

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2017/2018

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR000833/2018  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 04/04/2018  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR011095/2018  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46212.004855/2018-52  
**DATA DO PROTOCOLO:** 29/03/2018

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

SINDICATO DAS IND METAL.MECAN MATER ELETR DE PATO BRANC, CNPJ n. 78.675.949/0001-89, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). EVANDRO NERI;

E

SINDICATO DOS TRAB.IND.METAL.MEC.E MAT.ELETR.DE P.BRANCO E REGIAO SUDOESTE DO PR, CNPJ n. 78.685.344/0001-79, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ARI MARTINS DA SILVA PINTO;

FEDERACAO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS METALURGICAS, CNPJ n. 81.398.745/0001-52, neste ato representado(a) por seu Secretário Geral, Sr(a). ALFANI ALVES;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de dezembro de 2017 a 30 de novembro de 2018 e a data-base da categoria em 01º de dezembro.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) Econômicas, compreendida no 14º Grupo (19º Grupo, portaria MTb n°. 3.268 de 29/09/88 - Art. 577 da CLT) do plano da Confederação Nacional das Indústrias, das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Materiais Elétricos e da CNTM - Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos, previstos nas cartas sindicais, com abrangência territorial em Ampére/PR, Barracão/PR, Capanema/PR, Chopinzinho/PR, Clevelândia/PR, Coronel Vivida/PR, Dois Vizinhos/PR, Francisco Beltrão/PR, Itapejara D'Oeste/PR, Mangueirinha/PR, Mariópolis/PR, Marmeiro/PR, Nova Prata Do Iguaçu/PR, Palmas/PR, Pato Branco/PR, Pérola D'Oeste/PR, Planalto/PR, Pranchita/PR, Realeza/PR, Renascença/PR, Salgado Filho/PR, Salto Do Lontra/PR, Santa Izabel Do Oeste/PR, Santo Antônio Do Sudoeste/PR, São João/PR, São Jorge D'Oeste/PR, Verê/PR e Vitorino/PR.

### Salários, Reajustes e Pagamento

#### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Aos empregados admitidos pelas empresas fica assegurado, o qual vigorará a partir de 01 de março de 2018, piso salarial de R\$ 1.380,00(Hum mil, trezentos e oitenta reais) por mês.

#### **CLÁUSULA QUARTA - PISO MENOR APRENDIZ**

Fica assegurado como piso de ingresso ao Jovem Aprendiz o valor hora do salário mínimo nacional vigente.

#### **Reajustes/Correções Salariais**

#### **CLÁUSULA QUINTA - AUMENTO SALARIAL**

**a)** Os salários dos empregados da categoria profissional acordante, até a parcela de R\$ 7.264,83 (Sete mil, duzentos e sessenta e quatro e oitenta e três centavos) serão majorados com o percentual de 2,8% (dois vírgula oito por cento) a partir de 01/03/2018, percentuais estes que já contemplam aumento real, a ser aplicado sobre os salários vigentes em 01 de dezembro de 2016, já corrigido na forma da convenção anterior.

**b)** Os salários dos empregados da categoria profissional acordante, iguais ou superiores a R\$7.264,83 (Sete mil, duzentos e sessenta e quatro reais e oitenta e três centavos), à partir de 1º de março de 2018, serão reajustados com um valor fixo de R\$ 203,41 (duzentos e três reais e quarenta e um centavos), que já contempla aumento real.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Por força da majoração de que trata as letras “a” e “b” acima, e cláusula terceira, as partes consideram fechado e encerrado para todos os fins de direito o período de 1º/12/2016 a 30/11/2017, 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.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Ficam desobrigadas da aplicação desta cláusula as empresas que tenham porventura firmado acordos coletivos diretamente com o Sindicato Profissional signatário desta Convenção Coletiva de Trabalho e que contenham cláusulas a título de aumento, ou reajuste salarial.

#### **Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

## **CLÁUSULA SEXTA - COMPENSAÇÕES**

Serão compensados todos os reajustes e aumentos espontâneos ou compulsórios concedidos no período de 01 de dezembro de 2016 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.

## **CLÁUSULA SÉTIMA - 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 a 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 estabelecido os empregados admitidos a partir de 01/12/2017.

## **CLÁUSULA OITAVA - 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.

## **CLÁUSULA NONA - 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).

## **CLÁUSULA DÉCIMA - 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 15° (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.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PAGAMENTO DO SALÁRIO/VALE**

As empresas poderão efetuar pagamento, do SALÁRIO ou do VALE, em moeda corrente, cheque ou depósito bancário.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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.

#### **Descontos Salariais**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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 esse 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.

#### **Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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.

#### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

##### **Auxílio Saúde**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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 60ºdia, 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 60ºdia, 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

##### **Auxílio Morte/Funeral**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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 estabelecido nesta cláusula ("caput" e parágrafo primeiro e segundo) aplica-se aos casos de infortúnio dos quais venham a decorrer invalidez permanente.

PARÁGRAFO QUARTO - A responsabilidade das empresas que aderirem ao seguro de vida para a seus empregados fica limitada a entrega dos documentos ao(s) herdeiro(s) e/ou empregado(s) para habilitar(em)-se administrativamente e/ou judicialmente.

PARÁGRAFO QUINTO - Os valores pagos pela empresa em razão desta cláusula serão compensados/abatidos em eventual ação judicial envolvendo tal fato.

#### **Auxílio Maternidade**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXÍLIO MATERNIDADE**

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

#### **Auxílio Creche**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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 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 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.

#### **Outros Auxílios**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - PREMIO ASSIDUIDADE**

As empresas que possuem mais de 15 (quinze) empregados concederão, a partir do mês de março de 2018, prêmio assiduidade, no valor de R\$ 120,00 (cento e vinte reais) por mês,

**Parágrafo Primeiro:** A modalidade de concessão deste prêmio fica a cargo de cada empresa, podendo o pagamento ser realizado por meio de vale-refeição, folha de pagamento, vale-alimentação, em espécie, depósito bancário, vale mercado, limitando-se ao valor estabelecido no *caput*.

**Parágrafo Segundo** As empresas que possuírem apuração de ponto diferente de mês corrido poderão apurar o valor do benefício conforme o período praticado.

**Parágrafo Terceiro:** Entende-se como “*falta*”, para fins da não concessão do prêmio estipulado no *caput* desta cláusula, qualquer ausência do empregado ao trabalho, inclusive aquelas justificadas por meio de atestado médico. São ainda excludentes da concessão os atrasos superiores a 02 (duas) horas mensais que serão equiparados à “*falta*”, nos termos do artigo 58, parágrafo primeiro, da CLT. Não se enquadra como “*falta*” para fins de concessão deste benefício as seguintes justificativas: **a)** até 02 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica, **b)** até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento, **c)** por 5 (cinco) dias, em caso de nascimento de filho no decorrer da primeira semana, **d)** até 01 (um) dia, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva, **e)** no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na letra “c” do art. 65 da Lei nº 4.375, de 17 de agosto de 1964 (Lei do Serviço Militar), **f)** pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo, **g)** pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical, **h)** durante o período da licença maternidade.

**Parágrafo Quarto:** As empresas que já concedem outro benefício similar, por exemplo e não se limitando, vale-refeição, vale-alimentação, em espécie, vale mercado, em igual ou superior valor ao aqui acordado, independente da modalidade, poderão compensar o valor aqui acordado. Caso o benefício concedido tenha valor inferior ao valor mínimo estabelecido no *caput*, as empresas deverão apenas reajustar o benefício para o equivalente à R\$ 120,00 (cento e vinte reais) mensais.

**Parágrafo Quinto:** Excluem-se da presente cláusula os empregados que exerçam: cargo de confiança, jovens aprendizes, estagiários, bem como quaisquer prestadores de serviços, excetuando-se os trabalhadores temporários nos termos da Lei 6.019/74.

**Parágrafo Sexto:** O sindicato laboral e o sindicato patronal esclarecem que a inclusão deste benefício nesta convenção coletiva de trabalho dá-se **exclusivamente sob caráter indenizatório**, não integrando a remuneração do empregado, seja a que título for, para qualquer fim.

**Parágrafo Sétimo:** A concessão do benefício será efetuada sempre de forma integral, não sendo devido a apuração proporcional aos dias trabalhados, salvo nas hipóteses prevista no parágrafo oitavo.

**Parágrafo Oitavo:** Nos meses em que ocorrer a admissão, demissão e férias do empregado, e a previsão de não enquadramento de “*faltas*” previsto no parágrafo terceiro, a concessão do benefício será proporcional aos dias trabalhados, desde que preenchidos os requisitos para sua concessão.

**Parágrafo Nono:** O presente benefício não será considerado direito adquirido.

**Parágrafo Décimo:** As empresas que possuírem acordo coletivo de trabalho que disponham de concessão de benefício similar, caso não haja negociação para a sua renovação por ocasião do seu término, enquadra-se automaticamente à presente cláusula.

**Parágrafo Décimo Primeiro:** Será somado o número de trabalhadores das empresas do mesmo grupo econômico para se estabelecer o número especificado no *caput* desta, sendo que não necessariamente seja estabelecida no mesmo endereço.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA - SUBSÍDIOS PARA MEDICAMENTOS**

Recomenda-se as 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".

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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) do salário base.

Aos empregados com mais de 10(dez) anos de serviço na mesma empresa o abono será de 2(dois) salários base.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ABONO**

### **ABONO SALARIAL**

As empresas concederão aos empregados, em caráter especial e eventual, e específico para esta convenção, um abono, cota única, com percentual líquido, não incidindo deduções por se tratar de natureza indenizatória, nos seguintes termos:

#### **a - Para os trabalhadores que ganham o piso salarial:**

15% (quinze por cento) aplicado sobre o piso da categoria em 01/12/2016.

a.1 -Para os admitidos no período de 01/01/2018 a 28/02/2018, o abono será pago de forma proporcional, a razão de 1/4 por mês, contados da data de admissão.

Deve-se considerar 15 (quinze) dias ou mais na proporção de 1/12 (um doze avos).

#### **b – Para os trabalhadores que ganham acima do piso salarial:**

15% (quinze por cento) para os trabalhadores que estejam trabalhando em 01/12/2016 à 30/11/2017. aplicado sobre o salário percebido pelo trabalhador em 01/12/2016.

O abono será pago de forma proporcional, na razão de 1/12 (um doze avos) por mês, contados da data de admissão que tenha ocorrido no período de 01/12/2016 à 30/11/2017.

Deve-se considerar 15 (quinze) dias ou mais na proporção de 1/12 (um doze avos).

**c – Teto para os trabalhadores que ganham acima do Piso salarial:**

Os trabalhadores que em 01/12/2016 percebiam salário igual ou superior a R\$ 7.264,83 (sete mil duzentos e sessenta e quatro reais e oitenta e três centavos) receberão o abono salarial no valor fixo de R\$ 1.089,72 (um mil, oitenta e nove reais e setenta e dois centavos)

O abono será pago de forma proporcional, na razão de 1/12 (um doze avos) por mês, contados da data de admissão que tenha ocorrido no período de 01/12/2016 à 30/11/2017.

Deve-se considerar 15 (quinze) dias ou mais na proporção de 1/12 (um doze avos).

**d - Pagamento**

O Abono Salarial deverá ser pago até o dia 13/04/2018.

**e - Abono Trabalhadores com Rescisão do Contrato de Trabalho:**

Para os trabalhadores com Rescisão do Contrato de Trabalho entre o período de 01/12/2017 à 28/02/2018 será pago mediante rescisão complementar da seguinte forma:

**e.1)** Para aqueles que ganhavam o piso salarial, o abono será proporcional a 1/4 ao mês de vigência do contrato de trabalho no período 01/12/2017 a 28/02/2018, mais um acréscimo de 3,75%.

**e.2)** Para aqueles que ganhavam acima do piso salarial, deve-se calcular a proporcionalidade conforme item b.1 desta cláusula, e, após aplicar a proporcionalidade de 1/4 mês referente ao período de 01/12/2017 a 28/02/2018, mais um acréscimo de 1/4 deste período.

**f -** Deve-se considerar 15 (quinze) dias ou mais a razão proporcional de 01 (um) mês.

**g-** Para admitidos após 01/12/2017, e, que ganham acima do piso, não se aplica esta cláusula de abono.

**Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

**Normas para Admissão/Contratação**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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 as funções individualizadas, ou seja, aquelas que possuam um único empregado no seu exercício, bem como os empregados em período de experiência até noventa dias.

#### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS**

Para hipótese de, ocorrendo a rescisão do contrato de trabalho e não serem pagas as verbas decorrentes da rescisão a partir do dia legalmente exigível, a empresa incorrerá em multa equivalente a 01(um) dia 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 13º 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 13º 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 incontrovertíveis(salário, férias vencidas, etc.).

**PARÁGRAFO QUARTO** – O empregado que tiver mais de 06(seis)meses de trabalho na empresa é obrigatório a homologação da rescisão no sindicato laboral.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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 1º da lei nº 8.036/90, no que diz respeito à multa de 40%(quarenta por 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 ou aposentadoria.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - COMUNICAÇÃO DE FALTA GRAVE**

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

#### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - AVISO PRÉVIO**

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

#### **Mão-de-Obra Temporária/Terceirização**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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.

#### **Estágio/Aprendizagem**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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.

#### **Portadores de necessidades especiais**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DEFICIENTES FÍSICOS**

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

## **Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

### **Atribuições da Função/Desvio de Função**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - SALÁRIO DE SUBSTITUIÇÃO**

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o(a) empregado(a) substituto(a) perceberá os salários do substituído.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO-** A substituição superior a 120(cento e vinte dias) dias deixará de ser eventual, passando o substituto a ser efetivado na função do substituído, exceto se este estiver sob amparo da Previdência Social.

**PARÁGRAFO SEGUNDO -** Quando for para substituição de licença maternidade poderá ser de até 150(cento e cinquenta dias) considerando que a mesma gozará férias seguida da licença maternidade, sem direito o substituído de ser efetivado na função do substituído.

### **Adaptação de função**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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.

### **Ferramentas e Equipamentos de Trabalho**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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, a 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.

### **Políticas de Manutenção do Emprego**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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.

### **Estabilidade Mãe**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ESTABILIDADE DA GESTANTE**

Garante-se a estabilidade provisória da empregada gestante até 150(cento e cinqüenta) 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 ou assim que tiver conhecimento da gestação.

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.

### **Estabilidade Serviço Militar**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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

### **Estabilidade Aposentadoria**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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. A manifestação por escrito e na vigência do contrato, dirigida para a empresa, deverá ser instruída com documento legal comprovando o período faltante para a concessão da aposentadoria, para fins de comprovação da estabilidade prevista nesta cláusula.

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.

#### **Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ÁGUA POTÁVEL**

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

#### **Outras normas de pessoal**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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 por 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..

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - QUADRO FUNCIONAL**

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - PROMOÇÕES**

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - COMPROVANTES 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.

Parágrafo Unico: As empresas que efetuam pagamento via depósito bancário poderão disponibilizar os comprovantes de pagamento de salário referido no caput através do próprio sistema do banco, sem custo para o empregado.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - REVISTA**

As empresas que adotam a prática da revista nos empregados deverão fazê-la por pessoas do mesmo sexo, subentende-se as revistas que impliquem contato físico. Não havendo contato físico ou inspeção de bolsas ou objetos pessoais, as empresas ficam liberadas dessa cláusula.

### **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

#### **Prorrogação/Redução de Jornada**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - JORNADA FLEXÍVEL - JORNADA 12X36**

Mediante votação em assembleia com participação do Sindicato Laboral, fica autorizado às empresas estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação, bem como firmarem outras formas de jornadas, respeitando-se os intervalos interjornadas e intrajornada.

#### **Compensação de Jornada**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO**

- I) 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 05(cinco) 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

#### **Intervalos para Descanso**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

#### **Controle da Jornada**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - 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 a parada das máquinas e/ou equipamentos, com comunicação prévia ao sindicato.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO**

As empresas poderão estabelecer, quando se tratar de acordo coletivo, em sua totalidade ou em setores específicos, em qualquer tempo, dentro da vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, flexibilização da jornada de trabalho, 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 simples dos trabalhadores, será utilizado o modelo de acordo coletivo em anexo.

#### **Faltas**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - 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.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - AUSÊNCIAS 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, por 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) efetuá-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.

### **Férias e Licenças**

#### **Outras disposições sobre férias e licenças**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - FÉRIAS PROPORCIONAIS**

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

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - 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

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - 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.

#### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

#### **Condições de Ambiente de Trabalho**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - 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.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - 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.

Parágrafo Unico: Em caso de emergência o atendimento emergencial poderá ser realizado pelos brigadistas capacitados

#### **Insalubridade**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

#### **CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - 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 e 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.

#### **Treinamento para Prevenção de Acidentes e Doenças do Trabalho**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - 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.

#### **Exames Médicos**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - 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.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - 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 ou do sindicato ou da Previdência Social, pelo tempo necessário a realização dos exames mediante a respectiva comprovação posterior.

#### **Aceitação de Atestados Médicos**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - 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.

#### **Profissionais de Saúde e Segurança**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - 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.

#### **Primeiros Socorros**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - NECESSIDADES HIGIÉNICAS**

- 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.

#### **Relações Sindicais**

##### **Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - 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.

##### **Liberação de Empregados para Atividades Sindicais**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - 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 20 dias para a data base 2017/2018, sucessivos ou alternados, no prazo de vigência desta convenção, para que, sem prejuízo de

seus salários, nas empresas onde sejam empregados, possam comparecer a assembléias, 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.

### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - TAXA DE REVERSÃO SALARIAL**

Em conformidade com o disposto no inciso IV, do artigo 8º da Constituição Federal, por decisão de Assembleia Geral Ordinária da Categoria Profissional - Ata de Assembleia do dia 11/11/2017 - anexa à presente Convenção, bem como pelo fato do Sindicato Patronal e as empresas não realizarem quaisquer atos de ingerência sobre assuntos e suas contribuições, que envolvam os empregados associados e não associados abrangidos por esta Convenção e o Sindicato Laboral, será procedido o desconto no salário dos empregados associados e não associados abrangidos por esta Convenção na importância correspondentes de 2,0%(dois por cento) mensal, do piso da categoria, a partir do mês de dezembro de 2017, que deverá ser recolhido a entidade de classe até o décimo dia útil subsequente ao do desconto, conforme estabelecido na assembleia do sindicato laboral.

**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 Assembleia;

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Nos termos do TAC 44/2014 fica estabelecido o direito de oposição dos trabalhadores não associados para a primeira contribuição, o prazo de 20 (vinte) dias a contar do registro do instrumento coletivo de trabalho pela Superintendência Regional do Trabalho e Emprego no Estado do Paraná, e divulgação do referido instrumento, bem como a qualquer tempo para as demais contribuições para o não sindicalizado, caso em que não haverá devolução dos valores já recebidos pelo sindicato profissional.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** O direito de oposição será exercido verbalmente pelo trabalhador perante o sindicato, nos seguintes locais e horários: na sede de Pato Branco na Avenida Tupy, 4129 – Bairro Cristo Rei – Pato Branco fone: 46 3223 2976, com horário de atendimento de segunda à sexta-feira das 08hs às 12hs e das 13:30hs às 18hs e nos sábados das 08hs às 11hs; subsede de Francisco Beltrão na Avenida Antônio Silvio Barbieri, 2069, fone: 46 3527 4475, com horário de atendimento de segunda à sexta-feira das 08hs às 12hs e das 13:30hs às 18:00 horas e nos sábados das 08hs às 11hs; subsede de Dois Vizinhos na Rua Paraná, 1229, Cidade Norte, fone: 46 99119 5290, com atendimento na quinta-feira das 09hs às 12h e das 13:30hs às 17hs; subsede de Ampére na Rua Rio Branco, 240 – Bairro São Francisco, fone: 46 3527 2031, com atendimento na sexta-feira das 09hs às 12hs e das 13:30hs às 17hs.

**PARÁGRAFO QUARTO** – O pedido de oposição será reduzido a termo por representante autorizado pelo sindicato devidamente assinado pelo trabalhador. Caso o trabalhador solicitante seja analfabeto será colhida a digital do mesmo, juntamente com a assinatura de uma testemunha que poderá ser o próprio representante do sindicato.

**PARÁGRAFO QUINTO:** O trabalhador não associado poderá agendar verbalmente, por qualquer meio, com o representante do sindicato a melhor forma para reduzir o pedido a termo dentro do prazo de 20 (vinte) dias.

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

**PARÁGRAFO SÉTIMO** - 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.

**PARÁGRAFO OITAVO** - Quaisquer divergências, esclarecimentos ou dúvidas dos trabalhadores, deverão ser tratados diretamente com o sindicato profissional, inclusive sobre os procedimentos acerca da aceitação ou oposição, e o sindicato profissional assume toda e qualquer responsabilidade em relação à existência, validade e eficácia desta cláusula, perante seus empregados associados e não associados abrangidos por esta Convenção e/ou terceiros e/ou órgãos da Administração Pública em geral.

**PARÁGRAFO NONO** - A presente cláusula está baseada na Ata de Assembleia do dia 11/11/2017, realizada nas dependências do Sindicato Laboral, cuja convocação foi publicada nos jornais de circulação da região, e, desta forma, o Sindicato Laboral declara, para os devidos fins, que assume toda e quaisquer responsabilidades civil, criminal e/ou administrativa, decorrente do conteúdo desta cláusula e pelos descontos efetuados, e isenta as empresas e o Sindicato Patronal, de toda e qualquer discussão acerca da validade da presente cláusula, devendo em sede administrativa e/ou judiciária, reforçar a ilegitimidade das empresas e o Sindicato Patronal acerca da existência, validade e eficácia da presente cláusula, respondendo por todas as consequências legais e jurídicas, de quaisquer natureza, perante os empregados associados e não associados abrangidos por esta Convenção e/ou terceiros e/ou órgãos da Administração Pública em geral.

**PARÁGRAFO DÉCIMO** - É vedado aos empregadores ou a seus prepostos a adoção de quaisquer procedimentos visando a induzir os empregados em proceder oposição ao desconto.

**PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO** - O descumprimento pela empresa, do recolhimento da reversão salarial a que se refere o "caput" da cláusula, no prazo de até o décimo dia do mês subsequente ao desconto determinará a incidência de multa idêntica a prevista ao ART 600 da CLT.

#### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - TAXA DE CONTRIBUIÇÃO AO SINDICATO PATRONAL**

De acordo com as decisões da respectiva Assembléia Geral e a legislação vigente, as empresas filiadas e integrantes das categorias representadas, recolherão ao Sindicato Patronal abaixo firmado nos seguintes termos:

a) a quantia de R\$ 30,00 (trinta reais), a título de taxa de reversão assistencial, acrescida de R\$ 3,00 (três reais) por funcionário a serem recolhidos nos meses de maio/2018 e julho/2018.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** 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 consequente cobrança judicial.

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - 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;

**PARÁGRAFO 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.

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - FIXAÇÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**

As empresas que se enquadram na presente convenção coletiva deverão providenciar a fixação deste instrumento em local visível de circulação dos trabalhadores, podendo ser em mural de aviso ou equivalente, nos termos do art. 614, § 2º da CLT e do TAC- Termo de Ajustamento de Conduta nº 1806/2011, assinado pelos sindicatos com o Ministério Público do Trabalho.

### **Disposições Gerais**

#### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - 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.

### **Outras Disposições**

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - FORO**

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

EVANDRO NERI

Presidente  
SINDICATO DAS IND METAL.MECAN MATER ELETR DE PATO BRANC

ARI MARTINS DA SILVA PINTO  
Presidente  
SINDICATO DOS TRAB.IND.METAL.MEC.E MAT.ELETR.DE P.BRANCO E REGIAO  
SUDOESTE DO PR

ALFANI ALVES  
Secretário Geral  
FEDERACAO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS METALURGICAS

**ANEXOS**  
**ANEXO I - FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO**

**ANEXO DA CLÁUSULA Nº 53 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 Indústrias 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 II - ATA DA ASSEMBLÉIA SINDICATO LABORAL**

Ata da Assembléia Sindicato Laboral [Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.