

## **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO GRUPO 19 - 2011/2012**

### **CATEGORIAS ECONÔMICAS:-**

**SINDICATO DAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS MECÂNICAS E DE  
MATERIAL ELÉTRICO DE MARINGÁ**

**SINDICATO DAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS MECÂNICAS E DE  
MATERIAL ELÉTRICO DE CAMPO MOURÃO**

**SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE REPARAÇÃO DE VEÍCULOS E  
ACESSÓRIOS DE MARINGÁ**

**SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE REPARAÇÃO DE VEÍCULOS E  
ACESSÓRIOS DE PARANAVAÍ**

### **CATEGORIA PROFISSIONAL:-**

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS  
MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE MARINGÁ**



**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, QUE ENTRE SI FAZEM, DE UM LADO, O **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE MARINGÁ**, CNPJ/MF 79.147.542/0001-41, REPRESENTADO POR SEU PRESIDENTE SR. EPIFÂNIO MAGALHÃES DE OLIVEIRA, CPF 075.264.159-04, E DE OUTRO LADO, O **SINDICATO DAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE MARINGÁ**, CNPJ/MF 80.292.386/0001-91, REPRESENTADO POR SEU PRESIDENTE SR. CARLOS WALTER MARTINS PEDRO, CPF 252.802.799-00, **SINDICATO DAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE CAMPO MOURÃO**, CNPJ/MF 80.612.203/0001-78, REPRESENTADO POR SEU PRESIDENTE SR. MARIA JOSÉ DO NASCIMENTO, CPF 009.328.388.12, **SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE REPARAÇÃO DE VEÍCULOS E ACESSÓRIOS DE MARINGÁ**, CNPJ/MF 80.292.055/0001-51, REPRESENTADO POR SEU PRESIDENTE SR. ANTONIO CARLOS DALCOLLE, CPF 507.662.609-68, **SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE REPARAÇÃO DE VEÍCULOS E ACESSÓRIOS DE PARANAVAI**, CNPJ/MF 80.289.531/0001-85, REPRESENTADO POR SEU PRESIDENTE SR. JOSÉ DONIZETE DIAS, CPF 443.168.609-68, MEDIANTE AS CLÁUSULAS E CONDIÇÕES SEGUINTE, APROVADAS PELAS ASSEMBLÉIAS GERAIS CONVOCADAS PARA ESSE FIM, DAS ENTIDADES:

**01- PRAZO DE VIGÊNCIA**

A VIGÊNCIA DESTA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, É DE 01 DE DEZEMBRO DE 2011 A 30 DE NOVEMBRO DE 2012, EXCETO AS CLÁUSULAS 08, 10, 12, 13, 17, 18, 19, 23, 24, 26, 28, 30, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 42, 44, 45, 46, 53, 54, 57, 58, 61, 62, E 63 QUE TERÃO VIGÊNCIA ATÉ 30 DE NOVEMBRO DE **2013**.

**02- CATEGORIAS ABRANGIDAS**

A PRESENTE CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO ABRANGE AS CATEGORIAS ECONÔMICAS E PROFISSIONAIS REPRESENTADAS PELAS ENTIDADES CONVENIENTES, COMPREENDIDAS NO GRUPO 19 DA CNI E 1º DA CNTM, DO QUADRO GERAL DE ENQUADRAMENTO SINDICAL, A QUE ALUDE O ARTIGO 577 DA CLT, EM SUAS RESPECTIVAS BASES TERRITORIAIS.

**03 - CORREÇÃO SALARIAL.**

OS SALÁRIOS VIGENTES EM MARÇO/2011, SERÃO REAJUSTADOS EM 01 DE MARÇO DE 2012 APLICANDO-SE O PERCENTUAL DE **10,3% (DEZ VÍRGULA TRÊS POR CENTO)**, E SOMENTE NESTA DATA, INCLUSIVE NAS RESCISÕES CONTRATUAIS.

PARÁGRAFO ÚNICO - OS EMPREGADOS CONTRATADOS A PARTIR DE 01 DE MARÇO DE 2011, TERÃO SEUS SALÁRIOS CORRIGIDOS NA PROPORÇÃO DE 01/12 (UM DOZE AVOS), POR MÊS TRABALHADO; SE ESTENDENDO TAMBÉM AOS EMPREGADOS DAS EMPRESAS QUE FORAM CRIADAS E OU CONSTITUIDAS A PARTIR DE 01 DE MARÇO DE 2011.

A) - CONSIDERA-SE COMO MÊS DE TRABALHO A FRAÇÃO IGUAL OU SUPERIOR A 15 (QUINZE) DIAS DE TRABALHO.

B) - AS EMPRESAS QUE QUIZEREM E ESTIVEREM EM CONDIÇÕES PODERÃO ANTECIPAR O REAJUSTE SALARIAL, COMPENSANDO-O EM 01 DE MARÇO DE 2012.

**04- ABONO SALARIAL.**

AS EMPRESAS PAGARÃO EM 25.06.2012, A TODOS SEUS EMPREGADOS QUE CONSTARAM NA FOLHA DE PAGAMENTO DE NOVEMBRO/2011, **EXCETO NOS CONTRATOS DE EXPERIÊNCIA**, UM ABONO SALARIAL NO VALOR DE R\$ **400,00 (QUATROCENTOS REAIS)**.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - O ABONO SERÁ DEVIDO NAS RESCISÕES QUE OCORREREM NO PERÍODO DE DEZEMBRO/2011 A JUNHO/2012.

PARÁGRAFO SEGUNDO - AS EMPRESAS PODERÃO OPTAR PELO PAGAMENTO EM ATÉ DUAS PARCELAS IGUAIS, SENDO A PRIMEIRA, NO VALOR DE R\$ 200,00, ATÉ NO DIA 25.05.2012, E A SEGUNDA NO VALOR DE R\$ 200,00, ATÉ NO DIA 25.07.2012. AINDA, AS EMPRESAS PODERÃO PAGAR O ABONO A PARTIR DE JANEIRO/2012, TENDO COMO LIMITE AS DATAS DE 25.05.2012 E 25.07.2012 IMPRETERIVELMENTE.

PARÁGRAFO TERCEIRO - O PAGAMENTO DESSE ABONO SALARIAL PODERÁ, SE INTERESSE DA EMPRESA, SER INCLUSO NAS FOLHAS DE PAGAMENTOS DOS MESES DE ABRIL E JUNHO/2012, E RECOLHIDO NOS MESES CITADOS NO CAPUT DA CLAUSULA.

**05 - PISO SALARIAL**

FICA ASSEGURADO AOS EMPREGADOS ADMITIDOS PELAS EMPRESAS UM SALÁRIO NORMATIVO DE R\$ **840,00 (OITOCENTOS E QUARENTA REAIS)** A PARTIR DE 01 DE MARÇO DE 2012.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - AOS EMPREGADOS DESPROVIDOS DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL, QUE TENHAM SIDO ADMITIDOS A PARTIR DE 01/12/2011, SERÁ GARANTIDO A PERCEPÇÃO DO SALÁRIO EQUIVALENTE A 80% (OITENTA POR CENTO) DO PISO SALARIAL DA CATEGORIA, POR UM PERÍODO MÁXIMO DE 12 (DOZE) MESES, RESPEITADO SEMPRE O VALOR DO SALÁRIO MÍNIMO NACIONAL;

PARÁGRAFO SEGUNDO - OS EMPREGADOS MENORES EM PERÍODO DE TREINAMENTO PROFISSIONAL INTERNO NAS EMPRESAS, RECEBERÃO NOS PRIMEIROS 12 (DOZE) MESES DE VIGÊNCIA DO CONTRATO DE TRABALHO, O SALÁRIO MÍNIMO INSTITUÍDO POR LEI, SENDO QUE APÓS ESTE PERÍODO OU COM O ATINGIMENTO DA MAIORIDADE, PASSARÃO A RECEBER O PISO SALARIAL FIXADO E VÁLIDO PARA A CATEGORIA;



**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - GRUPO 19 - 2011/2012** 394386

MARINHA - PR

PARÁGRAFO TERCEIRO - AS EMPRESAS NÃO PODERÃO MANTER EM SEUS QUADROS FUNCIONAIS MAIS DO QUE 10% (DEZ POR CENTO) DE EMPREGADOS MENORES EM REGIME DE TREINAMENTO, CONTADOS OS MENORES APRENDIZES CONTRATADOS SOB O REGIME DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL METÓDICA, JUNTO AO SENAI OU OUTRO ÓRGÃO OFICIAL CONVENIENTE, EM RELAÇÃO A TOTALIDADE DO NÚMERO DE EMPREGADOS REGISTRADOS;

**06- SALÁRIO DO COMISSIONADO**

GARANTE-SE AO EMPREGADO QUE RECEBE EXCLUSIVAMENTE COMISSÃO O PISO SALARIAL DA CATEGORIA PREVISTO NESSA CONVENÇÃO, QUANDO ESTAS COMISSÕES NÃO ATINGIREM O VALOR DO PISO SALARIAL;

PARÁGRAFO ÚNICO - A MÉDIA DAS COMISSÕES, PARA EFEITO DE CÁLCULO DE DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO E DAS FÉRIAS, BEM COMO OUTRAS EXIGÊNCIAS LEGAIS, DEVERÁ SER OBTIDO COM O CÔMPUTO DA MÉDIA DOS QUATRO MAIORES SALÁRIOS, RECEBIDOS DURANTE OS ÚLTIMOS SEIS MESES.

**07- ADIANTAMENTO DE SALÁRIO/VALE**

AS EMPRESAS CONCEDERÃO AOS SEUS EMPREGADOS, QUE ASSIM SOLICITAREM, INCLUSIVE NO MÊS QUE HOUVER O PAGAMENTO DA PRIMEIRA PARCELA DO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO, O ADIANTAMENTO DE SALÁRIOS, NAS SEGUINTE CONDIÇÕES:-

O ADIANTAMENTO SERÁ DE 10% ATÉ 40% DO SALÁRIO NOMINAL MENSAL, DESDE QUE O EMPREGADO JÁ TENHA TRABALHADO, NA QUINZENA, O PERÍODO CORRESPONDENTE;

**08- PAGAMENTO DO SALÁRIO**

AS EMPRESAS QUE NÃO EFETUAM O PAGAMENTO EM MOEDA CORRENTE OU DEPOSITO EM CONTA SALÁRIO, DEVERÃO PROPORCIONAR AOS EMPREGADOS TEMPO HÁBIL PARA O RECEBIMENTO NO BANCO, DENTRO DA JORNADA DE TRABALHO, DESDE QUE COINCIDENTE COM O HORÁRIO BANCÁRIO, EXCLUINDO-SE OS HORÁRIOS DE REFEIÇÕES.

**09- ERRO NA FOLHA DE PAGAMENTO**

NO CASO DE OCORRÊNCIA INEQUÍVOCA DE DIFERENÇA DE SALÁRIO, EM PREJUÍZO DO EMPREGADO, NA FOLHA DE PAGAMENTO OU ADIANTAMENTO, A EMPRESA SE OBRIGA A EFETUAR O PAGAMENTO DA RESPECTIVA DIFERENÇA, NO PRAZO DE 3 (TRÊS) DIAS ÚTEIS, A PARTIR DA DATA DA CONSTATAÇÃO DA DIFERENÇA.

**10- HORAS EXTRAS**

AS HORAS EXTRAS SERÃO REMUNERADAS COM O ADICIONAL DE 50% (CINQUENTA POR CENTO) EM RELAÇÃO A HORA NORMAL. AS HORAS EXTRAS QUE EXCEDEREM A 10 (DEZ) SEMANAIS, CONTADAS A PARTIR DE SEGUNDA FEIRA, SERÃO REMUNERADAS, NA PARTE QUE EXCEDER, COM UM ACRÉSCIMO DE 60% (SESSENTA 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.

**11- ADICIONAL NOTURNO - PRODUÇÃO A PARTIR DAS 21:00 HORAS**

OS FUNCIONÁRIOS DE LINHA DE PRODUÇÃO DAS EMPRESAS E TÃO SOMENTE ESTES FUNCIONÁRIOS, PERCEBERÃO O ADICIONAL NOTURNO DE 20% (VINTE POR CENTO), A PARTIR DAS 21:00 HS.

**12- 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 CLT.

**13- INÍCIO DAS FÉRIAS**

AS FÉRIAS DOS EMPREGADOS NÃO PODEM SE INICIAR EM DIAS DE FERIADOS (CIVIS E RELIGIOSOS), DOMINGOS E DIA COMPENSADO. ABRANGE FÉRIAS COLETIVAS E INDIVIDUAIS. A PRESENTE CLAUSULA NÃO SE APLICA NO CASO DE FÉRIAS VENCIDAS, QUE INCORRERÁ NA DOBRA NA FORMA DA LEGISLAÇÃO EM VIGOR.

**14- 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.



**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - GRUPO 19 - 2011/2012** 394386

MARINGÁ - PR

PARÁGRAFO ÚNICO - EM DECORRÊNCIA DE PROBLEMAS TÉCNICOS, ECONÔMICOS OU FINANCEIROS, AS EMPRESAS PODERÃO PROGRAMAR E CONCEDER FÉRIAS ANTECIPADAS PARA OS EMPREGADOS COM PERÍODO AQUISITIVO DE FÉRIAS INCOMPLETO, OBSERVANDO-SE QUE A REMUNERAÇÃO ADICIONAL DE UM TERÇO CONSTITUCIONAL DEVERÁ SER PAGO NO INÍCIO DO GOZO DESSAS FÉRIAS QUER COLETIVAS E OU INDIVIDUAIS.

**15- SALÁRIO ADMISSÃO**

SERÁ GARANTIDO AO EMPREGADO ADMITIDO PARA A MESMA FUNÇÃO DE OUTRO, COM MENOS DE UM ANO, 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 NESSA GARANTIA AS FUNÇÕES INDIVIDUALIZADAS, OU SEJA, AQUELAS QUE POSSUAM UM ÚNICO EMPREGADO NO SEU EXERCÍCIO.

**16- SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

ENQUANTO PERDURAR A SUBSTITUIÇÃO QUE NÃO TENHA CARÁTER MERAMENTE EVENTUAL, O EMPREGADO SUBSTITUTO PERCEBERÁ OS SALÁRIOS 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 ESTIVER SOB AMPARO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL.

**17- COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

AS EMPRESAS FORNECERÃO COMPROVANTES DE PAGAMENTO DE SALÁRIO A SEUS EMPREGADOS, COM A DISCRIMINAÇÃO DAS IMPORTÂNCIA E VERBAS PAGAS, BEM COMO DOS DESCONTOS EFETUADOS, CONTENDO A IDENTIFICAÇÃO DA EMPRESA E O VALOR DO RECOLHIMENTO A SER EFETUADO NA CONTA VINCULADA DO FGTS.

**18- PROMOÇÕES**

A PROMOÇÃO E AUMENTO SALARIAL DELA DECORRENTE DEVERÃO SER ANOTADAS NA CTPS DO EMPREGADO, NÃO SENDO COMPENSÁVEL OU DEDUTÍVEL.

**19- ANOTAÇÕES NA CARTEIRA PROFISSIONAL - PENA DE PRISÃO.**

A) AS EMPRESAS ANOTARÃO NA CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL DE SEUS EMPREGADOS, SUAS CORRETAS FUNÇÕES DE ACORDO COM A LEGISLAÇÃO E TÉCNICA EM VIGOR;

B) AS EMPRESAS DEVERÃO ANOTAR NA CTPS DE SEUS EMPREGADOS, OS SALÁRIOS PERCEBIDOS POR ELES, PELO MENOS NA DATA BASE;

C) SEMPRE QUE AS EMPRESAS RECEBEREM A CTPS DOS SEUS EMPREGADOS PARA ANOTAÇÕES, ESTAS FORNECERÃO COMPROVANTE DE ENTREGA E DEVOLUÇÃO. RECOMENDA-SE O USO DE IMPRESSO PADRÃO.

D) OBSERVA-SE AOS EMPREGADORES QUE SE ENCONTRA EM VIGOR A LEI 9983/2000, QUE ALÉM DAS PENALIDADES NORMAIS E MULTAS, ALTEROU O CÓDIGO PENAL IMPONDO AQUELES QUE NÃO REGISTRAREM OS EMPREGADOS, PENA DE PRISÃO.

E) AS EMPRESAS NÃO DEVEM FAZER ANOTAÇÕES DESABONADORAS NA CARTEIRAS DE TRABALHO DE SEUS EMPREGADOS, SOB PENA DE INCORREREM EM INFRAÇÕES PENAIAS, CONFORME LEI.

**20- CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

SERÁ VEDADA A UTILIZAÇÃO DE CONTRATO DE EXPERIÊNCIA, QUANDO DA READMISSÃO DE EMPREGADO PARA EXERCER A MESMA FUNÇÃO, DURANTE O PERÍODO DE 1 (UM) ANO A CONTAR DA DATA DO SEU DESLIGAMENTO.

**21- TESTE ADMISSÃO**

A) A REALIZAÇÃO DE TESTES PRÁTICOS OPERACIONAIS NÃO PODERÁ ULTRAPASSAR A 1 (UM) DIA.

B) AS EMPRESAS QUE POSSUÍREM REFEITÓRIO PRÓPRIO FORNECERÃO GRATUITAMENTE ALIMENTAÇÃO AOS CANDIDATOS EM TESTES, DESDE QUE ESTES COINCIDAM COM HORÁRIOS DE REFEIÇÃO.

**22- ESTABILIDADE DA GESTANTE E ADOTANTE**

GARANTE-SE A ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA EMPREGADA GESTANTE E ADOTANTE, ATÉ 150 (CENTO E CINQUENTA) DIAS APÓS O PARTO OU ADOÇÃO (CF ADT, ART. 10, II), ASSEGURANDO-SE-LHE O DIREITO DE, EM PERMANECENDO NO EMPREGO, AMAMENTAR O SEU FILHO, GOZANDO DE DESCANSO DE 30 (TRINTA) MINUTOS POR TURNO DE TRABALHO (ART. 396 CLT).

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;



**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - GRUPO 19 - 2011/2012**

394386

MARINGÁ - PR

PARÁGRAFO SEGUNDO - COM REFERENCIA A LICENÇA A EMPREGADA ADOTANTE, DEVERÁ SER OBSERVADA A LEI 10421/2002, QUE ESTENDEU À MÃE ADOTIVA O DIREITO À LICENÇA-MATERNIDADE E AO SALÁRIO-MATERNIDADE, ALTERANDO A CLT.

**23- EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA**

AOS EMPREGADOS QUE, COMPROVADAMENTE, MANIFESTEM POR ESCRITO E NA VIGÊNCIA DO SEU CONTRATO DE TRABALHO, A CONDIÇÃO DE ESTAREM A UM MÁXIMO DE 18 (DEZOITO) MESES DA AQUISIÇÃO DO DIREITO A APOSENTADORIA, E QUE CONTAM COM UM MÍNIMO DE 8 (OITO) ANOS NA ATUAL EMPRESA, FICA ASSEGURADO O EMPREGO OU SALÁRIO DURANTE O PERÍODO QUE FALTA PARA APOSENTAR-SE.

PARÁGRAFO ÚNICO - COMPLETADOS OS 30 (TRINTA) ANOS DE SERVIÇOS, OU PERÍODO NECESSÁRIO A OBTENÇÃO DA APOSENTADORIA ESPECIAL, SEM QUE O EMPREGADO REQUEIRA A APOSENTADORIA, FICA EXTINTA ESTA GARANTIA CONVENCIONAL.

**24- PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR**

OS EMPREGADOS SELECIONADOS PARA PRESTAREM SERVIÇO MILITAR OBRIGATÓRIO, TERÃO ESTABILIDADE PROVISÓRIA, DESDE A CONVOCAÇÃO ATÉ 30 DIAS APÓS A DISPENSA PELO ÓRGÃO DAS FORÇAS ARMADAS.

PARÁGRAFO ÚNICO - 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 OS CASOS DE RESCISÃO DE TRABALHO POR JUSTA CAUSA, TÉRMINO DE CONTRATO A PRAZO DETERMINADO OU EXPERIÊNCIA E PEDIDO DE DEMISSÃO.

**25- AUXÍLIO EDUCAÇÃO**

RECOMENDA-SE ÀS EMPRESAS, UTILIZAREM-SE DO CONVÊNIO DO ME SALÁRIO EDUCAÇÃO PARA A CONCESSÃO DE BOLSAS DE ESTUDOS DE 1º GRAU EM ESCOLAS PARTICULARES, A FILHOS DE FUNCIONÁRIOS.

**26- AUXÍLIO FUNERAL**

NO CASO DE FALECIMENTO DO EMPREGADO QUE RECEBA ATÉ 10 (DEZ) VEZES O SALÁRIO MÍNIMO, COMO SALÁRIO NOMINAL, A EMPRESA PAGARÁ A TÍTULO DE AUXÍLIO FUNERAL, JUNTAMENTE COM O SALDO DE SALÁRIOS E OUTRAS VERBAS TRABALHISTAS REMANESCENTES, 2 (DOIS) SALÁRIOS NOMINAIS (BASE). SE O FALECIMENTO ESTIVER SIDO OCASIONADO POR ACIDENTE DO TRABALHO, SERÁ PAGO O VALOR EQUIVALENTE A 3 (TRÊS) SALÁRIOS NOMINAIS (BASE). A EMPRESA QUE ASSIM DESEJAR, PODERÁ FAZER SUBSTITUIR ESTA OBRIGAÇÃO POR SEGURO DE VIDA EQUIVALENTE, CUJO CUSTEIO DEVERÁ SER, AINDA QUE PARCIALMENTE, ACIMA DE 50% (CINQUENTA POR CENTO) DE SUA RESPONSABILIDADE.

**27- COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO - DOENÇA**

AS EMPRESAS COMPLEMENTARÃO O VALOR SALÁRIO LÍQUIDO NO PERÍODO DE AFASTAMENTO POR DOENÇA OU ACIDENTE DE TRABALHO, COMPREENDIDO ENTRE 16 A 45 DIAS, EM VALOR EQUIVALENTE A DIFERENÇA ENTRE O EFETIVAMENTE PERCEBIDO PELA PREVIDÊNCIA SOCIAL E O SALÁRIO LÍQUIDO, RESPEITANDO SEMPRE PARA EFEITO DE COMPLEMENTAÇÃO, O LIMITE MÁXIMO DA CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - PARA OS EMPREGADOS QUE NÃO TEM DIREITO POR NÃO TER AINDA COMPLETADO O PERÍODO DE CARÊNCIA EXIGIDO PELA PREVIDÊNCIA SOCIAL, A EMPRESA PAGARÁ 70% DO SALÁRIO MENSAL ENTRE O 16º E 45º DIA, RESPEITADO TAMBÉM O LIMITE MÁXIMO DE CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA.

PARÁGRAFO SEGUNDO - NÃO SENDO CONHECIDO O VALOR BÁSICO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL, A COMPLEMENTAÇÃO DEVERÁ SER PAGA EM VALORES ESTIMADOS. SE OCORRER DIFERENÇA A MAIOR OU A MENOR, ESSA DEVERÁ SER COMPENSADA NO PAGAMENTO IMEDIATAMENTE POSTERIOR.

PARÁGRAFO TERCEIRO - EXCLUEM-SE OS EMPREGADOS AFASTADOS DURANTE A VIGÊNCIA DO CONTRATO DE EXPERIÊNCIA.

PARÁGRAFO QUARTO - QUANDO DO AFASTAMENTO DO EMPREGADO POR MAIS DE TRINTA DIAS, EM RAZÃO DE AUXÍLIO DOENÇA E OU ACIDENTE DO TRABALHO, AS EMPRESAS COMUNICARÃO TAL SITUAÇÃO AO SINDICATO PROFISSIONAL PARA OS DEVIDOS FINS.

PARÁGRAFO QUINTO - NO CASO DE AFASTAMENTOS MÉDICOS, O EMPREGADO SE OBRIGA A IMEDIATAMENTE COMUNICAR AO EMPREGADOR A SUA CONDIÇÃO ATUAL, APRESENTANDO O COMPETENTE DOCUMENTO MÉDICO.

**28- AUXÍLIO NATALIDADE**

RECOMENDA-SE AS EMPRESAS QUE EFETUEM O PAGAMENTO DO AUXÍLIO NATALIDADE A SEUS FUNCIONÁRIOS, NAS CONDIÇÕES DA ORDEM DE SERVIÇOS N.º 2 DO IAPAS/INPS DE 22/07/83.

**29- ATENDIMENTO EMERGENCIAL**

AS EMPRESAS QUE TRABALHEM NO PERÍODO NOTURNO OFERECERÃO CONDIÇÕES DE REMOÇÃO, EM CASO DE ACIDENTE DE TRABALHO OU DOENÇA, QUANDO NECESSÁRIO O AFASTAMENTO DO EMPREGADO DO LOCAL DE TRABALHO.



### **30- TRANSPORTE**

NA HIPÓTESE DA EMPRESA FORNECER OU SUBSIDIAR TRANSPORTE PARA O TRABALHO, O TEMPO GASTO DURANTE O TRAJETO ENTRE A RESIDÊNCIA E O LOCAL DE TRABALHO E VICE-VERSA, NÃO SERÁ CONSIDERADO PARA FINS SALARIAIS OU QUAISQUER OUTROS EFEITOS TRABALHISTAS.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - AS EMPRESAS, SEMPRE QUE POSSÍVEL, PROCURARÃO COINCIDIR, OS HORÁRIOS DE ENTRADA E SAÍDA DE SEUS EMPREGADOS COM OS HORÁRIOS DE TRANSPORTE COLETIVO.

PARÁGRAFO SEGUNDO - RECOMENDA-SE AS EMPRESAS CUJO ENCERRAMENTO DO EXPEDIENTE SE VERIFICAR NO PERÍODO NOTURNO, E QUE NÃO OFEREÇAM TRANSPORTE, QUE PROCUREM COINCIDIR COM OS HORÁRIOS NORMALMENTE COBERTOS POR SERVIÇOS DE TRANSPORTE PÚBLICO COLETIVO.

### **31 - SUBSÍDIOS PARA MEDICAMENTOS**

RECOMENDA-SE ÀS EMPRESAS, SEMPRE QUE POSSÍVEL:

A) O ESTABELECIMENTO DE CONVÊNIOS COM FARMÁCIAS E DROGARIAS PARA AQUISIÇÃO DE REMÉDIOS PELOS SEUS EMPREGADOS;

B) O REEMBOLSO MEDIANTE ADIANTAMENTO PARA DESCONTO EM DUAS PARCELAS DOS MEDICAMENTOS ADQUIRIDOS COM RECEITA MÉDICA CUJO CUSTO DE AQUISIÇÃO ULTRAPASSAREM DE 20% DO SALÁRIO BASE DO EMPREGADO;

C) O ESTABELECIMENTO DE CONVÊNIO COM FARMÁCIAS 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".

### **32- ATESTADOS MÉDICOS**

AS FALTAS OCORRIDAS POR MOTIVO DE DOENÇA PODERÃO SER JUSTIFICADAS POR ATESTADOS MÉDICOS FORNECIDOS PELA INSTITUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA, BEM COMO POR ATESTADOS MÉDICOS OU ODONTOLÓGICOS FORNECIDOS POR FACULTATIVO DO SINDICATO PROFISSIONAL.

PARÁGRAFO ÚNICO - TAIS ATESTADOS, QUE SOMENTE PODERÃO SER CONCEDIDOS ATÉ O PRAZO MÁXIMO 15 (QUINZE) DIAS, NÃO SERÃO QUESTIONADO QUANTO A SUA ORIGEM, SE PORTAREM O CÓDIGO INTERNACIONAL DE DOENÇAS (CID), O CARIMBO DO RESPECTIVO SINDICATO REPRESENTATIVO DA CATEGORIA PROFISSIONAL E ASSINATURA DO SEU FACULTATIVO.

### **33- EXAMES MÉDICOS**

AS EMPRESAS SE OBRIGAM A REALIZAR EXAMES MÉDICOS PARA OS EMPREGADOS, QUANDO DA ADMISSÃO, PERIÓDICOS, MUDANÇA DE FUNÇÃO, RETORNO AO TRABALHO POR AFASTAMENTO 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 DAS EMPRESAS.

PARÁGRAFO ÚNICO - AS EMPRESAS FABRICANTES OU RECUPERADORAS DE BATERIAS, QUE MANIPULAM ÓXIDO DE CHUMBO, SUBMETERÃO SEUS EMPREGADOS A EXAMES MÉDICOS ESPECÍFICOS.

### **34- EXAMES LABORATORIAIS**

O EMPREGADO SERÁ DISPENSADO DO TRABALHO NO CASO DE EXISTIR A NECESSIDADE DE SUBMETER-SE A EXAMES LABORATORIAIS, QUANDO SOLICITADO PELO MÉDICO DA EMPRESA, DO SINDICATO OU DA PREVIDÊNCIA SOCIAL PELO TEMPO NECESSÁRIO A REALIZAÇÃO DOS EXAMES, MEDIANTE A RESPECTIVA COMPROVAÇÃO.

### **35- DOAÇÃO DE SANGUE**

FICA PERMITIDO AO TRABALHADOR QUE NECESSITAR DOAR SANGUE, UMA VEZ POR ANO, SEM PREJUÍZO DE SEU SALÁRIO E OUTRAS INCIDÊNCIAS DE SUA FALTA, DESDE QUE DEVIDAMENTE COMPROVADA.

### **36- AUSÊNCIA LEGAIS**

O EMPREGADO PODERÁ DEIXAR DE COMPARECER AO TRABALHO SEM PREJUÍZO DO SALÁRIO, MEDIANTE A DEVIDA COMPROVAÇÃO:

A) - ATÉ 02 (DOIS) DIAS CONSECUTIVOS, EM CASO DE FALECIMENTO DE CÔNJUGE, ASCENDENTE, DESCENDENTE, IRMÃO OU PESSOA QUE, DECLARADA EM SUA CTPS, VIVA SOB SUA DEPENDÊNCIA ECONÔMICA;

B) - O EMPREGADO PODERÁ DEIXAR DE COMPARECER AO SERVIÇO POR 01 (UM) DIA EM CASO DE FALECIMENTO DE SOGRA OU SOGRO, MEDIANTE COMPROVAÇÃO;

C) O EMPREGADO QUE CONTRAIR MATRIMÔNIO TERÁ DIREITO A 3 (TRÊS) DIAS ÚTEIS CONSECUTIVOS, SEM PREJUÍZO DE SALÁRIO, PRÉ-AVISANDO A EMPRESA E MEDIANTE APRESENTAÇÃO DA COMPETENTE CERTIDÃO DE CASAMENTO.

D) - POR 05 (CINCO) DIAS CONSECUTIVOS, EM CASO DE NASCIMENTO DE FILHO;



**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - GRUPO 19 - 2011/2012** 394386

MARINHA - PIS

- E) NO CASO DE INTERNAÇÃO DA ESPOSA, COINCIDENTE COM A JORNADA DE TRABALHO, OU DE FILHOS QUANDO HOUVER IMPOSSIBILIDADE DA ESPOSA OU COMPANHEIRA EFETUÁ-LA, A AUSÊNCIA DO EMPREGADO NAQUELE DIA NÃO SERÁ CONSIDERADA PARA EFEITO DO DESCANSO SEMANAL REMUNERADO, FÉRIAS E O 13º SALÁRIO, APRESENTADA A POSTERIOR COMPROVAÇÃO.
- F) 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 E FÉRIAS. (NÃO SE APLICARÁ ESTA CLÁUSULA, QUANDO O DOCUMENTO PUDE SER OBTIDO EM DIA NÃO ÚTIL).

**37- ABONO DE FALTA 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, PRÉ-AVISADO O EMPREGADOR E FEITA A POSTERIOR COMPROVAÇÃO.

**38- PAGAMENTO DE PIS**

AS EMPRESAS, QUANDO POSSÍVEL, PROMOVERÃO O PAGAMENTO DO PIS AOS SEUS EMPREGADOS, NO PRÓPRIO LOCAL DE TRABALHO. EM CASO CONTRÁRIO OFERECERÁ DE ACORDO COM SUA CONVENIÊNCIA E DETERMINAÇÃO, DUAS HORAS DO EXPEDIENTE NORMAL PARA QUE O EMPREGADO RECEBA O PIS.

**39- UNIFORME, FERRAMENTAS E EPI'S**

- A) AS EMPRESAS FORNECERÃO, GRATUITAMENTE, AOS EMPREGADOS UNIFORMES, FERRAMENTAS, MACACÕES E OUTRAS PEÇAS DE VESTIMENTA BEM COMO EQUIPAMENTOS INDIVIDUAIS DE PROTEÇÃO E SEGURANÇA, QUANDO EXIGIDAS NA PROTEÇÃO 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.
- C) QUANDO DO FORNECIMENTO DOS EQUIPAMENTOS INDIVIDUAIS DE PROTEÇÃO E SEGURANÇA, AS EMPRESAS INSTRUIRÃO SEUS EMPREGADOS QUANTO AO USO ADEQUADO, MANUTENÇÃO E CUIDADOS NECESSÁRIOS.
- D) QUANDO, NO DESEMPENHO DE SUAS FUNÇÕES, FOR EXIGIDO O USO DOS 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 DANO CAUSADO PELO USO INDEVIDO, RESSALVADO O DESGASTE NORMAL DAS MESMAS.

**40- ELEIÇÃO DA CIPA**

- A) A ELEIÇÃO DA CIPA DEVERÁ SER PRECEDIDA DE AMPLA DIVULGAÇÃO INTERNA, SENDO CONVOCADA COM A ANTECEDÊNCIA DE 60 (SESENTA) DIAS, COM CÓPIA DA CONVOCAÇÃO ENVIADA AO SINDICATO PROFISSIONAL. O REGISTRO DE CANDIDATOS SE DARÁ DENTRO DOS PRAZOS DETERMINADOS EM LEI.
- B) APÓS A REALIZAÇÃO DAS ELEIÇÕES, O SEU RESULTADO COM CÓPIA DA RESPECTIVA ATA DE POSSE, DEVERÁ SER OBRIGATORIAMENTE PROTOCOLADO NO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, E ENVIADO CÓPIA AO SINDICATO PROFISSIONAL, NO PRAZO DE 10 (DEZ) DIAS ÚTEIS.

**41- BATERIAS.**

OS SINDICATOS CONVENIENTES, PROCURARÃO PROMOVER PALESTRAS DE CONCIENTIZAÇÃO E ADEQUAÇÃO A TODAS AS EMPRESAS FABRICANTES, REFORMADORAS E RECUPERADORAS DE BATERIAS, OU QUE MANIPULEM ÓXIDO DE CHUMBO, VISANDO A PROTEÇÃO DOS TRABALHADORES E A DIMINUIÇÃO DO RISCO DE OCORRÊNCIA DE SATURNISMO. RECOMENDA-SE AINDA A ESSAS EMPRESAS, QUE SE EQUIPEM ADEQUADAMENTE, CUMPRAM E FAÇAM CUMPRIR AS NORMAS DE SEGURANÇA, ESPECIALMENTE A NR 15 ANEXO 13.

**42- MEDIDAS DE PROTEÇÃO**

- A) - NO PRIMEIRO DIA DE TRABALHO DO EMPREGADO, A EMPRESA FARÁ O TREINAMENTO COM EQUIPAMENTOS INDIVIDUAIS E COLETIVAS DE PROTEÇÃO E SEGURANÇA, DARÁ CONHECIMENTO DAS 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, VISANDO A SUA MELHOR ADAPTAÇÃO AO EMPREGADO, MEDIANTE COMPROVANTE DE ENTREGA. RECOMENDANDO-SE O CORRETO TREINAMENTO QUANTO AO USO E A FISCALIZAÇÃO CONSTANTE NO USO DESTES.
- C) - RECOMENDA-SE AS EMPRESAS QUE OBSERVEM TODAS AS NORMAS DE MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO, SOBRETUDO A CONFECCÃO DE LAUDOS TÉCNICOS ESPECÍFICOS E MAPEAMENTO DE RISCOS, CUMPRINDO A ESTAS A SUA EXECUÇÃO, E O CUMPRIMENTO DO ART. 157 DA CLT:



**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - GRUPO 19 - 2011/2012** 394386

MARINGÁ - PR

"CLT - ART. 157 - CABE ÀS EMPRESAS:

- I - CUMPRIR E FAZER CUMPRIR AS NORMAS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO;
  - II - INSTRUIR OS EMPREGADOS, ATRAVÉS DE ORDENS DE SERVIÇO, QUANTO ÀS PRECAUÇÕES A TOMAR NO SENTIDO DE EVITAR ACIDENTES DO TRABALHO OU DOENÇAS OCUPACIONAIS;
  - III - ADOPTAR AS MEDIDAS QUE LHESES SEJAM DETERMINADAS PELO ÓRGÃO REGIONAL COMPETENTE;
  - IV - FACILITAR O EXERCÍCIO DA FISCALIZAÇÃO PELA AUTORIDADE COMPETENTE."
- D) - OBSERVA-SE AOS EMPREGADOS O CONTIDO NO ART. 158 DA CLT:

"ART. 158 - CABE AOS EMPREGADOS:

- I - OBSERVAR AS NORMAS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO, INCLUSIVE AS INSTRUÇÕES DE QUE TRATA O ITEM II DO ARTIGO ANTERIOR;
- III - COLABORAR COM A EMPRESA NA APLICAÇÃO DOS DISPOSITIVOS DESTE CAPÍTULO.

PARÁGRAFO ÚNICO - CONSTITUI ATO FALTOSO DO EMPREGADO A RECUSA INJUSTIFICADA:

- A) - À OBSERVÂNCIA DAS INSTRUÇÕES EXPEDIDAS PELO EMPREGADOR NA FORMA DO ITEM II DO ARTIGO ANTERIOR;
- B) - AO USO DOS EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL FORNECIDOS PELA EMPRESA.

**43- PREVENÇÃO DE ACIDENTES COM PRENSAS MECÂNICAS**

RECOMENDA-SE AS EMPRESAS QUE POSSUAM PRENSAS MECÂNICAS, QUE BUSQUEM A INSTALAÇÃO DE MECANISMOS DE SEGURANÇA, QUE PREVINAM A OCORRÊNCIA DE ACIDENTES COM OS EMPREGADOS QUE OPERAM ESTAS MÁQUINAS.  
PARÁGRAFO ÚNICO - AS EMPRESAS DEVERÃO, QUANDO DA CONTRATAÇÃO, ORIENTAR E TREINAR OS FUNCIONÁRIOS PARA OPERAÇÃO DE TAIS MÁQUINAS.

**44- 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.

**45- AUTOMAÇÃO**

AOS FUNCIONÁRIOS QUE TIVEREM SUAS FUNÇÕES EXTINTAS OU MODIFICADAS POR ALTERAÇÕES TECNOLÓGICA DOS MEIOS OU PROCESSOS DE PRODUÇÃO, E, DENTRO DAS POSSIBILIDADES DA EMPRESA, RECOMENDA-SE O TREINAMENTO ADEQUADO PARA A APRENDIZAGEM E POSSÍVEL READAPTAÇÃO DAS NOVAS FUNÇÕES.

**46 - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA**

AS EMPRESAS DEVERÃO PREENCHER A DOCUMENTAÇÃO EXIGIDA PELO INSS QUANDO SOLICITADO PELO EMPREGADO, FORNECE-LA OBEDECENDO AOS SEGUINTE 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.

**47- MELHORIAS NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO.**

OS SINDICATOS CONVENIENTES E AS EMPRESAS, PROMOVERÃO DENTRO DO POSSÍVEL, CURSOS DE TREINAMENTOS E CONSCIENTIZAÇÃO, VISANDO A EXTINÇÃO DOS AMBIENTES INSALUBRES E PERIGOSOS DENTRO DAS EMPRESAS.

**48- NECESSIDADES HIGIÊNICAS**

- A) NAS EMPRESAS QUE UTILIZAM MÃO-DE-OBRA FEMININA, AS ENFERMARIAS OU CAIXAS DE PRIMEIROS SOCORROS DEVERÃO CONTER ABSORVENTES HIGIÊNICOS, PARA OCORRÊNCIAS EMERGÊNCIAIS;
- B) AS EMPRESAS PROPORCIONARÃO, GRATUITAMENTE, PRODUTOS ADEQUADOS A HIGIENE PESSOAL DE SEUS EMPREGADOS, DE ACORDO COM AS CONDIÇÕES ESPECÍFICAS DO TRABALHO REALIZADO.

**49- LOCAL PARA REFEIÇÃO**

RECOMENDA-SE AS EMPRESAS QUE MANTENHAM EM SUAS DEPENDÊNCIAS, LOCAL APROPRIADO, DENTRO DAS CONDIÇÕES POSSÍVEIS, PARA QUE OS EMPREGADOS POSSAM UTILIZAR PARA REFEIÇÕES.

**50- CHUVEIROS**

AS EMPRESAS DEVERÃO MANTER EM SUAS INSTALAÇÕES, CHUVEIROS PARA O USO DE SEUS FUNCIONÁRIOS, NA PROPORÇÃO DE UM PARA CADA TRINTA FUNCIONÁRIOS.

OBSERVANDO-SE O CONTIDO NA NR 24, PARA AS SITUAÇÕES PERTINENTES:

"24.1.12. SERÁ EXIGIDO 1 (UM) CHUVEIRO PARA CADA 10 (DEZ) TRABALHADORES NAS ATIVIDADES OU OPERAÇÕES INSALUBRES, OU NOS TRABALHOS COM EXPOSIÇÃO A SUBSTÂNCIAS TÓXICAS, IRRITANTES, INFECTANTES, ALERGIZANTES, POEIRAS OU SUBSTÂNCIAS QUE PROVOQUEM SUJIDADE, E NOS CASOS EM QUE ESTEJAM EXPOSTOS A CALOR INTENSO. (124.017-0 / I2)"



**51- ÁGUA POTÁVEL**

A ÁGUA POTÁVEL OFERECIDA AOS TRABALHADORES DEVERÁ SER ANUALMENTE SUBMETIDA A ANÁLISE BACTERIOLÓGICA. OS RESERVATÓRIOS DE ÁGUA DEVERÃO SER MANTIDOS NAS CONDIÇÕES DE HIGIENE E LIMPEZA ADEQUADAS E SE POSSÍVEL FORA DA ÁREA DE SANITÁRIOS.

**52- LAUDO DE INSALUBRIDADE**

RECOMENDA-SE ÀS EMPRESAS QUE NÃO POSSUEM, A ELABORAÇÃO DE LAUDO PERICIAL, NO PRAZO DE 1 (UM) ANO, PARA QUE CLASSIFIQUE E ESPECIFIQUE O GRAU E AS CONDIÇÕES DE INSALUBRIDADE OU PERICULOSIDADE EXISTENTE NA EMPRESA CONFECCIONADOS POR PROFISSIONAIS DEVIDAMENTE HABILITADOS E CREDENCIADOS JUNTO AO MTE (MÉDICOS E ENGENHEIROS DO TRABALHO);

RECOMENDA-SE AINDA ÀS EMPRESAS A ELABORAÇÃO DO PPRA – PROGRAMA DE PREVENÇÃO DE RISCOS AMBIENTAIS, PCMSO – PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO DE SAÚDE OCUPACIONAL, OBSERVANDO-SE QUE A EXECUÇÃO É OBRIGAÇÃO DA EMPRESA;

PARÁGRAFO ÚNICO - A EMPRESA ENTREGARÁ AO EMPREGADO, POR OCASIÃO DE SEU DESLIGAMENTO, QUANDO SOLICITADO PELO EMPREGADO, UMA CÓPIA DO LAUDO DE INSALUBRIDADE E OU PERICULOSIDADE EXISTENTE, BEM COMO O PREENCHIMENTO DO FORMULÁRIO PARA APOSENTADORIA ESPECIAL, PARA FINS DE COMPROVAÇÃO JUNTO AO INSTITUTO PREVIDENCIÁRIO.

**53- AVISO PRÉVIO**

O AVISO PRÉVIO SERÁ OBRIGATORIAMENTE COMUNICADO POR ESCRITO AO EMPREGADO, CONTRA CÓPIA, ESCLARECENDO SE O MESMO SERÁ CUMPRIDO TRABALHANDO E OU INDENIZADO.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - QUANDO DA COMUNICAÇÃO DO AVISO PRÉVIO AOS EMPREGADOS, RECOMENDA-SE AS EMPRESAS QUE INDIQUEM POR ESCRITO O DIA, HORA E LOCAL DO RECEBIMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS;

PARÁGRAFO SEGUNDO – AS EMPRESAS DEVERÃO OBSERVAR O QUE DISPÕE A LEI 12.506, DE 11 DE OUTUBRO DE 2011, NO QUE REFERE-SE AS NOVAS DISPOSIÇÕES LEGAIS SOBRE O AVISO PRÉVIO.

**54- ABONO POR APOSENTADORIA**

O EMPREGADO COM MAIS COM DE 05 (CINCO) ANOS NA MESMA EMPRESA QUE SOLICITAR DEMISSÃO EM DECORRÊNCIA DE SUA APOSENTADORIA DEFINITIVA, TERÁ ASSEGURADO UM ABONO DE 1,5 (UM E MEIO) SALÁRIO BASE.

AOS EMPREGADOS COM MAIS DE 10 (DEZ) ANOS DE SERVIÇOS NA MESMA EMPRESA O ABONO SERÁ DE 2 (DOIS) SALÁRIOS BASE.

**55- PAGAMENTO DE VERBAS RESCISÓRIAS FORA DO PRAZO LEGAL / INST. NORMATIVA 15/2010-MTE.**

QUANDO A EMPRESA NÃO CUMPRIR OS PRAZOS LEGAIS PARA PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS, INCORRERÁ EM MULTA DE 2% (DOIS POR CENTO) AO MÊS, DO VALOR DEVIDO PARA HIPÓTESE DE, OCORRENDO A RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO, NÃO SEREM PAGAS AS VERBAS DECORRENTES DA RESCISÃO ATÉ O 10º DIA ÚTIL APÓS A DATA EM QUE ESTA OCORREU, MULTA ESTA QUE REVERTERÁ EM FAVOR DO EMPREGADO.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - 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 SEGUNDO - NO CASO DE ALEGAÇÃO DE COMETIMENTO DE FALTA GRAVE, ENSEJADORA DE JUSTA CAUSA, INCLUEM-SE NA OBRIGATORIEDADE ESTABELECIDADA NO "CAPUT", APENAS AS VERBAS TIDAS COMO INCONTROVERSAS (SALÁRIO, FÉRIAS VENCIDAS, ETC...), OBSERVANDO-SE A PARTIR DA VIGENCIA DESTA CONVENÇÃO, O TEOR DA INSTRUÇÃO NORMATIVA 15/2010 DO MTE.

**56- GARANTIA AO TRABALHADOR NO ENCERRAMENTO DAS ATIVIDADES**

AS EMPRESAS QUE ENCERRAREM TOTALMENTE SUAS ATIVIDADES, E QUE NÃO EFETUAREM O PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS AOS SEUS EMPREGADOS E QUE APÓS 90 (NOVENTA) DIAS DO ENCERRAMENTO NÃO PROMOVEREM QUALQUER TIPO DE NEGOCIAÇÃO COM OS MESMOS, PARA EFETUAR TAL PAGAMENTO, AINDA QUE PARCIAIS, FICAM SUJEITAS A MULTA DE 100% (CEM POR CENTO) SOBRE AS VERBAS RESCISÓRIAS REMANESCENTES.



**57- COMUNICAÇÃO DE FALTA GRAVE**

NOS CASOS DE RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO POR JUSTA CAUSA, A EMPRESA DEVERÁ COMUNICAR AO EMPREGADO, INDICANDO A FALTA GRAVE COMETIDA PELO MESMO. HAVENDO RECUSA DO EMPREGADO EM FORNECER O RECIBO DE COMUNICAÇÃO À EMPRESA SERÁ FACULTADO SUPRI-LO, MEDIANTE A ASSINATURA DE DUAS TESTEMUNHAS.

**58- PREENCHIMENTO DE VAGAS**

- A) AS EMPRESAS DARÃO PREFERÊNCIA AO REMANEJAMENTO INTERNO DE SEUS TRABALHADORES EM ATIVIDADE, PARA PREENCHIMENTO DE VAGAS DE NÍVEIS SUPERIORES;
- B) AS EMPRESAS PODERÃO UTILIZAR O BALCÃO DE EMPREGOS DO SINDICATO;
- C) AS EMPRESAS, SEMPRE QUE POSSÍVEL, DARÃO PREFERÊNCIA A READMISSÃO DOS EX-EMPREGADOS.

**59- DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO**

AS EMPRESAS DEVERÃO EFETUAR NA FOLHA DE PAGAMENTO O DESCONTO DAS IMPORTÂNCIAS DISPENDIDAS PELOS SEUS EMPREGADOS, JUNTO AO SINDICATO, DECORRENTES DE CONVÊNIOS FIRMADOS PELO SINDICATO COM TERCEIROS TAIS COMO, FARMÁCIA, MERCADO, CONVÊNIO SAÚDE, SEGURO, ETC., SENDO QUE TAIS DESCONTOS, COM PRÉ ANUÊNCIA DO EMPREGADO POR ESCRITO, FICAM LIMITADOS EM 30% (TRINTA POR CENTO) DO SALÁRIO NOMINAL, DEVENDO SER REPASSADOS AO SINDICATO ATÉ O DIA 10 DE CADA MÊS, SOB PENA DE MULTA DE 10% E JUROS DE 2% AO MÊS, SEM PREJUÍZO DA CORREÇÃO MONETÁRIA LEGAL.

PARÁGRAFO ÚNICO - FICA PERMITIDO ÀS EMPRESAS, QUANDO OFERECIDO A CONTRAPRESTAÇÃO DOS BENEFÍCIOS ACIMA E OUTROS COMO SEGURO DE VIDA, ALIMENTAÇÃO/ALIMENTOS, MEDICAMENTOS, CLUBE/ASSOCIAÇÕES, MESMO QUE SUBSIDIADOS, O DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO, NÃO DEVENDO ESTES SUBSÍDIOS INTEGRAREM A REMUNERAÇÃO PARA QUALQUER EFEITO LEGAL.

**60- DESCANSO INTRA-JORNADA.**

TENDO EM VISTA QUE AS EMPRESAS PODEM SE INTERESSAR EM OBTER AUTORIZAÇÃO MINISTERIAL PARA A REDUÇÃO DE DESCANSO INTRA-JORNADA, O SINDICATO PROFISSIONAL, DESDE LOGO MANIFESTA SUA EXPRESSA CONCORDÂNCIA RELATIVAMENTE A ESTA PRETENSÃO.

PARÁGRAFO ÚNICO - OBSERVA-SE QUE OS INTERVALOS PARA REFEIÇÃO (ALMOÇO E JANTA), NÃO PODERÃO SER INFERIOR À UMA HORA NEM SUPERIOR À DUAS HORAS, SALVO ACORDO ESCRITO OU CONTRATO COLETIVO, CONFORME ART. 71 DA CLT.

**61- 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 DE MÁQUINAS E/OU EQUIPAMENTOS, COM COMUNICAÇÃO PRÉVIA AO SINDICATO.

PARÁGRAFO ÚNICO - O DISPOSTO NESTA CLÁUSULA NÃO SE APLICA AS EMPRESAS QUE SE UTILIZEM DE TURNOS DE REVEZAMENTO ININTERRUPTO.

**62- COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO PARA EMPRESAS QUE NÃO OPTAREM POR BANCO DE HORAS.**

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 CORRESPONDENTE 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 A DURAÇÃO 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 MANIFESTAÇÃO EXPRESSA DE COMUM ACORDO ANTES REFERIDO, TEM-SE COMO CUMPRIDAS AS EXIGÊNCIAS LEGAIS, SEM OUTRAS FORMALIDADES E COM CÓPIA AO SINDICATO PROFISSIONAL.

II- AS EMPRESAS PODERÃO ESTABELECEER PROGRAMAS DE COMPENSAÇÃO DE DIAS ÚTEIS INTERCALADOS COM FERIADOS DE FIM DE SEMANA, DE SORTE QUE POSSAM OS EMPREGADOS TER PERÍODOS DE DESCANSOS MAIS PROLONGADOS, INCLUSIVE NOS DIAS DE CARNAVAL.

III- AS EMPRESAS PODERÃO EXCEDER A JORNADA NORMAL DE TRABALHO ATÉ O LIMITE DE 10 (DEZ) HORAS SEMANAIS, DESDE QUE ESTAS HORAS SEJAM DEVIDAMENTE COMPENSADAS ATÉ NO MÁXIMO DENTRO DA QUINZENA SUBSEQUENTE, RESPEITADO O LIMITE DE 220 HORAS MENSAS, CASO EM QUE EXTRAPOLADO ESTE LIMITE, E TÃO SOMENTE O EXCEDENTE, SERÁ PAGO COMO HORAS EXTRAS NA FORMA DA CLÁUSULA 10ª. AS EMPRESAS QUE PRATICAM A COMPENSAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO, PODERÃO TAMBÉM UTILIZAR-SE DESTA FACULDADE, SEM QUE ISSO REPRESENTA NULIDADE DO ACORDO DE COMPENSAÇÃO, RESPEITADAS O LIMITE DE 220 HORAS MENSAS.

IV- QUALQUER OUTRA FORMA DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO DEVERÁ SER OBJETO DE NEGOCIAÇÃO ENTRE A EMPRESA E O SINDICATO PROFISSIONAL.



**63 - BANCO DE HORAS – FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO.**

AS EMPRESAS QUE PRETENDEREM ADOPTAR O SISTEMA DE BANCO DE HORAS – FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO – ART. 59, § 2º, CLT, FICAM DESDE JÁ AUTORIZADAS, DEVENDO PARA TANTO FAZER UM ACORDO COLETIVO COM A PARTICIPAÇÃO DO SINDICATO PROFISSIONAL.

ALÉM DA OBSERVAÇÃO DOS DISPOSITIVOS DE LEI, A NEGOCIAÇÃO COLETIVA DEVERÁ OBSERVAR:

– A COMPENSAÇÃO NÃO PODERÁ SER ESTABELECIDA EM PROPORÇÃO INFERIOR A 1x1 NO QUE SE REFERE AOS DIAS ÚTEIS E 1x2 NO QUE SE REFERE AOS DOMINGOS E FERIADOS.

– AS FOLGAS DEVERÃO SER GOZADAS DA SEGUINTE FORMA:

ACUMULO MÍNIMO DE 04 (QUATRO) HORAS;

FOLGAS COLETIVAS A CRITÉRIO DA EMPRESA;

FOLGAS INDIVIDUAIS NEGOCIADAS ENTRE O EMPREGADO E SUA SUPERVISÃO;

– O SINDICATO PROFISSIONAL DEVERÁ SER COMUNICADO COM ANTECEDÊNCIA DE OITO DIAS, PARA PARTICIPAR DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA, CUJA VOTAÇÃO SERÁ POR ESCRUTÍNIO SECRETO;

– AS HORAS QUE NÃO FOREM COMPENSADAS SERÃO PAGAS COM OS CORRESPONDENTES ADICIONAIS, QUANDO DA RESCISÃO CONTRATUAL;

– AS EMPRESAS DEVERÃO MANTER QUADRO DE DÉBITO OU CRÉDITO DO SALDO DE HORAS, OU FORNECER EXTRATO DESSE SALDO AOS FUNCIONÁRIOS MENSALMENTE;

PARÁGRAFO ÚNICO – A ADOÇÃO DO SISTEMA DE FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO AUTOMATICAMENTE RESCINDIRÁ EVENTUAL ACORDO DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA, SE HOUVER.

**64- CONTRATO A TEMPO PARCIAL.**

AS EMPRESAS QUE DESEJAREM PODERÃO ADOPTAR O CONTRATO DE TRABALHO A TEMPO PARCIAL, INCLUSIVE PARA OS EMPREGADOS ATUAIS, EM CONFORMIDADE COM A LEGISLAÇÃO ESPECÍFICA EM VIGOR APLICÁVEL.

DEVENDO O SINDICATO PROFISSIONAL SER CONTACTADO COM ANTECEDÊNCIA DE DEZ DIAS, O QUAL PARTICIPARÁ OBRIGATORIAMENTE DO TERMO DE OPÇÃO A SER HOMOLOGADO.

**65- SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO.**

AS EMPRESAS QUE PRETENDEREM A SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO DE SEUS EMPREGADOS PARA PARTICIPAÇÃO EM CURSOS OU PROGRAMAS DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL, PODERÃO FAZÊ-LO, COM A PARTICIPAÇÃO DO SINDICATO PROFISSIONAL, DESDE QUE OBSERVADAS AS EXIGÊNCIAS LEGAIS.

**66- LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS**

OS DIRIGENTES SINDICAIS ELEITOS E NO MÁXIMO DE UM POR EMPRESA, PERTENCENTE AO SINDICATO PROFISSIONAL CONVENIENTE, SERÃO LIBERADOS POR ATÉ 15 (QUINZE) DIAS, SUCESSIVOS OU ALTERNADOS, NO PRAZO DE VIGÊNCIA DESTA CONVENÇÃO, PARA, 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 ÚTEIS, COM A COMPROVAÇÃO DO EFETIVO COMPARECIMENTO NO EVENTO.

PARÁGRAFO ÚNICO - AS EMPRESAS COM MAIS DE CEM FUNCIONÁRIOS DEVERÃO QUANDO SOLICITADAS, NAS MESMAS CONDIÇÕES DO "CAPUT", ALÉM DO DIRIGENTE SINDICAL, LIBERAR MAIS UM FUNCIONÁRIO PARA OS MESMOS OBJETIVOS.

**67- COMUNICADOS DO SINDICATO**

AS EMPRESAS COLOCARÃO A DISPOSIÇÃO LOCAL APROPRIADO E ACESSÍVEL AOS TRABALHADORES PARA AFIXAÇÃO DE COMUNICADOS OFICIAIS DE INTERESSE DA CATEGORIA, OS QUAIS SERÃO ENCAMINHADOS AO SETOR COMPETENTE DA EMPRESA.

PARAGRAFO ÚNICO – A ENTIDADE PROFISSIONAL MANTERÁ UM CADASTRO DE ENDEREÇAMENTO E ARQUIVO DE MÃO DE OBRA DISPONÍVEL, DEVENDO AS EMPRESAS INTRESSADAS SOLICITAR AO SINDICATO PROFISSIONAL QUANDO DE SUAS NECESSIDADES QUANTO AO NUMERO DE TRABALHADORES E FUNÇÕES, DE MANEIRA QUE O SINDICATO PROFISSIONAL FARÁ O ELO DE LIGAÇÃO ENTRE A OFERTA E A PROCURA DE MÃO DE OBRA / COLOCAÇÃO, SENDO QUE SERÃO INCLUIDOS NESSE CADASTRO GERAL TODOS OS TRABALHADORES QUE TIVEREM SUAS RESCISÕES DE CONTRATO DE TRABALHO HOMOLOGADAS.

**68- PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS**

OS SINDICATOS PATRONAIS E SINDICATOS PROFISSIONAIS CONVENIENTES, PROCURARÃO PROMOVER REUNIÕES VISANDO A FORMAÇÃO DE COMISSÃO INTERSINDICAL, PARA PROMOVER ESCLARECIMENTOS, CONSCIENTIZAÇÃO NO SENTIDO DE AUXILIAR AS EMPRESAS NO CUMPRIMENTO DA LEI, QUE TRATA DA PARTICIPAÇÃO DOS EMPREGADOS NOS LUCROS/RESULTADOS DAS EMPRESAS, INCLUSIVE VISANDO A ELABORAÇÃO DE DOCUMENTO CONTENDO ORIENTAÇÕES, PRAZOS E ESPECIFICAÇÕES PARA A APLICAÇÃO DA LEI EM QUESTÃO.



**69 - CONCESSÃO DE CESTA BÁSICA E OU VALE ALIMENTAÇÃO.**

SERÁ CONCEDIDO AOS TRABALHADORES, UMA CESTA BÁSICA E OU VALE ALIMENTAÇÃO, EM VALOR MÍNIMO DE R\$ 50,00 (CINQUENTA REAIS), A PARTIR DE 1º DE MARÇO DE 2012, MENSALMENTE DURANTE A VIGÊNCIA DESTA CONVENÇÃO, RESSALVADAS AS CONDIÇÕES MAIS FAVORÁVEIS, JÁ EXISTENTES NA EMPRESA.

AS EMPRESAS PODERÃO OPTAR PELA ENTREGA DO BENEFÍCIO EM GÊNEROS ALIMENTÍCIOS, TICKETS REFEIÇÃO, CARTÃO, VALE MERCADO, E OUTROS CONGÊNERES.

A CONCESSÃO DESTES BENEFÍCIOS NÃO INTEGRA OS SALÁRIOS DOS EMPREGADOS PARA NENHUM EFEITO LEGAL.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - AS EMPRESAS PODERÃO CONDICIONAR O PRESENTE BENEFÍCIO ÀS PROGRAMAS DE INCENTIVO À ASSIDUIDADE E OU PRODUTIVIDADE.

PARÁGRAFO SEGUNDO - OS EMPREGADOS QUE SE ENCONTRAREM COM O CONTRATO DE TRABALHO SUSPENSO OU INTERROMPIDO POR AUXÍLIO DOENÇA E OU ACIDENTE, RECEBENDO BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO NÃO TERÃO DIREITO À CONCESSÃO AQUI INSTITUÍDA A PARTIR DO 16º DIA DE AFASTAMENTO.

**70- COMISSÃO TÉCNICA PARA ESTUDOS DE ACIDENTES DE TRABALHO E DOENÇAS PROFISSIONAIS**

OS SINDICATOS CONVENIENTES PROCURARÃO FORMAR UMA COMISSÃO TÉCNICA NÍVEL REGIONAL, VISANDO A REALIZAÇÃO DE ESTUDOS NAS ÁREAS DE ACIDENTE DE TRABALHO E DOENÇAS PROFISSIONAIS, ESPECIALMENTE NA ÁREA DAS EMPRESAS FABRICANTES, REFORMADORAS E RECUPERADORAS DE BATERIAS, OU QUE MANIPULEM ÓXIDO DE CHUMBO, PARA AFERIÇÃO DOS GRAUS POLUENTES, VISANDO A INSTITUIÇÃO DE MECANISMOS E INSTALAÇÕES DE EQUIPAMENTOS VISANDO A DIMINUIÇÃO E OU ELIMINAÇÃO DOS RISCOS AOS EMPREGADOS DE TAIS EMPRESAS, BEM COMO COBRAR A EXISTÊNCIA DE LAUDOS DE INSALUBRIDADE, PERICULOSIDADE E PENOSIDADE, PODENDO ESTA COMISSÃO SOLICITAR A PARTICIPAÇÃO E AUXÍLIO DE INSTITUIÇÕES GOVERNAMENTAIS RELACIONADOS COM A SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - AS ENTIDADES CONVENIENTES DESDE JÁ SE COMPROMETEM A REALIZAR NO ANO DE 2012 EM DATA A SER DEFENIDA PELAS PARTES, UM CONGRESSO/EVENTO COM A FINALIDADE DE PROMOVER A DISCUSSÃO E ESTUDOS DE EDUCAÇÃO NA SAÚDE, MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO, CONSCIENTIZAÇÃO SOBRE MELHORIAS NAS CONDIÇÕES DO TRABALHO, CONSCIENTIZAÇÃO SOBRE A AIDS, DST, ABANDONO DO FUMO E DO ALCOOLISMO, VISANDO DIMINUIR OS RISCOS DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS DE INTERESSE DE AMBAS AS PARTES.

PARÁGRAFO SEGUNDO - OS SINDICATOS CONVENIENTES PROMOVERÃO CAMPANHAS PERIÓDICAS NAS EMPRESAS DE ORIENTAÇÃO E CONSCIENTIZAÇÃO SOBRE AS CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL E A PRÁTICA DO ASSÉDIO SEXUAL.

**71- FISCALIZAÇÃO DO CUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**

TRIMESTRALMENTE AS ENTIDADES SINDICAIS, PROFISSIONAL E PATRONAL, REALIZARÃO REUNIÃO AVALIATIVA VISANDO A VERIFICAÇÃO DAS TRANSGRESSÕES DESTA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO E AS MEDIDAS NECESSÁRIAS A COIBIR TAIS OCORRÊNCIAS, EM COMUM ACORDO.

**72- MULTA POR ATRASO NO RECOLHIMENTO DE MENSALIDADES**

A EMPRESA DEVERÁ RECOLHER A MENSALIDADE DEVIDA AO SINDICATO PROFISSIONAL, DECORRENTE DA TAXA DE ASSOCIAÇÃO PAGA POR SEUS EMPREGADOS MENSALMENTE, MEDIANTE EXPRESSA AUTORIZAÇÃO DESTES, EM ATÉ 7 (SETE) DIAS APÓS TER SIDO FEITO O DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - NO CASO DE COBRANÇA FEITA PELO PRÓPRIO SINDICATO PROFISSIONAL, A EMPRESA TERÁ 5 (CINCO) DIAS APÓS TER SIDO FEITO O DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO.

PARÁGRAFO SEGUNDO - CASO NÃO HAJA O REPASSE DO SINDICATO NO PRAZO DE DEZ DIAS APÓS O DESCONTO DO FUNCIONÁRIO, A EMPRESA INCORRERÁ EM MULTA DE 10% MAIS JUROS DE 2% AO MÊS, SEM PREJUÍZO DA APLICAÇÃO DA CORREÇÃO MONETÁRIA LEGAL.

**73 - ABONO DE FALTA À EMPREGADA MÃE.**

AS MÃES EMPREGADAS, QUE TENHAM FILHO(S) CURSANDO O 1º. E 2º. GRAUS, QUANDO CONVOCADAS PARA REUNIÕES ESCOLARES A SE REALIZAREM EM HORÁRIO COINCIDENTE COM A SUA JORNADA DE TRABALHO, TERÃO ABONADAS AS HORAS DE AUSÊNCIA AO TRABALHO LIMITADAS A TRÊS HORAS EM DUAS VEZES AO ANO, APRESENTANDO À EMPRESA A CONVOCAÇÃO DA ESCOLA.

**74 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL**

AS CONTRIBUIÇÕES DEVIDAS AOS SINDICATOS PATRONAIS CONVENIENTES OBSERVARÃO AS RESPECTIVAS DECISÕES DE SUAS ASSEMBLEIAS.

**75 - COMUNICAÇÃO DE FÉRIAS COLETIVAS**

AS PARTES SIGNATÁRIAS ESCLARECEM AS CATEGORIAS ABRANGIDAS PELA PRESENTE, QUE O CONTIDO NO ARTIGO 51, INCISO V, DA LC 123/06, A DISPENSA DA COMUNICAÇÃO DA CONCESSÃO DE FÉRIAS COLETIVAS, NÃO SE APLICA AO SINDICATO PROFISSIONAL.

**76 - FORO**

NOS TERMOS DA LEI 8.984/95, C/C ART. 8º. DA NORMA ÀPICE DE 88, AS PARTES ELEGEM O FORO PRIVILEGIADO DA SEDE DO SINDICATO PROFISSIONAL, MARINGÁ PR, PARA DIRIMIR QUESTÕES RELATIVAS À APLICAÇÃO DAS CCT E ACT'S E DEMAIS CONFLITOS, INCLUSIVE NO AJUIZAMENTO DAS AÇÕES COLETIVAS E DE CUMPRIMENTO EM FACE DAS EMPRESAS REPRESENTADAS PELOS SINDICATOS PATRONAIS, EM TODA BASE TERRITORIAL, OBSERVANDO-SE O ART. 545 DA CLT.



**77 - PENALIDADE**

FICA INSTITUÍDA MULTA PENAL, ÀS DISPOSIÇÕES CLAUSULADAS NESTA CONVENÇÃO, POR EMPREGADO, NO VALOR EQUIVALENTE A 20% (VINTE POR CENTO) DO SALÁRIO MÍNIMO NACIONAL, A QUAL REVERTERÁ EM FAVOR DO PREJUDICADO.

**MARINGÁ - PR, 01 DE DEZEMBRO DE 2011.**

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS  
MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE MARINGÁ

SINDICATO DAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE  
MATERIAL ELÉTRICO DE CAMPO MOURÃO

SINDICATO DAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE  
MATERIAL ELÉTRICO DE MARINGÁ

SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE REPARAÇÃO DE  
VEÍCULOS E ACESSÓRIOS DE MARINGÁ

SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE REPARAÇÃO DE  
VEÍCULOS E ACESSÓRIOS DE PARANAVAI

SÁNDRA APARECIDA PAIVA  
ADVOGADA OAB-PR 17363  
CPF - 015.123.758.10

CARLOS LOMIR JAMES DE SOUZA  
ADVOGADO OAB-PR 15365  
CPF - 148.224.151-04

JULIANO NARDON NIELSEN  
ADVOGADO OAB-PR 39750  
CPF - 007.176.939-02

ASSESSOR JURÍDICO ENTIDADE PROFISSIONAL



Emolumentos	42,30
Funrejus	5,65
Distribuidor	5,99
Funarpen	0,73
Microfilme	0,42

Total	RS	55,09
	VRC	300,00

"Selo afixado na via entregue à parte"

**PROTOCOLADO E REGISTRADO  
EM MICROFILME**

**Nº 394.386**

Maringá-PR, 24 de fevereiro de 2012.

Alexandre Xavier Cavalcante  
Esc. Juramentado