

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
2007/2008

CATEGORIA ECONÔMICA

- a) SINDICATO DAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE PONTA GROSSA.
- b) SINDICATO NACIONAL DA INDÚSTRIA DE MÁQUINAS.

CATEGORIA PROFISSIONAL:

- a) SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE PONTA GROSSA E REGIÃO.

As partes convenientes, nos termos do artigo 611, parágrafo 2. da CLT, formalizam este instrumento de Convenção Coletiva de Trabalho:

01 - VIGÊNCIA:

A vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho será de 12 (doze) meses, iniciando-se em 01/12/2007 e findando em 30/11/2008.

02 - CATEGORIAS ABRANGIDAS:

A presente CCT abrange as categorias econômicas e profissionais representadas pelas Entidades Convenientes, compreendidas no 19º Grupo do Quadro Geral do Enquadramento Sindical, que alude o artigo 577 da CLT, em suas respectivas bases territoriais.

03 - AUMENTO SALARIAL:

Os salários de todos os empregados das categorias profissionais acordantes serão reajustados pelo percentual de **6,0 %** (seis por cento), sobre o salário de novembro de 2007, a ser aplicado em 1º de dezembro de 2007.

04.- COMPENSAÇÕES:

Serão compensados todos os reajustes e aumentos espontâneos ou compulsórios desde que concedidos a todos os trabalhadores, no período de 01 de dezembro de 2006 até a data da assinatura desta Convenção.

05. - ADMISSÕES APÓS A DATA BASE:

A correção dos salários 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 corrigidos obedecendo à proporcionalidade, de acordo com a aplicação do percentual à razão de 1/12 (um doze avos) ao mês contado da data da admissão;
- B) Os empregados admitidos após a data base, para funções com paradigma, terão aplicado aos seus salários o mesmo percentual de correção concedido ao paradigma até o limite do menor salário da função;
- C) Ficam excluídos do aqui estabelecido os empregados admitidos partir de 01.12.2007.



Two handwritten signatures in black ink, one larger and more stylized, and one smaller and simpler, located at the bottom right of the document.

06.- PISO SALARIAL

Fica assegurado aos empregados admitidos pelas empresas um piso salarial de R\$ 520,00 (quinhentos e vinte reais), a partir de 1º de dezembro de 2007, até o término dessa convenção.

PARÁGRAFO PRIMEIRO : Aos menores aprendizes em treinamento interno nas empresas será garantido um salário mínimo, desde a sua admissão até 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, ficando excluídos do pagamento do piso salarial estabelecido nesta convenção.

PARÁGRAFO SEGUNDO: As empresas poderão manter e contratar menores até no máximo de 10% (dez por cento) ao total de seu efetivo de empregados.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Os menores aprendizes do SENAI terão o seu salário fixado nos termos da lei que lhes é aplicável, sendo excluídos de aplicação dos salários normativos previsto nesta cláusula.

PARÁGRAFO QUARTO: Nos meses de JULHO e DEZEMBRO de cada ano, as empresas que se utilizarem de menores em treinamento interno deverão remeter ao Sindicato Profissional relação que conste os empregados registrados na empresa.

PARÁGRAFO QUINTO: Em caso de inadimplência da Empresa, com relação à obrigação estabelecida no parágrafo anterior, esta perderá direito de utilizar-se de salário mínimo devendo cumprir o valor estabelecido no "caput" desta cláusula.

07 - SALÁRIO 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 para pagamento do décimo terceiro salário e férias serão utilizados os últimos 12 (doze) meses.

08. - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO:

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

- A) O adiantamento será no mínimo de 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 até o 15º (décimo quinto) dia que anteceder o dia do pagamento normal.
- C) Deverão ser mantidas as condições atuais mais favoráveis.
- D) As empresas que entrarem em férias coletivas no mês de dezembro, com período superior a 15 (quinze) dias e que assim optarem, ficam desobrigadas a efetuar antecipação salarial (vale), pagando normalmente o salário no quinto dia útil no mês de janeiro de 2006.

09.- PAGAMENTO DE SALÁRIO

As empresas que não efetuarem pagamento 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 o horário das refeições. Quando o 5º (quinto) dia útil recair num sábado o pagamento será antecipado para a sexta-feira.



A handwritten signature in black ink, followed by a vertical line or mark.

10. - ADIANTAMENTO DE 13º SALÁRIO:

As empresas se obrigam a efetuar o pagamento da primeira parcela do décimo terceiro salário, até o dia 30 de junho de cada ano, sempre que requerido pelo trabalhador, valendo essa antecipação de pagamento como quitação da 1ª parcela do 13º salário sendo o percentual do tal adiantamento considerado como quitado quando no pagamento do 13º (décimo terceiro) a ser pago em dezembro.

A presente cláusula não produz qualquer alteração no adiantamento do 13º salário a ser pago por ocasião das férias aos empregados que o requerem, sendo que um adiantamento exclui o outro.

11. - ERRO NA FOLHA DE PAGAMENTO:

No caso de ocorrência inequívoca de diferença do 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 05 (cinco) dias úteis, a partir da data da constatação da diferença.

12.- 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) semanais, contadas a partir da segunda-feira, serão remuneradas na parte que exceder, com acréscimo de 80% (oitenta por cento), calculando sobre o valor da hora normal.

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

PARÁGRAFO SEGUNDO: A partir desta Convenção o trabalho nos sábados compensado, até o limite de 08 (oito) horas diárias, será remuneradas com adicional de 100% (cem por cento), enquanto as excedentes serão pagas com adicional de 150% (cento e cinquenta por cento), não cessando os efeitos do acordo de compensação.

PARÁGRAFO TERCEIRO: As empresas fornecerão lanche aos trabalhadores sempre que o trabalho extraordinário exceder às duas horas.

13 - SALÁRIO ADMISSÃO:

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

PARÁGRAFO ÚNICO: Não se incluem na garantia do item anterior, as funções individualizadas, ou seja, aquelas que possuam um único empregado no seu exercício.

14. - SALÁRIO DE SUBSTITUIÇÃO

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto perceberá os salários do substituído, quando o mesmo tiver conhecimentos compatíveis com os do substituído.

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



15.- COMPROVANTE DE PAGAMENTOS:

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

16.- PROMOÇÃO:

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

17.- ANOTAÇÕES DA FUNÇÃO NA CARTEIRA FUNCIONAL:

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

PARÁGRAFO ÚNICO: As empresas anotarão as alterações de salário por ocasião da data base, na rescisão do contrato de trabalho e quando solicitado pelo empregado.

18.- 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 emprego do Sindicato.

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

19.- 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.

20.- CONTRATO DE EXPERIÊNCIA:

Será vedada a realização de contrato de experiência, quando da readmissão de empregado para exercer a mesma função, desde que a readmissão ocorra num prazo de 02 (dois) anos. Para readmissão após este período, na mesma função o contrato de experiência não pode ultrapassar 30 (trinta) dias.

21.- TESTE ADMISSIONAL

- A) A realização de testes práticos operacionais não poderá ultrapassar 01 (um) dia;
 B) As empresas que possuem refeitório próprio fornecerão gratuitamente alimentação aos candidatos em testes desde que estes coincidam com horários de refeição.

22.- ESTABILIDADE DA GESTANTE:

Garante-se estabilidade provisória da empregada gestante até 150 (cento e cinquenta) dias após o parto, assegurando-lhe o direito de, em permanecendo no emprego, amamentar a 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' desta cláusula poderá ser gozado cumulativamente no início ou no término da jornada diária.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A comunicação do estado 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 a assistência do Sindicato Profissional.



A handwritten signature in black ink, appearing to be a stylized name.

A handwritten mark or signature in black ink, consisting of a vertical line with a horizontal crossbar and a small hook at the end.

**23.- EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA:**

- A) Aos empregados que, na vigência do seu contrato de trabalho, estiverem a um máximo de 24 (vinte e quatro) meses da aquisição do direito à aposentadoria, e que contem com um mínimo de 08 (oito) anos na atual empresa, fica assegurado o emprego ou salário durante o período que falta para aposentar-se.
- B) Completado o tempo de serviço para a obtenção de aposentadoria, fica extinta esta garantia convencional.

24.- EMPREGADOS COM IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR:

Os empregados selecionados para prestarem Serviço Militar Obrigatório terão estabilidade provisória desde a convocação até 30 (trinta) dias após a dispensa pelos órgãos das Forças Armadas. As empresas que desejarem, poderão reverter esta estabilidade antes da incorporação, pela liberação do FGTS, mais um salário a título de indenização, além do aviso prévio. Não se aplica o disposto nesta Cláusula nos casos de rescisão de contrato de trabalho por justa causa, término de contrato a prazo determinado ou experiência e pedido de demissão.

25.- AUXILIO EDUCAÇÃO:

Deverão as empresas utilizar-se do convênio - MEC/Salário Educação - para a concessão de bolsas de estudos de 1º grau em escolas particulares, a filhos de funcionários.

26.- AUXILIO CRECHE:

- A) As empresas com pelo menos 30 (trinta) empregadas, com mais de 16 (dezesseis) anos de idade que não possuam creche própria, poderão optar entre celebrar o convênio previsto no parágrafo segundo do artigo 389 da CLT, ou reembolsar diretamente as despesas havidas com a guarda, vigilância e assistência de filho legítimo ou legalmente adotado, em creche credenciada de sua livre escolha, até o limite de 20% (vinte por cento) do salário normativo da categoria, vigente na época do evento, por filho (a) com idade de 0 (zero) até 06 (seis) meses. Na falta de comprovante acima mencionado será pago diretamente a 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.
- B) O auxílio creche, objeto desta cláusula, não integrará para nenhum efeito, o salário da empregada.
- C) Estão excluídas do cumprimento desta cláusula as empresas que tiverem condições mais favoráveis ou acordos específicos celebrados com o Sindicato representativo da categoria profissional.

27.- AUXILIO POR MORTE OU INVALIDEZ PERMANENTE:

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

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

28.- REFEITÓRIO:

As empresas com mais de 20 (vinte) empregados fornecerão aos mesmos, instalações adequadas para que faça suas refeições, no recinto da empresa, ou pelo menos fornecerão mesas, cadeiras, fogão e geladeira, para que os empregados os utilizem para as



suas refeições.

29.- **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 as prerrogativas contidas no art. 136, da CLT.

30. - **INÍCIO DE FÉRIAS:**

O início das férias dos empregados deverá se dar, obrigatoriamente, nos dias posteriores ao descanso remunerado ou dia compensado. Quando o feriado recair na segunda-feira, o início das férias se dará no dia útil posterior desde que tal dia não seja véspera de outro feriado.

PARÁGRAFO ÚNICO: Recomenda-se, às empresas que não adotam férias coletivas, e que na medida de suas possibilidades façam coincidir às férias com a licença para casamento, e em caso de estudante, coincidir com as férias escolares.

31. - **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 qualquer outros efeitos trabalhistas.

32. - **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 empregados;
- B) O reembolso mediante o adiantamento para desconto em duas parcelas dos medicamentos adquiridos com receita médica, cujo custo de aquisição ultrapasse 20% (vinte por cento) do salário base do empregado;
- C) O estabelecimento do convênio com farmácias e drogarias para desconto em folha de pagamento do mês seguinte ao da aquisição de medicamentos, sempre que não for possível o parcelamento recomendado na letra B'.

33. - **COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO:**

I) - Para as empresas que optarem pelo regime de compensação de 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 à sexta-feira, com acréscimo de até no máximo, 02 (duas) horas diárias, de maneira que nesses dias sejam completadas as horas semanais conveniadas, respeitados os intervalos da Lei.

B) Extinção parcial do trabalho aos sábados: as horas correspondentes à redução do trabalho aos sábados, serão da mesma forma compensado 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 de comum acordo antes referido, homologada pelo Sindicato Profissional, tendo-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 períodos de descanso mais prolongados, inclusive os dias de carnaval com comunicação prévia ao Sindicato Profissional e antecedência mínima de 10 (dez) dias.

**34.- HORÁRIO ESPECIAL 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 ao Sindicato Profissional.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Nas empresas onde a jornada de trabalho continua exceder a 5 (cinco) horas, será concedido um intervalo para café de 15 (quinze) minutos, o qual não será considerado como hora trabalhada.

PARÁGRAFO SEGUNDO, As empresas que mantiverem acordo com os empregados e Sindicato profissional, estabelecendo condição diversa da citada no parágrafo anterior, mais benéfica aos empregados, será dispensado o intervalo previsto no parágrafo primeiro.

35. - DESCANSO INTRAJORNADA:

Tendo em vista que as empresas podem se interessar em obter autorização junto ao Ministério do Trabalho para a redução do descanso intrajornada, o Sindicato profissional deverá ser comunicado por escrito.

36.- JORNADA SEMANAL

Segundo o disposto no inciso III, do artigo 7º. da Constituição Federal, fica estabelecida a carga semanal de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas, com as seguintes condições:

- A) Não serão computadas como horas efetivas de trabalho todos e quaisquer intervalos, atualmente concedidos e incluídos na jornada de trabalho;
- B) Ficam mantidas as condições mais favoráveis aos empregados que estejam sendo praticadas nas empresas, não ficando estas obrigadas a oferecer condições adicionais no que se refere à redução de horário.
- C) A redução da duração semanal de trabalho acima estabelecida, não implicará na redução do salário final.

37.- PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS NO EXTERIOR:

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

38.- ATESTADOS MEDICOS:

Às faltas ao serviço, decorrente de doença, poderá (ão) ser justificado (as) por atestados médicos fornecidos pelo Instituto Previdenciário, por médicos conveniados pelo sindicato profissional e outros ou atestados odontológicos fornecidos por facultativo do Sindicato Profissional, ou SESI.

PARÁGRAFO ÚNICO: Tais atestados, que somente poderão ser concedidos até o prazo de 15 (quinze) dias, não serão questionados quanto a sua origem, se assinados pelo seu facultativo.

39.- 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 à realização dos exames, mediante respectiva comprovação posterior.

40. - ÁGUA POTÁVEL.

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

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

41.- 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 de que em estabelecimento oficial, pré-avisada ao empregador e feita posterior comprovação.

PARÁGRAFO ÚNICO: As empresas procurarão estabelecer na medida de suas possibilidades, horários de trabalho aos trabalhadores estudantes, de forma a possibilitar seus estudos.

42 - PAGAMENTO DO PIS:

As empresas quando possível promoverão o pagamento aos seus empregados no próprio local de trabalho, caso contrário à empresa fornecerá condições para que o empregado receba o PIS, sem prejuízo do salário, desde que respeitada a norma estabelecida pela empresa.

43.- AUSÊNCIAS LEGAIS:

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

B) O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço por 02 (dois) dias em caso de falecimento de sogro ou sogra, ascendente ou descendente, mediante comprovação.

C) No caso de internação da esposa ou de filhos, coincidente com a jornada de trabalho, quando houver impossibilidade da esposa ou companheira efetuar-la, a ausência do empregado, naquele que dia, não será considerada para efeito de descanso semanal remunerado, férias e 13º. salário, apresentada a posterior comprovação.

D) No caso de ausência do empregado motivado pela necessidade de obtenção de documentos legais pessoais, mediante posterior comprovação, a falta não será considerada para efeito de descanso semanal remunerado, férias e 13º salário (não se aplicará esta cláusula "item d" quando o documento puder ser obtido em dia não útil).

44. - 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 sucessivos ou alternados, no prazo da vigência desta Convenção para que, sem prejuízo de seus salários nas empresas onde seja empregado, possam comparecer a assembléias, congressos, cursos e outras promoções sindicais ou de organismos oficiais, desde que haja a comunicação prévia de no mínimo 02 (dois) dias úteis, com a comprovação do efetivo comparecimento no evento.

45. - UNIFORMES, FERRAMENTAS E EPI'S

A handwritten signature and a set of initials, possibly "J" or "K", located at the bottom right of the page.



A) As empresas com mais de 30 (trinta) empregados fornecerão gratuitamente 02 (dois) uniformes, fardamentos, macacões ou outras peças de vestimenta adequada a sua função, bem como equipamentos individuais de proteção e segurança.

O empregado se obrigará ao uso devido, à manutenção e à limpeza adequada dos equipamentos e uniformes que receber e indenizará a empresa por extravio ou dano. Extinto ou rescindido o seu contrato de trabalho deverá o empregado devolver os equipamentos e uniformes, que estão em seu poder. O trabalhador que vier sem uniforme fica sujeito a advertência e em caso de reincidência, suspensão por 1 (um) dia.

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 prestação dos serviços respectivos.

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

G) Não serão consideradas horas extraordinárias o tempo de dez minutos antes do início e dez minutos após o término de cada jornada, destinado à marcação do ponto e para troca de uniforme.

46. - 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 dez (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 o 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 e seu resultado, cópia desta e da respectiva ata de posse, deverá ser enviada ao Sindicato profissional, no prazo de 10 (dez) dias úteis.

PARÁGRAFO QUARTO: Fica assegurado aos candidatos inscritos o direito de concorrer às eleições.

PARÁGRAFO QUINTO: Todas as atas de reunião da CIPA, deverão ser enviadas a Comissão Técnica Intersindical para estudos de acidente de trabalho e doenças profissionais.

47. - EXAMES MÉDICOS:

As empresas se obrigam a realizar exames médicos com os empregados, quando da admissão, periódicos e despedida. Os resultados dos exames serão entregues ao empregado, quando por este ou seu médico forem requeridos. Os critérios relativos ao serviço médico local e outros aspectos aos exames, são de responsabilidade da empresa. As empresas fabricantes ou recuperadoras de baterias que manipulam óxido de chumbo submeterão seus empregados a exames médicos específicos de 06 em 06 meses.

48.- REEMBOLSO DE CONVÊNIOS FIRMADOS PELO SINDICATO PROFISSIONAL:

As empresas efetuarão nas folhas de pagamento de seus empregados o desconto das mensalidades de convênios médicos, odontológicos e farmacêuticos firmado pelo Sindicato Obreiro, desde que por estes autorizados.

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

49. - MEDIDAS DE PROTEÇÃO:

A) No primeiro dia de trabalho do empregado, a empresa fará o treinamento com equipamento de proteção, darão conhecimento as áreas perigosas e 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, visando a sua melhor adaptação ao emprego.

50. - TÉCNICO DE SEGURANÇA DO TRABALHO:

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

51. - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIO PARA A PREVIDÊNCIA

As empresas deverão preencher a documentação exigida pelo INSS quando solicitado pelo empregado, fornecê-lo 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: 5 (quinze) dias úteis.

52.- 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.

53. - AUTOMAÇÃO:

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

PARÁGRAFO ÚNICO: O empregado que exerça Multifunção deverá receber treinamento por conta da empresa, quando necessário.

54. - NECESSIDADES HIGIÊNICAS:

A) Nas empresas que utilizam mão-de-obra feminina, as enfermarias ou caixas de primeiro socorros deverão conter absorventes higiênicos, para ocorrências emergenciais;

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

55. - 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.

56. - COMPLEMENTO DE AUXILIO DOENÇA:



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

As empresas complementarão o valor do salário líquido no período de afastamento por doença, ou acidente de trabalho, compreendido entre 16º (décimo sexto) e o 60 (sexagésimo) 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 exigida pela Previdência Social, a empresa pagará 70% (setenta por cento) do salário mensal entre o 16º e 60º dia, respeitando 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. Se ocorrer diferença a maior ou a menor deverá ser compensado no pagamento imediatamente posterior.

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

57. - SALÁRIO FAMÍLIA:

Para concessão do salário família não será considerada as horas extras como componente do salário.

58. - ATENDIMENTO EMERGENCIAL:

As empresas oferecerão condições de remoção, em caso de acidente de trabalho ou doença, quando necessário afastamento do empregado do local de trabalho.

59. - AVISO PRÉVIO :

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

60. - 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.

61. - ABONO POR APOSENTADORIA:

Por ocasião da aposentadoria o empregado que conte com, mais de 05 (cinco) e até 10 (dez) anos de serviço na mesma empresa 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 02 (dois) salários base.

62 - PAGAMENTO DE VERBAS RESCISÓRIAS:

A empresa incorrerá em multa de 1% (um por cento) do valor devido, para hipótese de ocorrendo à rescisão do contrato de trabalho, não serem pagas as verbas decorrentes da rescisão a partir do dia legalmente exigível, multa esta que incidirá por dia de atraso e que reverterá em favor do empregado. 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 PRIMEIRO: Em caso de dispensa sem justa causa e com aviso prévio indenizado, o pagamento das verbas rescisórias deverá ser pago no sétimo dia.

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



Handwritten signature and a vertical mark.

**63.- COMUNICAÇÃO DE FALTA GRAVE:**

No caso de rescisão de contrato de trabalho por justa-causa, a empresa deverá comunicar ao empregado, indicando por escrito, mediante recibo passando para o empregado a falta grave cometida pelo mesmo. Havendo recusa o empregado em fornecer o recibo da comunicação à empresa será facultado supri-lo, mediante a assinatura de duas testemunhas.

64.- RELAÇÃO NOMINAL DOS ADMITIDOS E DEMITIDOS:

As empresas enviarão trimestralmente ao Sindicato Profissional e Patronal cópia da relação de demitidos e admitidos no período.

65. - HOMOLOGAÇÕES DE RESCISÕES:

As disposições contidas no parágrafo primeiro do art. 477 da CLT, ficam reduzidas para 06 (seis) meses. Devendo as empresas homologarem os termos de rescisão do Contrato de Trabalho, dos empregados desligados, no Sindicato profissional.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As homologações de rescisões contratuais serão efetuadas das 13:00 às 17:00 horas, sendo que a partir das 15:00 horas os pagamentos serão em dinheiro.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Serão homologada no Sindicato, independente do tempo de serviço as rescisões por justa-causa e do trabalhador analfabeto.

PARÁGRAFO TERCEIRO: As disposições contidas no "Caput" da presente cláusula aplicam-se exclusivamente às empresas sediados no Município de Ponta Grossa, ou onde o Sindicato tiver sede.

66. - ADEQUAÇÃO DE HORÁRIOS:

Recomenda-se às empresas a manterem os horários de entrada e de saída de seus Funcionários, coincidentemente com os horários do transporte coletivo público colocado à disposição dos mesmos.

67. - CARGOS E SALÁRIOS:

Recomenda-se que as empresas estudem a possibilidade de implantação de plano de cargos e salários para seus funcionários

68. - COMUNICAÇÃO AOS EMPREGADOS:

Os empregados poderão receber comunicações externas na empresa, desde que obedecidas às normas internas da mesma.

69. - MÊS DE 31 DIAS:

No caso de trabalhadores horistas para meses de 31 (trinta e um) dias serão computados 227 horas e 20 minutos.

70. - AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTO NA FOLHA DE PAGAMENTO:

Fica permitida a empresa abrangida por esta Convenção, quando oferecida à contraprestação, o desconto em folha de pagamento de seguro de vida em grupo, transporte, alimentação/alimentos e medicamentos, exames laboratoriais, desde que previamente autorizados pelo empregado.

PARÁGRAFO ÚNICO: As empresas que já forneceram gratuitamente, estas vantagens aos seus empregados não poderão alterar as condições mais benéficas existentes em favor dos mesmos.

71. - COMUNICADOS DO SINDICATO:

As empresas colocarão a disposição, local apropriado e acessível aos trabalhadores para a

fixação de comunicados oficiais de interesse da categoria, os quais serão encaminhados ao setor competente da empresa.

72.- COMISSÃO TÉCNICA INTERSINDICAL PARA ESTUDOS DE ACIDENTES DE TRABALHO E DOENÇAS PROFISSIONAIS:

Deverá ser formada pelas partes, em prazo de 90 (noventa) dias, uma comissão técnica a nível regional, visando a realização de estudos na área de prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais, regulamentadas por anexo a ser apresentada de imediato. Esta comissão poderá solicitar a participação e auxílio de instituições governamentais e relacionadas a segurança, medicina e trabalho, para elaborar o programa a ser submetido à aprovação dos sindicatos convenientes.

PARÁGRAFO UNICO: A comissão Intersindical de saúde promoverá juntamente com as empresas todos os anos uma reunião com seus funcionários sobre saúde e segurança do trabalho.

73. - ENTREGA DE PAUTA:

Visando acelerar as negociações para a próxima Convenção as pautas deverão ser entregues até o dia 01 de novembro de 2006.

74.- MULTA POR ATRASO DE RECOLHIMENTO DE MENSALIDADE:

A empresa deverá recolher a mensalidade do Sindicato, paga por seus empregados, até 08 (oito) dias após ter sido feito o desconto.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: No caso de cobrança feita pelo próprio Sindicato, a empresa terá 05 (cinco) dias, após receber a notificação de cobrança, para proceder o pagamento.

75.- PARTICIPAÇÃO DAS EMPRESAS EM FUNDO DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL:

A empresa repassará a Entidade Sindical Profissional abrangida por essa convenção Coletiva de Trabalho, a título de participação na manutenção e qualificação profissional, o equivalente a R\$ 5,00 (cinco reais) por trabalhador beneficiado por essa convenção, por semestre, devendo ser recolhida a do primeiro semestre até 10 de fevereiro de 2008 e a do segundo até 10 de agosto de 2008. Sendo o mês base para o numero de funcionários será janeiro e julho, através de guias próprias que serão encaminhadas pela entidade profissional.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O Sindicato Profissional se compromete a prestar conta da verba arrecadada no primeiro semestre até o dia 30 de junho/2008 e no segundo, até 03 de novembro/2008, tanto ao Sindicato Patronal, quanto aos trabalhadores.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A empresa que deixar de recolher a Participação acima estabelecida nos prazos estipulados, ocorrerá em multa de 2,0 % (dois por cento) do montante não recolhido por mês de atraso.

76. - PARTICIPAÇÃO DAS EMPRESAS NO FUNDO DE EDUCAÇÃO

A empresa repassará a Entidade Sindical Profissional abrangida por essa convenção Coletiva de Trabalho, a título de participação na educação profissional, o equivalente a R\$ 4,80 (quatro reais e oitenta centavos), por trabalhador beneficiado por essa convenção, por mês, devendo ser recolhida sempre no dia 10 (dez) do mês subsequente, através de guias próprias que serão encaminhadas pela entidade profissional.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O Sindicato Profissional se compromete a prestar conta da verba arrecadada no primeiro semestre até o dia 30 de junho/2008 e no segundo, até 30 de novembro/2008, tanto ao Sindicato Patronal, quanto aos trabalhadores.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A empresa que deixar de recolher a Participação acima estabelecida nos prazos estipulados, ocorrerá em multa de 2,0 % (dois por cento) do montante não recolhido por mês de atraso.

77 - TAXA DE CONTRIBUIÇÃO PATRONAL

Considerando a decisão da Assembléia Geral, fica estabelecido que as empresas



recolherão a taxa de contribuição calculada pelo seguinte critério:

- A) Empresa com até 50 funcionários: R\$ 240,00 (duzentos e quarenta reais);
- B) Empresa entre 50 (cinquenta) e 100 (cem) funcionários: R\$ 960,00 (novecentos e sessenta reais);
- C) Empresa acima de 100 (cem) funcionários: R\$ 1.440,00 (hum mil, quatrocentos e quarenta reais)

A ser pago até o dia 15 (quinze) de maio de 2007.

78. - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

Fica prorrogada a vigência do termo Aditivo que criou a Comissão de Conciliação Prévia Trabalhista, pelo prazo de vigência desta Convenção Coletiva.

79. - FORO:

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

80. - PENALIDADES:


Fica instituída multa penal, por infração as disposições clausuladas nesta Convenção, por empregado, no valor equivalente a 2 % (dois por cento) do piso salarial, exclusivamente as obrigações de fazer, a qual reverterá em favor do prejudicado.

Ponta Grossa, 15 de dezembro de 2007.

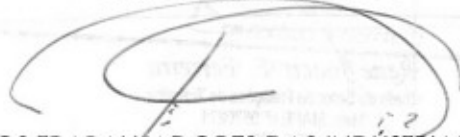


SINDICATO DAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE PONTA GROSSA

Presidente: ROGÉRIO SCHEFFER
CPF 504.746.859-34
CNPJ 80057417/0001-20



SINDICATO NACIONAL DA INDÚSTRIA DE MÁQUINAS
Procurador: MARIA LUIZA DIAS MUKAI
CPF 006.946.168-69
CNPJ 62646617/0001-36

SINDICATO DOS TRABALHADORES DAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE PONTA GROSSA E REGIÃO
Presidente: EDMILSON PEREIRA DIAS
CPF 829.392.258-34
CNPJ 80251861/0001-81

Ministério do Trabalho
Delegacia Regional do Trabalho no Paraná
Subdelegacia em Ponta Grossa
setor de Relações do Trabalho

Nos termos do artigo 614 da CLT, de acordo com o parecer do representante ACT

Processo nº 46319-002648/2007-12

Registrado e arquivado na SOT nº 175/2007

Local e data: PONTA GROSSA, 21/12/2007

Caminho e assinatura

Rene Joacir F. Ferreira
Chefe do Setor de Relações do Trabalho
Matr. SIAPE nº 0570271
SOT - PG