



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

Reconhecido pelo MTPS em 27/03/1963 - sob nº 166.348

Site: www.sindmetalurgicos.com.br

SEDE PRÓPRIA: Av. Paissandu, 517 - Fone: (44) 4009-3100 - Cx. Postal, 1232 - Cep 87050-130 - Maringá - PR

SUB-SEDES: Av. Manoel Mendes de Camargo, 2634 - Fone: (44) 3523-3956 - Campo Mourão - PR
Rua Getulio Vargas, 635 - Jd. São João - Fone: (44) 3045-5005 - Paranavaí - PR
Rua Perobal, 4180 - Fone: (44) 3624-2610 - Umuarama - PR
Rua Eugênio Mella, 503 - Fone (44) 3425-1499 - Loanda - PR
Av. Mato Grosso, 756 - Sala 01 - Fone: (44) 3629-4028 - Cianorte - PR

**Convenção Coletiva de
Trabalho 2015/2016
Nº 455456**

BASE TERRITORIAL: MARINGÁ: Alto Paraná, Altônia, Ângulo, Araruna, Astorga, Campina da Lagoa, Campo Mourão, Cianorte, Cidade Gaúcha, Colorado, Cruzeiro do Oeste, Cruzeiro do Sul, Diamante do Norte, Douradina, Dr. Camargo, Engenheiro Beltrão, Fênix, Florai, Floresta, Guairaçá, Goioerê, Iguaraçu, Iporã, Itambé, Jandaia do Sul, Janiópolis, Jussara, Loanda, Mamborê, Mandaguaçu, Mandaguari, Marialva, Maristela, Moreira Sales, Nova Esperança, Nova Londrina, Ourizona, Paçandu, Paraíso do Norte, Paracity, Paranavaí, Peabiru, Pérola, Presidente Castelo Branco, Quinta do Sol, Santa Cruz do Monte Castelo, Santa Fé, Santa Izabel do Ivaí, São Carlos do Ivaí, São João do Caiuá, São Jorge do Ivaí, Sarandi, Tamboara, Tapejara, Terra Boa, Terra Rica, Ubiratã, Umuarama, Uniflor e Xambê.

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
GRUPO 14 – 2015/2016**

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 PARANAÍ**

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/MF 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/MF 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. Fernando Yukio Mizote, CPF/MF: 007.138.389-14, **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/MF 507.662.609-68, **SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE REPARAÇÃO DE VEÍCULOS E ACESSÓRIOS DE PARANAÍ**, CNPJ/MF 80.289.531/0001-85, representado por seu presidente Sr. Juscelino Cândido de Lima, CPF/MF: 432.055.269-53, mediante as cláusulas e condições seguintes aprovadas pelas assembleias gerais convocadas para esse fim, das entidades:

01 – PRAZO DE VIGÊNCIA:

A vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho é de **01 de dezembro de 2015 a 30 de novembro de 2016**, exceto as cláusulas **07, 08, 13 15, 16, 17, 18, 24, 25, 30, 31, 33, 34, 36, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 48, 50, 51, 53, 58, 61, 67, 68 e 69** que terão vigência até **30 de novembro de 2017**.

02 – CATEGORIAS ABRANGIDAS

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrange as categorias econômicas e profissionais representadas pelas Entidades convenientes, compreendidas no grupo 14º 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 serão reajustados aplicando-se o percentual de **11% (onze por cento)** em **duas etapas**, da seguinte forma:

- **6% (seis por cento) em 1º de março de 2016; e**
- **5% (cinco por cento) em 1º de julho de 2016.**

§ 1º – Os aumentos serão efetivados com as seguintes condições:

- A) O salário vigente em **março/2015** será a base dos reajustes;
- B) O reajuste integral será aplicado **até o salário de R\$ 3.500,00** (três mil e quinhentos reais);
- C) A faixa salarial **acima de R\$ 3.500,00 e até R\$ 6.000,00** sofrerá reajuste de **90% do índice**, ou seja, **5,4%** em 01 de março de 2016 e **4,5%** em 01 de julho de 2016;
- D) A faixa salarial **acima de R\$ 6.000,00** será de livre negociação entre as partes, sendo garantido o aumento negociado das faixas anteriores.

§ 2º – Os aumentos serão efetuados nas datas estipuladas, inclusive as rescisões contratuais;

§ 3º – Os empregados contratados após março de 2015 e das empresas que foram constituídas após esta data, terão seus salários corrigidos na proporção de 01/12 (um doze avos), por mês trabalhado;

§ 4º – As empresas que quiserem e estiverem em condições poderão antecipar o reajuste salarial, compensando-o em 01/03/2016.

§ 5º Considera-se como mês de Trabalho a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho.

04 – PISO SALARIAL

O piso salarial de ingresso de nossa categoria será **R\$ 1.209,00 a partir de 01 de março de 2016** e de **R\$ 1.266,00 a partir de 01 de julho de 2016**.

§ 1º – Aos empregados desprovidos de qualificação profissional, que tenham sido admitidos a partir de 01 de dezembro de 2015, será garantida a percepção do salário equivalente a 80% (oitenta por cento) do piso salarial da categoria, por um período máximo de 12 (doze) meses, respeitando sempre o valor do salário mínimo nacional;

§ 2º – As empresas manterão em seus quadros funcionais número de aprendizes de acordo com a legislação em vigor.

05 – ABONO SALARIAL

As empresas pagarão em **29 de junho de 2016**, a todos seus empregados que constarem na folha de pagamento de **março de 2015**, um abono salarial no valor de **R\$ 711,00** (setecentos e onze reais).

§ 1º – O abono será devido nas rescisões que ocorrerem no período de dezembro/2015 a junho de 2016.

§ 2º – As empresas poderão optar pelo pagamento em até duas parcelas iguais de R\$ 355,50 (trezentos e cinquenta e cinco reais e cinquenta centavos), sendo a primeira no dia 26/05/2016 e a segunda no dia 27 de julho de 2016.

§ 3º – As empresas poderão pagar o abono a partir de janeiro/2016, tendo como limite as datas constantes na cláusula anterior.

§ 4º – O pagamento desse abono salarial poderá, se interesse da empresa, ser incluso nas folhas de pagamentos dos meses de abril/2016 e junho/2016 recolhido nos meses citados no caput da cláusula.

06 – CONCESSÃO DE CESTA BÁSICA

Será concedida aos trabalhadores, uma cesta básica no valor de **R\$ 106,00 (cento e seis reais)**, a partir de 01 de março de 2016 até 28 de fevereiro de 2017, mensalmente, ressalvadas as condições mais favoráveis já existentes, não se incluindo aqui as refeições fornecidas nas empresas.

I) As empresas poderão optar pela entrega do benefício em gêneros alimentícios, tickets refeição, cartão, ou vale mercado;

II) A concessão deste benefício não integra os salários dos empregados para nenhum efeito legal;

III) Deixará de fazer jus ao benefício o empregado que apresentar mais de 01 (uma) falta injustificada ao trabalho no mês. Sendo permitida a somatória dos minutos se estes ultrapassarem 16 horas no mês, ou seja 02 (dois) dias de trabalho no mês.

IV) 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 a concessão aqui instituída a partir do 16º (décimo sexto) dia de afastamento;

V) Os empregados admitidos ou demitidos para fazer jus à concessão do benefício deverão ter trabalhado pelo menos 15 (quinze) dias no mês.

VI) O benefício será devido inclusive no período de férias.

VII) Deverá ser paga a cesta básica no período em que a empregada estiver em gozo de licença maternidade.

VIII) O benefício será pago juntamente com o salário do respectivo mês trabalhado.

IX) O auxílio cesta alimentação previsto na presente cláusula é desvinculado do salário, sendo certo que não terá natureza remuneratória, nos termos da lei n.º 6.321 de 14 de abril de 1976, de seus decretos regulamentadores e da portaria GM/M.T.E n.º 03, de 01.03.2002 (dou 05/03/2002) com as alterações dadas pela portaria GM/M.T.E n.º 08, de 16.04.2002.

07 – PAGAMENTO DE SALÁRIO

As empresas que não efetuam o pagamento em moeda corrente ou depósito 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.

08 – COMPROVANTE DE PAGAMENTO

As empresas fornecerão comprovantes de pagamentos de salário a seus empregados, com a discriminação da 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.

09 – SALÁRIO ADMISSÃO

Será garantido ao empregado admitido para a mesma função de outro, com menos de 01(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.

10 – SALÁRIO DO COMISSIONADO

Garante-se ao empregado que recebe exclusivamente comissão o piso salarial da categoria previsto nesta convenção, quando estas comissões não atingirem o valor do piso salarial.

Parágrafo único – a média das comissões, para efeito de cálculo de 13º (décimo terceiro) salário e das férias, bem como outras exigências legais, deverá ser obtida com o cômputo da média dos 04 (quatro) maiores salários, recebidos durante os últimos 06 (seis) meses.

11 – 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.

12 – ADIANTAMENTO DE SALÁRIO/VALE

As empresas concederão aos empregados que solicitarem, o adiantamento até o dia 20 (vinte) de cada mês, inclusive no mês que houver o pagamento da 1ª (primeira) parcela do 13º (décimo terceiro) salário.

Parágrafo único – o adiantamento de salário será no mínimo de 10% (dez por cento) e no máximo de 40% (quarenta por cento) do salário nominal mensal, desde que o empregado tenha trabalhado, o período equivalente.

13 – DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO

As empresas que 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 (dez) de cada mês, sob pena de multa de 10% (dez por cento) e juros de 2% (dois por cento) ao mês.

Parágrafo único – Fica permitido às empresas, quando oferecida 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.

14 – 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 03 (três) dias úteis, a partir da data da constatação da diferença.

15 – PROMOÇÕES

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

16 – HORAS EXTRAS

As horas extras serão remuneradas com o adicional de 50% (cinquenta por cento) em relação à hora normal. As horas extras que excederem a 10 (dez) semanais, contadas a partir da segunda feira, serão remuneradas, na parte que exceder, com um acréscimo de 60% (sessenta por cento) calculado sobre o valor da hora normal.

§ 1º – 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 adicional de 100% (cem por cento), sem prejuízo do recebimento do próprio dia, a que o empregado já fizera jus.

§ 2º – Na hipótese de a empresa convocar o empregado durante o seu período de repouso, para prestar serviços emergenciais, fica-lhe garantido o pagamento mínimo das horas extraordinárias, nos termos da CCT. Quando o trabalho extraordinário ocorrer em outras localidades urbanas ou rurais, as empresas deverão ainda custear as despesas com transporte, alimentação, bem como estadia caso seja necessário.

17 – INÍCIO DAS FÉRIAS

As férias dos empregados não podem se iniciar em dias de feriados (civis e religiosos), domingos e dia compensado (caso dos sábados na compensação semanal), abrangendo férias coletivas e individuais.

I) A presente cláusula não se aplica no caso de férias vencidas, que incorrerá na dobra na forma da legislação em vigor;

II) Observa-se às empresas que cumpram o art. 145 da CLT:

"Art. 145 – O Pagamento da remuneração das férias e, se for o caso, o do abono referido no art.143 serão efetuados até 2 (dois) dias antes do início do respectivo período".

Parágrafo único – O empregado dará quitação do pagamento, com indicação do início e do termo de férias."

18 – 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 artigo 136 da CLT.

§ 1º – Fica vedado à empresa interromper o gozo das férias concedidas aos seus empregados, exceto em casos de força maior – art. 501, CLT.

§ 2º – A remuneração adicional de 1/3 das férias, constante da Constituição Federal, será paga no início das férias individuais ou coletivas.

19 – FÉRIAS PROPORCIONAIS

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

Parágrafo único – Em decorrência de problemas técnicos, econômicos ou financeiros, as empresas poderão programar e conceder férias antecipadas para os empregados com período aquisitivo de férias incompleto, observando-se que a remuneração adicional de 1/3 (um terço) constitucional, deverá ser paga no início do gozo dessas férias, quer coletivas e ou individuais.

20 – COMUNICAÇÃO DE FÉRIAS COLETIVAS

As partes signatárias esclarecem às 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, devendo o empregador, com no mínimo 15 (quinze) dias de antecedência comunicá-lo.

21 – AVISO PRÉVIO

O aviso prévio será obrigatoriamente comunicado por escrito ao empregado, contra cópia, esclarecendo se o mesmo será cumprido trabalhando e/ou indenizado.

§ 1º – Quando da comunicação do aviso prévio aos empregados, recomenda-se às empresas que indiquem por escrito o dia, hora e local para o recebimento das verbas rescisórias;

§ 2º – Dispõe o artigo 1º da Lei 12.506, de 11 de outubro de 2011 que:

"Art. 1º - O aviso prévio de que se trata o capítulo IV da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto - Lei 5452, de 1º de maio de 1943, será concedido na proporção de 30 (trinta) dias aos empregados que contém até 1 (um) ano de serviço na mesma empresa.

Parágrafo único. Ao aviso prévio previsto neste artigo serão acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias."

22 – DISPENSA DO AVISO PRÉVIO

O empregado demitido ou que vier a pedir demissão será dispensado de qualquer ônus do aviso prévio, bem como ficará a empresa exonerada do pagamento dos dias restantes não trabalhados, no momento em que o empregado comprovar a obtenção de nova colocação, mediante comprovação efetiva por parte do empregado.

23 – 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 01 (um) ano a contar da data do seu desligamento.

24 – AUSÊNCIAS 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 declara em sua CTPS, viva sob sua dependência econômica. Entenda-se por ascendentes, pai, mãe, avós, e por descendentes, filhos e neto, na conformidade da lei civil;

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 03 (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;

E) No caso de internação da esposa, coincidente com a jornada de trabalho, ou de filhos quando houver impossibilidade da esposa ou companheira efetuar a, o empregado terá 01 (um) dia de ausência abonado, não sendo considerada para efeito do descanso semanal remunerado, férias e o 13º salário, e somente após a efetiva comprovação pelo faltoso;

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 puder ser obtido em dia não útil).

25 – 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 ele, pelo menos na data base;

C) Sempre que as empresas receberem as CTPS dos seus empregados para anotações, estas fornecerão comprovantes de entrega e devolução. Recomenda-se o uso de impresso padrão;

D) Observa-se aos empregadores que se encontra em vigor da 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 nas carteiras de trabalho de seus empregados, sob pena de incorrerem em infrações penais, conforme lei.

26 – EMPREGADAS MULHERES

A) As empresas juntamente com o Sindicato Profissional, promoverão a todos os trabalhadores das empresas, quando solicitado previamente, campanhas periódicas de orientação e conscientização sobre as consequências do assédio moral e a prática do assédio sexual.

B) As empresas deverão incentivar a qualificação e a formação profissional da mulher na categoria metalúrgica.

27 – 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 b) assegurando-se lhe o direito em permanecendo no emprego, a amamentar seu filho até que este complete 6 (seis) meses de idade, gozando de 02 descansos especiais de 30 minutos cada um (art. 396 CLT).

§ 1º – A critério da empregada o descanso a que alude o caput da cláusula, poderá ser gozado cumulativamente no início ou término da jornada diária;

§ 2º – Com referência a licença a empregada adotante, deverá ser observada a lei 10.421/2002, que estendeu a mãe adotiva o direito à licença-maternidade e ao salário maternidade, alterando a CLT.

28 – ABONO DE FALTA À EMPREGADA MÃE

As mães empregadas, que tenham filho (s) cursando o ensino fundamental e médio, 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 3 (três) horas em 2 (duas) vezes ao ano, apresentando à empresa a convocação da escola.

29 – 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 à 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 à aposentadoria, fica extinta esta garantia convencional.

30 – ABONO POR APOSENTADORIA

A) O empregado com mais 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.

B) Aos empregados com mais de 10 (dez) anos de serviços na mesma empresa o abono será de 02 (dois) salários base.

31 – AUXÍLIO EDUCAÇÃO

Recomenda-se às empresas, utilizarem-se do convênio do salário educação para a concessão de bolsas de estudo de 1º grau em escolas particulares, a filhos de funcionários.

32 – AUXÍLIO FUNERAL

No caso de falecimento do empregado que receba até 10 (dez) vezes o salário mínimo nacional vigente, como salário nominal, a empresa pagará a título de auxílio funeral, juntamente com o saldo de salários e outras verbas trabalhistas remanescentes, 02 (dois) salários nominais (base da categoria). No caso de falecimento de empregado com mais de 10 (dez) anos de tempo de serviço prestados na mesma empresa, será pago o valor equivalente a 03 (três) salários nominais (base da categoria).

Parágrafo único – 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.

33 – COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO-DOENÇA

As empresas complementarão o valor salário líquido no período de afastamento por doença ou acidente de trabalho, compreendido entre 16º (décimo sexto) ao 45º (quadragésimo quinto) dia, 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.

§ 1º – Para os empregados que não tem direito por não ter ainda completado o período de carência exigido pela previdência social, a empresa pagará 70% (setenta por cento) do salário mensal entre o 16º (décimo sexto) ao 45º (quadragésimo quinto) dia, respeitando também o limite máximo de contribuição previdenciária.

§ 2º - 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.

§ 3º – Excluem-se os empregados afastados durante a vigência do contrato de experiência.

§ 4º – 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.

§ 5º – No caso de afastamentos médicos, o empregado se obriga a imediatamente comunicar ao empregador a sua condição atual, apresentando o competente documento médico.

34 – 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.

Recomenda-se que as empresas observem a Norma de Procedimento Técnico (NPT) -17 do Código de Segurança contra Incêndio e Pânico do Corpo de Bombeiros da Polícia Militar do Paraná e a Norma Regulamentadora 23 (NR-23) do Ministério do Trabalho e Emprego.

35 – TRANSPORTE

Na hipótese de a 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.

§ 1º – As empresas, sempre que possível, procurarão coincidir os horários de entrada e saída de seus empregados com os horários de transporte coletivo.

§ 2º – Recomenda-se às 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.

§ 3º – No caso do fornecimento do vale transporte recomenda-se a observação da Lei 7418/1985.

36 – 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 02 (duas) parcelas dos medicamentos adquiridos com receita médica, cujo custo de aquisição ultrapassar de 20% (vinte por cento) do salário base do empregado;

C) O estabelecimento de convênio com farmácias e drogarias, para descontos em folha de pagamento do mês seguinte ao da aquisição dos medicamentos, sempre que não for possível o parcelamento recomendado na letra "b".

37 – ATESTADOS MÉDICOS

As faltas ocorridas por motivo de doença poderão ser justificadas por atestados médicos fornecidos pela instituição previdenciária, bem como por atestados médicos e odontológicos.

§ 1º – Tais atestados, que somente poderão ser concedidos até o prazo máximo de 15 (quinze) dias, não serão questionados quanto a sua origem.

§ 2º – O empregado deverá entregar os atestados na empresa, no prazo de 03 (três) dias após o retorno ao trabalho.

38 – 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 demissão, segundo o PCMSO (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional).

A) Os resultados dos exames serão entregues ao empregado, quando por este ou seu médico forem requeridos.

B) Os critérios relativos ao serviço médico, local e outros aspectos aos exames, são de responsabilidade das empresas.

C) As empresas fabricantes ou recuperadoras de baterias, que manipulam óxido de chumbo, submeterão seus empregados a exames médicos específicos.

39 – EXAMES LABORATORIAIS

O empregado será dispensado do trabalho no caso de existir a necessidade de submeter-se a exames laboratoriais, quando solicitado pelo médico da empresa, do Sindicato ou da Previdência Social pelo tempo necessário a realização dos exames, mediante a respectiva comprovação.

40 – DOAÇÃO DE SANGUE

Fica permitido ao trabalhador que necessitar doar sangue, 1 (uma) vez por ano, sem prejuízo de seu salário e outras incidências de sua falta, desde que devidamente comprovada.

41 – PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR

Os empregados selecionados para prestarem serviço militar obrigatório, terão estabilidade provisória, desde a convocação até 30 (trinta) dias após a dispensa pelo órgão das forças armadas.

§ 1º – 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.

§ 2º – 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.

42 – 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.

43 – PAGAMENTO DE PIS

As empresas, quando possível, promoverão o pagamento do PIS aos seus empregados, no próprio local de trabalho.

Parágrafo único – Em caso contrário, oferecerá de acordo com sua conveniência e determinação, 02 (duas) horas do expediente normal para que o empregado receba o PIS.

44 – UNIFORME, FERRAMENTAS E EPI'S

A) As empresas fornecerão, gratuitamente, aos empregados, quando a função exigir, de acordo com o PPRA (Programa de Prevenção aos Riscos Ambientais), uniformes, ferramentas, macacões e outras peças de vestimenta bem como EPI's (Equipamento de Proteção Individual);

B) O empregado se obrigará ao uso devido, a boa manutenção e limpeza dos EPI's (Equipamentos de Proteção Individual) e uniformes conforme a Norma Regulamentadora 06 (NR-06) do Ministério do Trabalho e Emprego, que receber e a indenizar a empresa por extravio ou dano, desde que se comprove o caráter doloso;

C) Extinto ou rescindido o seu contrato de trabalho, deverá o empregado devolver os equipamentos e uniformes, que continuam de propriedade da empresa;

D) Quando do fornecimento dos EPI's (Equipamentos Proteção Individual) e Segurança, as empresas instruirão seus empregados quanto ao uso adequado, manutenção e cuidados necessários, por intermédio das ordens de serviço conforme a Norma Regulamentadora 01 (NR-01) do Ministério do Trabalho e Emprego.

E) 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;

F) 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;

G) 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.

45 – ELEIÇÃO DA CIPA

A) A eleição da CIPA deverá ser precedida de ampla divulgação interna, sendo convocada com a antecedência de 60 (sessenta) 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.

46 – BATERIAS

A) Os sindicatos convenentes procurarão promover palestras de conscientização 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.

B) Recomenda-se ainda a essas empresas, que se equipem adequadamente, cumpram e façam cumprir as normas de segurança, especialmente a NR 15 anexo 13.

47 – MEDIDAS DE PROTEÇÃO – TREINAMENTO – MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS

Quando da admissão de novos empregados e ou da alteração de função, as empresas deverão promover o devido treinamento, sem prejuízo de:

A) No 1º (primeiro) dia de trabalho do empregado, a empresa fará o treinamento com EPI's (Equipamentos de Proteção Individual) e EPC (Equipamentos de Proteção Coletiva), 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 (FICHA DE ENTREGA DE EPI's). Recomendando-se o correto treinamento quanto ao uso e a fiscalização constante no uso deste segundo a Norma Regulamentadora 06 - NR- 06);

C) Recomenda-se às empresas que observem todas as normas de medicina e segurança do trabalho, sobretudo a confecção de laudos técnicos específicos e mapeamento de riscos, cabendo a estas a sua execução, e o cumprimento do art.157 da CLT:

"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 –adotar as medidas que lhes 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:

"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 artigo anterior;

II – 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."

48 – PREVENÇÃO DE ACIDENTES COM PRENSAS MECÂNICAS, MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS

Recomenda-se às empresas que possuem prensas mecânicas, máquinas e equipamentos, 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.

49 – 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.

50 – AUTOMAÇÃO

Aos funcionários que tiverem suas funções extintas ou modificadas por alterações tecnológicas 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.

51 – PREENCHIMENTOS DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA

As empresas deverão preencher a documentação exigida pelo INSS quando solicitado pelo empregado, fornecê-la obedecendo aos seguintes prazos máximos:

- A) Para fins de obtenção de auxílio doença → 05 (cinco) dias úteis;
- B) Para fins de aposentadoria → 10 (dez) dias úteis;
- C) Para fins de obtenção de aposentadoria especial → 15 (quinze) dias úteis;

52 – LAUDO DE INSALUBRIDADE

A) 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 (Ministério do Trabalho e Emprego);

B) 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;

C) 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 – 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 evidenciados no PPRA (Programa de Prevenção aos Riscos Ambientais) e no LTCAT (Laudo Técnico das Condições Ambientais do Trabalho).

54 – NECESSIDADES HIGIÊNICAS

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

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

55 – LOCAL PARA REFEIÇÃO

Recomenda-se às empresas que mantenham em suas dependências, local apropriado, dentro das condições possíveis, para que os empregados possam utilizar para refeições.

56 – CHUVEIROS

As empresas deverão manter em suas instalações, chuveiros para o uso de seus funcionários, na proporção de um para cada trinta funcionários.

Parágrafo único: 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 -0/12)."

57 – ÁGUA POTÁVEL

A água potável oferecida aos trabalhadores deverá ser anualmente submetida à análise bacteriológica. Os reservatórios de água deverão ser mantidos nas condições de higiene e limpeza adequadas e se possível, fora da área de sanitários.



58 – 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 (décimo) dia útil após a data em que esta ocorreu, multa esta que reverterá em favor do empregado.

§ 1º – No caso de o 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.

§ 2º – No caso de alegação de cometimento de falta grave, ensejadora de justa causa, incluem-se na obrigatoriedade estabelecida no "caput", apenas as verbas tidas como incontroversas (salário, férias vencidas, etc...), observando-se a partir da vigência desta Convenção, o teor da instrução normativa 15/2010 do MTE.

59 – 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.

60 – 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.

61 – 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;

62 – CONTRIBUIÇÕES DE NATUREZA CONVENCIONAL

Em conformidade com a Assembleia Geral Extraordinária da categoria trabalhadora – Sindmetalúrgicos, em observâncias aos preceitos legais e constitucionais, conforme decisão prevista nos termos de Audiência nº 4317/2013, no Procedimento Preparatório 000457.2008.09.001/3, do Ministério Público do Trabalho, Procuradoria Regional do Trabalho da 9ª Região, Procuradoria do Trabalho no Município de Maringá, do dia 05 de junho de 2013, será procedido o desconto no salário de cada trabalhador metalúrgico associado ou não, alcançados pela CCT 2015/2016, e pelos benefícios a todos aproveitados em razão da representatividade, nos seguintes termos:

A) Será descontado a título de contribuições de natureza convencional, o percentual de 1% (um por cento) da remuneração bruta anual, inclusive 13º (décimo terceiro) salário. O referido desconto será fracionado em 13 (treze) parcelas mensais de 1% (um por cento) ao mês da remuneração bruta mensal de cada trabalhador associado ou não por esta Entidade, a serem pagos até o dia 10 (dez) de cada mês.

B) Com referência ao desconto sobre 13º (décimo terceiro) salário, as contribuições de natureza convencional, deverão ser pagas até 21 de dezembro de 2016.

C) Fica assegurado aos trabalhadores não filiados o direito de oposição das contribuições acima descritas, no prazo de 10 (dez) dias após a assinatura da presente CCT, garantindo-lhe a possibilidade de apresentação de documento de oposição direta e pessoalmente, na sede do Sindicato, desde que conste além da assinatura, o nome completo do trabalhador, sua inscrição no PIS, a razão social do empregador, o número da inscrição do CNPJ/MF e o endereço deste. Nos casos de envio de documento de oposição por meio postal, além dos termos mencionados acima, só será aceita com firma reconhecida da assinatura e através de AR (aviso de recebimento) discriminando o conteúdo da correspondência, considerando-se a data da postagem como sendo da apresentação. Os documentos que forem apresentados em desconformidade com esta determinação, serão considerados Crime contra a Organização do Trabalho, prevista na CLT e Legislação Federal, e passível de encaminhamento ao MPT para as devidas providências legais.

D) As referidas contribuições serão efetuadas em guias especiais fornecidas pelo Sindicato Profissional através de c/c nº 103423-5, agência 0352-2, Banco do Brasil S/A, após pagamento das devidas contribuições, as empresas deverão apresentar a relação nominal dos empregados, com os respectivos valores recolhidos, no prazo de 10 (dez) dias ao Sindicato Profissional – Sindmetalúrgicos.

63 – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

As contribuições devidas aos Sindicatos Patronais convenientes observarão as respectivas decisões de suas Assembleias.

64 – 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 21:00hs.

65 – 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 jantar), não poderão ser inferiores a uma hora nem superior a duas horas, salvo acordo escrito ou contrato coletivo conforme art. 71 da CLT.

66 – 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.

67 – 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 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 a duração do trabalho aos sábados, serão da mesma forma compensadas pela prorrogação da jornada de segunda à 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 estabelecer 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) Qualquer outra forma de compensação de jornada de trabalho deverá ser objeto de negociação entre a empresa e o Sindicato Profissional.

68 – BANCO DE HORAS – FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

As empresas que pretenderem adotar 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.

I) Além da observação dos dispositivos de lei, a negociação coletiva deverá observar:

A) 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.

B) As folgas deverão ser gozadas da seguinte forma:

- acúmulo mínimo de 04 (quatro) horas;

- folgas coletivas a critério da empresa;

- folgas individuais negociadas entre o empregado e sua supervisão;

II) O sindicato profissional deverá ser comunicado com antecedência de oito dias, obrigatoriamente, para participar da negociação coletiva, cuja votação será por escrutínio secreto, podendo ser por aclamação mediante acordo prévio entre a empresa e o sindicato;

III) As horas que não forem compensadas serão pagas com os correspondentes adicionais, quando da rescisão contratual;

IV) 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.

69 – CONTRATO A TEMPO PARCIAL

As empresas que desejarem poderão adotar o contrato de trabalho a tempo parcial, inclusive para os empregados atuais, em conformidade com a legislação específica em vigor aplicável.

Parágrafo único – O sindicato profissional deverá ser contatado com antecedência de 10 (dez) dias, o qual participará obrigatoriamente do termo de opção a ser homologado.

70 – 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.

71 – 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 assembleias, congressos, cursos e outras promoções

sindicais ou de organismos oficiais, desde que haja a comunicação prévia de no mínimo 5 (cinco) dias úteis, com a comprovação do efetivo comparecimento no evento.

Parágrafo único – As empresas com mais de 100 (cem) funcionários, deverão quando solicitadas, nas mesmas condições do "caput", além do dirigente sindical, liberar mais um funcionário para os mesmos objetivos.

72 – 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.

Parágrafo único – A Entidade Profissional manterá um cadastro de endereçamento e arquivo de mão de obra disponível, devendo as empresas interessadas solicitar ao Sindicato Profissional as suas necessidades, quanto ao número 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 incluídos nesse cadastro geral todos os trabalhadores que tiverem suas rescisões de contrato de trabalho homologadas.

73 – 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.

74 – 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.

75 – MULTA POR ATRASO NO RECOLHIMENTO DE MENSALIDADES

As empresas deverão recolher a mensalidade devida ao Sindicato Profissional, decorrente da taxa de associação paga por seus empregados mensalmente, mediante expressa autorização deste, em até 07 (sete) dias após ter sido feito o desconto em folha de pagamento.

§ 1º – No caso de cobrança feita pelo próprio Sindicato Profissional, a empresa terá 05 (cinco) dias após ter sido feito o desconto em folha de pagamento.

§ 2º – Caso não haja o repasse do Sindicato no prazo de dez dias após o desconto do funcionário, a empresa incorrerá em multa de 10% (dez por cento) mais juros de 2% (dois por cento) ao mês.

76 – 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.

77 – REPRESENTANTE PARA CONTATO COM O SINDICATO

A empresa com mais de 50 (cinquenta) funcionários, nomeará 01 (um) representante para contato de assuntos do Sindicato Profissional. Esse funcionário fará a ligação entre os funcionários da empresa e o consultor do Sindicato Profissional.

Parágrafo único – Esse representante poderá participar de cursos, treinamentos, reuniões e atividades promovidas pelos Sindicatos convenientes em até 02 (dois) dias por ano, sem prejuízos.



78 – FORO

Nos termos da Lei nº 8.984/95, c/c art. 8º, da Constituição Federal, as partes elegem o foro da Sede do Sindicato da Categoria Profissional em Maringá-PR., para dirimir questões relativas à aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho, em face das empresas representadas pelo Sindicato Patronal, para recebimento das contribuições devidas ao Sindicato Profissional, em toda sua base territorial, nos termos do art. 545 da CLT.

Maringá – PR., 01 de dezembro de 2015

[Handwritten Signature]
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS
MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE MARINGÁ

[Handwritten Signature]
SINDICATO DAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E
DE MATERIAL ELÉTRICO DE MARINGÁ

[Handwritten Signature]
SINDICATO DAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS
E DE MATERIAL ELÉTRICO DE CAMPO MOURÃO

[Handwritten Signature]
SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE REPARAÇÃO DE
VEÍCULOS E ACESSÓRIOS DE MARINGÁ

[Handwritten Signature]
SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE REPARAÇÃO DE
VEÍCULOS E ACESSÓRIOS DE PARANAÍ

[Handwritten Signature]
JOSIANE CRISTINA DA SILVA
ADVOGADA OAB-PR 47.837
CPF – 623.961.882-91
ASSESSORA JURÍDICA ENTIDADES PATRONAIS

[Handwritten Signature]
JOÃO GALDINO GOMES GONÇALVES
ADVOGADO OAB-PR 9.228
CPF – 206.181.909-53
ASSESSOR JURÍDICO ENTIDADE PROFISSIONAL

REGISTRO DE TÍTULOS E DOCUMENTOS - MARINGÁ - PR
R. João Batista de Oliveira - Oficial
Av. XV de Novembro, 331 (44) 3029-9453

Embalagens	R\$	54,80
Funrejus	R\$	7,36
Distribuidor	R\$	8,21
Funarpem	R\$	1,50
Microfilme	R\$	0,86
Total	R\$	71,81
VRC		300,00

PROTOCOLADO E REGISTRADO

LIVRO-B - DIGITALIZADO

Nº 455.456

Maringá-PR, 23 de março de 2016.

Alexandre Xavier Cavalcante

Esc. Juramentado

Selo Digital - PR20h, Yu83c.n2rt.p, Controle - 026iv.s1BP
Consulte em <http://www.funarpen.com.br>

