.

#### **GRUPO: SALÁRIO, REAJUSTES E PAGAMENTO**

##### **SUB-GRUPO: PAGAMENTO DE SALÁRIO - FORMAS E PRAZOS**

## **08 - 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 incluem 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.

### **GRUPO: GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIO E OUTROS SUB-GRUPO: OUTRAS GRATIFICAÇÕES**

## **09 - BENEFÍCIOS:**

Se a empresa estabelecer:

**A)** Convênios com prestadoras de serviços de assistência médica e/ou odontológica para seus empregados;

**B)** Convênios com farmácias e fornecedoras de refeições ou gêneros alimentícios, preferencialmente dentro do Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT;

**C)** Planos de seguro de vida e/ou acidentes pessoais, 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 Consolidação das Leis do Trabalho - 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 inscritos, informando por escrito a empresa, desde que não tenham débitos pendentes e respeitando os prazos contratuais existentes nos convênios firmados com terceiros.

### **GRUPO: GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIO E OUTROS SUB-GRUPO: ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

## **10 - HORAS EXTRAS:**

As horas extras realizadas em dias destinados a repouso semanal remunerado (domingos e feriados), serão remuneradas com o adicional de 150% (cento e cinquenta por cento) e as horas

extras realizadas em dias compensados, serão remuneradas com o adicional de 100% (cem por cento), sem prejuízo do recebimento do próprio dia 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.

**GRUPO: GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIO E OUTROS**  
**SUB-GRUPO: AUXÍLIO DOENÇA/INVALIDEZ**

**11 - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIO PARA PREVIDENCIA:**

As empresas deverão preencher a documentação exigida pela Previdência Social, quando solicitada pelo empregado, e fornecer, no prazo máximo de 10 (dez) dias úteis, a documentação para fins de auxílio doença e de aposentadoria.

**12 - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO-DOENÇA:**

As empresas complementarão o valor do salário líquido, no período de afastamento por doença, ou acidente de trabalho, compreendido entre 16º e o 60º 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 o 16º e o 60º 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 da aplicação desta cláusula os empregados afastados durante a vigência do contrato de experiência.

**GRUPO: GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIO E OUTROS**  
**SUB-GRUPO: AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

**13 - SEGURO DE VIDA / AUXÍLIO FUNERAL:**

Para os fins de contratação de Seguro de Vida/Auxílio Funeral, as empresas abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, às suas expensas, deverão contribuir para a Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e Material Elétrico do Estado do Paraná, com a quantia anual única de R\$ 165,00 (cento e sessenta e cinco reais) por empregado, quantia esta que deverá ser paga da seguinte forma:

**A)** R\$ 55,00 (cinquenta e cinco reais) até o dia 25 de Fevereiro de 2012;

**B)** R\$ 55,00 (cinquenta e cinco reais) até o dia 25 de Março de 2012;

**C)** R\$ 55,00 (cinquenta e cinco reais) até o dia 25 de Abril de 2012;

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Os pagamentos serão realizados à Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico do Estado do Paraná para benefício dos empregados das empresas abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, e seus familiares;

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Os custos para a prestação dos serviços indicados no “caput” desta cláusula deverão ser cobertos pela contribuição ali prevista;



**PARÁGRAFO TERCEIRO:** O Seguro de Vida/Auxílio Funeral deverá englobar morte natural, morte acidental, invalidez permanente total por acidente, invalidez permanente parcial por acidente, garantindo o cumprimento da Cláusula própria (indenização por morte ou invalidez) da presente Convenção Coletiva de Trabalho. As coberturas serão as seguintes:

**A)** Morte Natural: R\$ 10.000,00 (dez mil reais);

**B)** Morte Acidental: R\$ 10.000,00 (dez mil reais);

**C)** Invalidez Permanente Total por Acidente: R\$ 10.000,00 (dez mil reais);

**D)** Invalidez Permanente Parcial por Acidente (Tabela da Superintendência de Seguros Privados - SUSEP): até R\$ 10.000,00 (dez mil reais);

**E)** Auxílio Funeral por morte por qualquer causa: R\$ 2.200,00 (dois mil e duzentos reais);

**PARÁGRAFO QUARTO:** A contratação da seguradora/corretora será feita diretamente pela Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e Material Elétrico do Estado do Paraná, que deverá apresentar ao Sindicato Patronal a comprovação de tal contratação, se assim restar formalmente solicitado;

**PARÁGRAFO QUINTO:** A empresa contratada pela Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e Material Elétrico do Estado do Paraná, para prestar os serviços de seguro deverá ser idônea, ter comprovada capacidade econômica e financeira, ser especializada neste ramo e estar devidamente registrada na SUSEP;

**PARÁGRAFO SEXTO:** As empresas deverão encaminhar listagem com número total de empregados juntamente com o pagamento da primeira parcela do presente seguro a Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e Material Elétrico do Estado do Paraná, nos termos previstos no Item A, do caput;

**PARÁGRAFO SÉTIMO:** O seguro ora previsto deverá beneficiar todos os empregados representados pelos Sindicatos signatários, independentemente da data de sua contratação, desde que dentro da vigência do presente instrumento;

**PARÁGRAFO OITAVO:** O seguro ora previsto terá vigência a partir de 15 de Março de 2012 até 14 de Março de 2013;

**PARÁGRAFO NONO:** A Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e Material Elétrico do Estado do Paraná compromete-se a fornecer ao Sindicato Patronal signatário e às empresas ora representadas todas as informações necessárias para o acesso à seguradora/corretora, de modo a garantir a efetividade do presente benefício em caso de sinistros cobertos pelas presentes disposições;

**PARÁGRAFO DÉCIMO:** Excluem-se da aplicação desta cláusula todas as empresas que pactuarem Acordo Coletivo de Trabalho para a finalidade da cláusula, com a Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e Material Elétrico do Estado do Paraná e o Sindicato Profissional, bem como os empregados pertencentes a categorias profissionais diferenciadas;

**PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO:** A presente cláusula constitui mera reprodução da deliberação da Assembléia realizada pelo Sindicato Patronal signatário, ficando convencionado que toda e qualquer divergência, necessidade de esclarecimento ou dúvida ou ações, questionamentos ou investigações de ordem econômica, administrativa ou judicial deverão ser tratadas diretamente com ambos as partes signatárias, bem como quaisquer ônus financeiros e/ou impostos incidentes sobre as referidas contribuições serão integralmente assumidos pelos signatários, beneficiários, juntamente com os empregados, do apoio mencionado, e que assumem todas e quaisquer responsabilidades, isentando, neste caso, as respectivas empresas representadas, de quaisquer ônus ou responsabilidades;

**PARÁGRAFO DÉCIMO SEGUNDO:** O seguro previsto na presente cláusula não terá natureza de salários para quaisquer fins de direito, não se incorporando à remuneração e não gerando qualquer reflexo trabalhista ou previdenciário;

**PARÁGRAFO DÉCIMO TERCEIRO:** As empresas que não completarem, integralmente, ou parte dos pagamentos previsto no “caput”, desta cláusula, ficarão obrigadas, além das penalidades previstas em lei, a pagar multa de 100% do valor devido acrescidos e juros de 1% ao dia e correção monetária em favor dos empregados abrangidos por esta cláusula.

**GRUPO: GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIO E OUTROS**  
**SUB-GRUPO: APOSENTADORIA**

**14 - 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 ½ (um e meio) salários base. E aos empregados com mais de 10 (dez) anos de serviço na empresa, o abono será de 02 (dois) salários base.

**GRUPO: CONTRATO DE TRABALHO - ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES**  
**SUB-GRUPO: NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO**

**15 - PREENCHIMENTOS DE VAGAS:**

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

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

**16 - CONTRATOS 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 a pelo menos 90 (noventa) dias.

**17 - TESTE ADMISSÃO:**

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

**GRUPO: CONTRATO DE TRABALHO - ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES**  
**SUB-GRUPO: AVISO PRÉVIO**

**18 - AVISO PRÉVIO:**

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

**SUB-GRUPO: ESTÁGIO/APRENDIZAGEM**

**19 - ESTAGIÁRIO:**

As empresas mantenedoras de convênios com Entidades específicas ou Instituições de Ensino para realização de estágios, em havendo vagas disponíveis, poderá contratar os estagiários ao final do respectivo estágio.

**GRUPO: CONTRATO DE TRABALHO - ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES**

## **SUB-GRUPO: OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**

### **20 - 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 atualizações, 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-se na obrigatoriedade estabelecida no caput apenas as verbas tidas como incontroversas.

## **GRUPO: RELAÇÕES DE TRABALHO - CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES**

### **SUB-GRUPO: ESTABILIDADE MÃE**

#### **21 - 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 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.

## **GRUPO: RELAÇÕES DE TRABALHO - CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES**

### **SUB-GRUPO: ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR**

#### **22 - 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. A empresa que desejar poderá 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.

### **SUB-GRUPO: ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

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

Aos empregados que comprovadamente manifestarem por escrito com documento hábil 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 empresa, fica assegurado o emprego ou salário durante o período que falta para aposentar-



se. Completado o período necessário a obtenção de aposentadoria especial, sem que o empregado a requeira, fica extinta esta garantia convencional:

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Caso haja alteração da condição pré-avisada ou quando houver questionamento pelo Instituto Nacional de Seguro Social - INSS quanto à contagem do tempo de serviço, a presente cláusula não será aplicada.

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

### **SUB-GRUPO: OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES DE PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO**

#### **24 - ÁGUA POTÁVEL:**

A água potável oferecida aos trabalhadores deverá ser submetida anualmente à análise bacteriológica, sendo que os respectivos reservatório 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.

## **GRUPO: JORNADA DE TRABALHO - DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS** **SUB-GRUPO: DURAÇÃO E HORÁRIO**

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

As empresas poderão firmar acordos de compensação de jornada com seus empregados, em sua totalidade, em setores específicos ou individualmente, através de instrumentos individuais ou coletivos, visando a melhor adequação da jornada aos interesses dos trabalhadores ou às necessidades da empresa, inclusive na forma de jornada 12x36 (doze horas trabalhadas por trinta e seis horas de descanso). Caso haja necessidade de estabelecimento de novos turnos de trabalho, que envolvam compensação de jornada, não utilizados anteriormente pela empresa, os acordos de compensação de jornada deverão ser homologados pelo Sindicato Profissional. Para que ocorra tal homologação as empresas deverão encaminhar tais solicitações ao Sindicato e este deverá responder em no máximo 20 (vinte) dias. Não sendo homologado pelo Sindicato Profissional, ou no silêncio deste, considerar-se-á automaticamente homologado o acordo pelo Sindicato Profissional, procedendo-se os encaminhamentos legais;

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** As empresas poderão estabelecer acordos de compensação de dias úteis, intercalados com feriados, mediante instrumentos individuais ou coletivos, de sorte que possam os empregados ter períodos de descanso mais prolongados, com a comunicação prévia ao Sindicato Profissional, com antecedência de 05 (cinco) dias, desde que respeitadas as condições previstas na Clausula **Horas Extras** da presente Convenção Coletiva de Trabalho - CCT;

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Com a manifestação expressa de comum acordo entre as partes, protocolada no Sindicato Profissional, têm-se como cumpridas as exigências legais, sem outras formalidades;

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Havendo discordância pelo empregado do acordo celebrado com a empresa, este poderá, no prazo de 15 (quinze) dias, comunicar sua discordância do acordo ao Sindicato Profissional, que notificará a empresa e ao Ministério do Trabalho os possíveis vícios de vontade;

**PARÁGRAFO QUARTO:** Para o estabelecimento da compensação de jornada pelo sistema de “**Banco de Horas**”, a empresa deverá comunicar ao Sindicato Profissional que deverá então, realizar Assembléia Coletiva na empresa, com os empregados das áreas abrangidas e a participação facultativa do Sindicato Patronal, no prazo máximo de 25 (vinte e cinco) dias após a comunicação pela empresa, com o fim específico de deliberação e votação sobre o “**Banco de Horas**”, sendo que nessa Assembléia deverá ser realizada votação secreta, cujo resultado, por maioria simples, deverá ser acatado pelas partes, considerando-se o acordo automaticamente homologado pelo Sindicato Profissional, no caso de sua aprovação pela maioria simples dos funcionários. Não sendo realizada a Assembléia no prazo estabelecido, considerar-se-á automaticamente homologado o acordo pelo Sindicato Profissional, sem outras formalidades, dentro do prazo de validade previamente definido na proposta apresentada;

**PARAGRAFO QUINTO:** Para as empresas que se utilizem da compensação de jornada pelo sistema de “**Banco de Horas**”, as horas trabalhadas em Feriados, Domingos e dias compensados serão remunerados no máximo com o percentual de 100% (cem por cento) ou outro percentual a critério da empresa, sobre o valor da hora normal;

**PARAGRAFO SEXTO:** Quando o feriado coincidir com o sábado compensado, as empresas terão 02 (duas) opções:

- A) Pagar como horas extras o excedente ao horário normal da compensação do sábado;
- B) Não trabalhar o período referente ao sábado, ou seja, os 48 minutos da compensação.

**GRUPO: JORNADA DE TRABALHO - DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS**  
**SUB-GRUPO: DURAÇÃO E HORÁRIO**

**26 - 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.

**SUB-GRUPO: PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA**

**27 - DESCANSO INTRAJORNADA:**

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

**GRUPO: JORNADA DE TRABALHO - DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS**  
**SUB-GRUPO: INTERVALOS PARA DESCANSO**

**28 - INTERVALOS:**

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

**29 - REFEITÓRIO:**

As empresas fornecerão aos seus empregados local adequado para que façam suas refeições no recinto da empresa.

**GRUPO: JORNADA DE TRABALHO - DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS**

**SUB-GRUPO: FALTAS**

**30 - 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 a empresa e feita posterior comprovação.

**GRUPO: JORNADA DE TRABALHO - DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS**  
**SUB-GRUPO: FALTAS**

**31 - AUSENCIAS LEGAIS:**

Serão considerados casos de ausências legais:

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** 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 religiosa;

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, por 05 (cinco) dias, em caso de falecimento de sogro ou sogra, filho (a), cônjuge, pais desde que este período seja necessário ao acompanhamento do velório e enterro, mediante comprovação;

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** 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;

**PARÁGRAFO QUARTO:** 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 13º (décimo terceiro) salários (não se aplicará o **Parágrafo Quarto**, quando o documento puder ser obtido em dias não úteis).

**GRUPO: JORNADA DE TRABALHO - DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS**  
**SUB-GRUPO: OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

**32 - PRESTAÇÃO DE SERVIÇO NO EXTERIOR:**

A empresa que prestar serviços fora do território nacional, terá que especificar 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.

**GRUPO: FÉRIAS E LICENÇAS**  
**SUB-GRUPO: DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

**33 - OPÇÕES PELO PERÍODO DE GOZO DAS FÉRIAS:**

O empregado poderá 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.

**34 - INÍCIO DAS FÉRIAS:**

O início das férias dos empregados deveram se dar nos dias imediatamente posteriores aos feriados, descanso semanal remunerados ou dias compensados.

### **35 - 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, a empresa poderá programar e conceder férias antecipadas para os empregados com período aquisitivo de férias incompleto.

#### **GRUPO: SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR**

##### **SUB-GRUPO: EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA**

### **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:

**PARÁGRAFO ÚNICO:** O Equipamento de Proteção Individual deverá ser fornecido gratuitamente ao empregado, visando a sua melhor adaptação.

#### **GRUPO: SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR**

##### **SUB-GRUPO: UNIFORME**

### **37 - UNIFORMES, FERRAMENTAS E EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL:**

As empresas fornecerão gratuitamente aos empregados: uniformes, fardamentos, macacões e outras peças de vestimentas bem como equipamentos de proteção individual e segurança quando exigidos na prestação do serviço:

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** 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;

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Quando do fornecimento do equipamento, a empresa instruirá seus empregados quanto ao uso adequado, manutenção e cuidados necessários;

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** 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);

**PARÁGRAFO QUARTO:** 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;

**PARÁGRAFO QUINTO:** 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;

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

#### **GRUPO: SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR**

##### **SUB-GRUPO: INSALUBRIDADE**

### **38 - 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.

**GRUPO: SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR**  
**SUB-GRUPO: CIPA - COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS**  
**CIPEIROS**

**39 - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES - 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, podendo os Sindicatos 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 e Medicina do Trabalho do Sindicato Profissional, sendo que as empresas que optarem pelos cursos do Sindicato pagarão, a título do custo do material didático, a importância de 50% (cinquenta por cento) do menor valor cobrado pelas entidades oficiais que prestam esses serviços.

**GRUPO: SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR**  
**SUB-GRUPO: TREINAMENTO PARA PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS DO**  
**TRABALHO**

**40 - 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.

**SUB-GRUPO: EXAMES MÉDICOS**

**41 - EXAMES MÉDICOS:**

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

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



**GRUPO: SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR**  
**SUB-GRUPO: ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

**42 - ATESTADOS MÉDICOS:**

As faltas ocorridas por motivo de doença, ou de necessidade de submeter-se a exames laboratoriais, poderão ser justificadas por atestados médicos ou odontológicos.

**SUB-GRUPO: PROFISSIONAIS DE SAÚDE E SEGURANÇA**

**43 - TÉCNICO DE SEGURANÇA DO TRABALHO:**

É vedado aos técnicos de Segurança do Trabalho da empresa se abrangida pela NR-4, o exercício de outras atividades nas empresas, durante o horário de sua atuação profissional no respectivo serviço.

**GRUPO: SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR**  
**SUB-GRUPO: PRIMEIROS SOCORROS**

**44 - NECESSIDADES HIGIÊNICAS:**

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

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

**45 - 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.

**GRUPO: RELAÇÕES SINDICAIS**  
**SUB-GRUPO: SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)**

**46 - REEMBOLSO DE CONVÊNIOS FIRMADOS PELO SINDICATO PROFISSIONAL:**

As empresas efetuarão, nas folhas de pagamento de seus empregados, o desconto das mensalidades do Sindicato e de convênios firmados pelo Sindicato Profissional, desde que autorizado pelo empregado:

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

**SUB-GRUPO: REPRESENTANTE SINDICAL**

**47 - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS:**

Os dirigentes sindicais eleitos e no máximo de um por empresa, pertencentes ao Sindicato Profissional conveniente, serão liberados por até 15 (quinze) dias por ano, sucessivos ou alternados, para que, sem prejuízo de seu salário na empresa onde esta empregado, possa 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.

**GRUPO: RELAÇÕES SINDICAIS**  
**SUB-GRUPO: ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO**

**48 - COMUNICADOS DO SINDICATO:**

As empresas colocarão a disposição, 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.

**SUB-GRUPO: CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

**49 - 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 do prazo acima estabelecido, a empresa fica obrigada a recolher a mensalidade corrigida com base no índice de multa de 10% (dez por cento), juros de 1% (um por cento) ao mês e mais 2% (dois por cento) por mês de multa, até o dia do efetivo recolhimento.

**50 - CONTRIBUIÇÃO PARA O SINDICATO PATRONAL:**

Com base no disposto no Artigo 513, Letra “e”, da CLT e conforme deliberação da Assembléia Geral, fica instituída a Taxa de Reversão em favor do Sindicato Patronal, cujos valores deverão ser recolhidos pelas empresas conforme abaixo:

**A)** O percentual de 1,5% (um vírgula cinco por cento), sobre o valor bruto da folha de pagamento do mês de Abril de 2012, a ser pago até o dia 15 de Maio de 2012;

**B)** O percentual de 1,5% (um vírgula cinco por cento), sobre o valor bruto da folha de pagamento do mês de Agosto de 2012, a ser pago até o dia 15 de Setembro de 2012;

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** As respectivas guias de recolhimento prevista no “caput” da presente cláusula serão emitidas e enviadas pelo Sindicato Patronal;

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

**GRUPO: DISPOSIÇÕES GERAIS**  
**SUB-GRUPO: MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

**51 - FISCALIZAÇÃO DE CUMPRIMENTO DA CCT E PENALIDADE:**

O Sindicato Profissional e o Sindicato Patronal formarão, no prazo de 90 (noventa) dias, uma Comissão permanente de fiscalização da aplicação das cláusulas desta Convenção Coletiva de Trabalho e das leis vigentes, comissão esta que se reunirá trimestralmente, visando:

**A)** A verificação de ocorrências e as medidas necessárias a coibirem tais infrações;

**B)** A avaliação de condições salariais vigentes;

**C)** A realização de estudos na área de prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais;

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

**PARAGRAFO SEGUNDO:** Através do Sindicato Patronal será a empresa notificada da transgressão, e será designada reunião de conciliação com a comissão, em local designado por este, com a presença da empresa. Não sendo corrigido os problemas 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.

#### **GRUPO: DISPOSIÇÕES GERAIS**

##### **SUB-GRUPO: APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

#### **52 - APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO:**

Aplicam-se as categorias econômicas e profissionais representadas pelas Entidades Convenientes, compreendidas no 19º. Grupo da Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria do Quadro Geral de Enquadramento Sindical, a que alude o Artigo 577, da Consolidação das Leis do Trabalho, em suas respectivas bases territoriais, inclusive as Indústrias de Baterias, Acumuladores e Similares, Ferro, Trefilação e Laminação de Metais Ferrosos e não Ferrosos, Fundições, Artefatos de Ferro e Metais em Geral, Serralheria, Mecânica Industrial, Proteção, Tratamento e Transformação de Superfície, Máquinas, Balanças de Pesos e Medidas, Cutelaria, Estamparia de Metais, Móveis de Metal, Construção Naval, Materiais e Equipamentos Rodoviários e Ferroviários, Artefatos de Metais não Ferrosos, Geradores de Vapor, Parafusos, Porcas, Rebites e Similares, Fabricação de Caminhões, Ônibus, Automóveis, Veículos e Similares, Lâmpadas e Aparelhos Elétricos de Iluminação, Condutores Elétricos, Aparelhos Elétricos Eletrônicos e Similares, Aparelhos de Radiotransmissão, Peças de Automóveis e Similares, Construção Aeronáutica, Funilaria, Forjaria, Refrigeração, Aquecimento e Tratamento de Ar, Preparação de Sucata Ferrosa e não Ferrosa. Artigos e Equipamentos Odontológicos, Médicos e Hospitalares, de Informática, Fabricação de Fechaduras, Cadeados e Similares, Elevadores e Similares, Metalurgia em Geral, inclusive as Empresas Terceirizadas que exerçam as atividades acima com abrangência territorial em: **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.

#### **GRUPO: DISPOSIÇÕES GERAIS**

##### **SUB-GRUPO: DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

#### **53 - 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 a presente Convenção Coletiva de Trabalho que será transmitida e registrada no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego, a fim de que se produzam os efeitos legais, na forma da lei.