



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

RECONHECIDO PELO MTPS EM 27/03/1963 - SOB N.º 166.348 de 1962

BASE TERRITORIAL: MARINGÁ, Alto Paraná, Astorga, Campo Mourão, Cianorte, Colorado, Cruzeiro do Oeste, Cruzeiro do Sul, Dr. Camargo, Eng. Beltrão, Floral, Floresta, Goio-Erê, Iguaçu, Itambé, Jandaia do Sul, Janiópolis, Jussara, Mandaguaçu, Mandaguari, Marialva, Maristela, Nova Esperança, Ourizona, Paçandú, Parafso do Norte, Paranacity, Paranaíba, Peabirú, Pres. Castelo Branco, Santa Fé, São Carlos do Ivaí, São Jorge do Ivaí, Sarandi, Tamboara, Tapejara, Terra Boa, Umuarama e Uniflor.

SEDE PRÓPRIA: Av. São Paulo, 267 - Fone: (0442) 22-4513 - CEP 87013 - MARINGÁ - Paraná

SUB-SEDES: Av. Manoel Mendes de Camargo, 1.447 - Sala 4-A - Fone: (0448) 23-1221 - Campo Mourão - PR

Praça da Bíblia - Altos Estação Rodoviária - Sala 41 - Fone: (0446) 22-6623 - Umuarama - PR

“INSTRUÇÕES PARA APLICAÇÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO”

Prezados Senhores:

Anexo estamos encaminhando a V. Sa., os termos da CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, firmada entre o SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE MARINGÁ e os SINDICATO DAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE MARINGÁ, SINDICATO DAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DO ESTADO DO PARANÁ, SINDICATO DAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE APUCARANA, SINDICATO DAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICA E DE MATERIAL ELÉTRICO DE CAMPO MOURÃO, SINDICATO DAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE LONDRINA, SINDICATO DA INDÚSTRIA DE REPARAÇÃO DE VEÍCULOS E ACESSÓRIOS DE MARINGÁ, SINDICATO DA INDÚSTRIA DE REPARAÇÃO DE VEÍCULOS E ACESSÓRIOS DE PARANAÍ, SINDICATO DA INDÚSTRIA DE REPARAÇÃO DE VEÍCULOS E ACESSÓRIOS DE UMUARAMA E O SINDICATO DA INDÚSTRIA DE APARELHOS ELÉTRICOS, ELETRÔNICOS E SIMILARES DE APARELHOS RADIOTRANSMISSÃO, DE REFRIGERAÇÃO, AQUECIMENTO E TRATAMENTO DE AR, DE LÂMPADAS E APARELHOS ELÉTRICOS DO ESTADO DO PARANÁ, onde consta entre outras as seguintes condições básicas:

01 - PRAZO DE VIGÊNCIA

A vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho é de 01 de dezembro de 1991 a 30 de novembro de 1992.

02 - CATEGORIAS ECONÔMICAS E PROFISSIONAIS ABRANGIDAS

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrange as categorias econômica e profissionais representadas pelas Entidades Convenientes, compreendidas no 19º grupo 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

Todos os trabalhadores metalúrgicos terão seus salários reajustados a partir de 01-12-91, com a aplicação do percentual de 455,35% (quatrocentos e cinquenta e cinco vírgula trinta e cinco por cento), em duas parcelas como segue:

362,79% (trezentos e sessenta e dois vírgula setenta e nove por cento) em 01 de dezembro de 1991, que incidirá sobre os salários percebidos em dezembro /90 mais o percentual de 11,67% (onze vírgula sessenta e sete por cento) decorrente do parcelamento em janeiro /91, já devidamente corrigido por força da convenção anterior. E:

20,00% (Vinte por cento) em janeiro /92, que incidirá sobre os salários percebidos em dezembro /91, já devidamente reajustado.

obs: Lembramos ainda que os salários de dezembro /90 deverão ser previamente atualizados pelo percentual de 11,67% (onze vírgula sessenta e sete por cento) decorrente do parcelamento de dezembro /90 e janeiro /91 conforme consta da convenção anterior.

04 - ADMISSÕES APÓS A DATA BASE

Os empregados admitidos após 01-12-90, terão seus salários corrigidos de conformidade com a tabela de coeficiência abaixo:

Aos admitidos:	Coeficiente		Coeficiente
Até dezembro/90	5.1679	junho/91	2.1335
janeiro/91	3.8844	julho/91	1.9251
fevereiro/91	3.2116	agosto/91	1.7166
março/91	2.6719	setembro/91	1.4847
abril/91	2.3901	outubro/91	1.2841
maio/91	2.2761	novembro/91	1.0606

Lembramos que os coeficientes acima, corrigem os salários somente até o mês de dezembro. Ficando a empresa obrigada a efetuar a aplicação dos 20,00% no mês de janeiro /92.

05 - PISO SALARIAL

A remuneração mínima para os empregados admitidos em dezembro /91 será de: Cr\$ 92.000,00 (noventa e dois mil cruzeiros) e de Cr\$ 108.000,00 (cento e oito mil cruzeiros) para os empregados admitidos a partir de 01. de janeiro /92.

Sendo que nenhum empregado poderá receber salário inferior ao estabelecido para a categoria profissional.

06 - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO/VALE

As empresas ficam obrigadas a fornecer vale aos seus empregados no valor mínimo de 40% do salário nominal mensal, até o 15º dia que anteceder o dia do pagamento normal.

07 - HORAS EXTRAS

As horas extras serão remuneradas com 50% em relação a hora normal, para as primeiras 10 horas extras trabalhadas na semana, e de 60% para todas as demais que excederem de 10 horas na mesma semana.

08 - HORAS EXTRAS AOS DOMINGOS E FERIADOS

As horas extras nos dias de domingos e feriados ou dia compensados, serão remunerados com o adicional de 100% (cem por cento) até o limite de 8 horas diárias. As que excederem no mesmo dia serão pagas com adicional de 150% (cento e cinquenta por cento).

09 - SALÁRIO DO COMISSIONADO

O comissionado tem direito de receber a título de comissão o piso salarial da categoria, quando as comissões não atingirem o valor do piso salarial. E para efeito de cálculo de 13º salário, férias e demais obrigações trabalhistas deverá ser obtido com o computo da média dos quatro maiores salários, recebidos durante os últimos seis meses.

11 - PAGAMENTO DE SALÁRIOS

As empresas que não efetuam o pagamento em moeda corrente, deverão proporcionar aos trabalhadores 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.

12 - PROMOÇÕES

As empresas ficam obrigadas a anotar na CTPS do empregado, o aumento salarial decorrente de promoção, e qual o tipo de promoção foi obtida pelo trabalhador.

13 - EMISSÃO DE LAUDO DE INSALUBRIDADE

As empresas ficam obrigadas a fornecer quando solicitado pelo empregado, o laudo de insalubridade existente, como também preencher o formulário para aposentadoria especial, para fins de comprovação junto ao Instituto Previdenciário.

14 - 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 profissional, obedecendo o que dispõe o item 35 da presente convenção.

15 - EXAMES MÉDICOS

As empresas se obrigam a realizar exames médicos para os empregados, quando da admissão, periódicos e despedida. Os resultados dos exames serão entregues ao empregado, quando por este ou seu médico forem requeridos. Os critérios relativos ao serviços médico local e outros aspectos aos exames, são de responsabilidade das empresas.

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

16 - EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA

Os empregados em vias de aposentadorias, não poderá ser despedido pela empresa quando tiver com mais de 8 anos e estiver no mínimo de 24 meses para se aposentar, caso ocorra dispensa a empresa fica obrigada a pagar os salários que faltarem para completar a aposentadoria.

17 - PAGAMENTO DE VERBAS RESCISÓRIAS

A empresa incorrerá em multa de 1% (um por cento) do valor devido, para a hipótese de, ocorrendo a rescisão do contrato fora dos prazos previstos na presente Convenção mais a aplicação da multa prevista em lei que regula os prazos para rescisões de contrato de trabalho.

18 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Fica vedado a utilização de contrato de experiência para empregados readmitidos na mesma empresa e função, durante o período de um ano contado da data do seu desligamento.

19 - TESTE ADMISSÃO

A realização de testes práticos operacionais não poderá ultrapassar a 1 (um) dia. E as empresas que possuírem refeitório próprio fornecerão gratuitamente alimentação ao candidato em teste.

20 - INÍCIO DAS FÉRIAS

O início das férias dos empregados terá que se dar em dia imediatamente posterior ao feriado, descanso semanal remunerado ou dia compensado.

21 - FÉRIAS PROPORCIONAIS

Todo trabalhador tem direito a férias proporcionais com menos de um ano de serviço, mesmo quando pede a sua demissão.

22 - AVISO PRÉVIO

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

23 - JORNADA DE TRABALHO SEMANAL

Nenhum trabalhador poderá trabalhar mais que 44 horas semanais ou 220 por mês. E não sendo considerado como horas efetivas de trabalho o intervalo para café, isto se a empresa já aplicava tal medida antes da vigência da nova constituição, letra "b" da cláusula 34 do CCT em vigor.

24 - COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

Toda e qualquer compensação e prorrogação da jornada de trabalho, realizada por empresa e empregados, terá que ter assistência do Sindicato Profissional para a sua validade.

25 - AUSÊNCIAS LEGAIS

O empregado pode faltar aos serviços por três dias úteis quando contrair matrimônio, por um dia quando ocorrer falecimento de sogro ou sogra, e de um dia quando ocorrer necessidade de internamento de filho ou esposa.

26 - TAXA DE REVERSÃO ASSISTÊNCIAL DOS EMPREGADOS

Em conformidade com a decisão unânime da Assembléia Geral Extraordinária regularmente convocada nos termos do Estatuto vigente para 10/10/91, em atendimento e observância aos preceitos dos incisos XXVI do artigo 7º e incisos III e IV do artigo 8º, da Constituição Federal de 05/10/88, será procedido desconto no salário de cada empregado, associado ou não, beneficiado ou não do Sindicato Profissional conveniente, a importância de: 16% (dezesseis por cento) em duas parcelas de 8% (oito por cento) sobre os salário/remuneração, correspondente ao mês de dezembro/91 e junho/92, a serem pagos em 10/01/92 e 10/07/92 respectivamente.

26.1 - O pagamento da taxa de reversão será efetuado através de guias especiais, que serão enviadas às empresas e deverá ser completada com o envio ao Sindicato Profissional, acompanhada da relação nominativa dos empregados contribuintes, com os respectivos valores. Em caso do não recebimento da guia, a empresa poderá enviar o respectivo valor através de ordem de pagamento nominal ao SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE MARINGÁ, via Banco do Brasil s/a., conta corrente nº 3423-1 ou Caixa Econômica Federal ag. Maringá conta corrente nº 395-003-686-0, enviando posteriormente ao sindicato a relação nominal dos empregados e respectivos valores recolhidos; ou diretamente na Tesouraria do Sindicato.

26.2 - O descumprimento pela empresa, do recolhimento da reversão assistencial a que refere o "caput" desta cláusula no prazo de até o dia 10/01/92, para os descontos efetuados nos salários corrigidos do mês de dezembro/91 e de até 10/07/92, para os descontos efetuados nos salários corrigidos de junho/92, determinará a incidência de multa idêntica a prevista no Art. 600 da CLT.

26.3 - O referido desconto e o recolhimento far-se-á obrigatório para os empregados contratados na vigência desta Convenção, inclusive para os empregados contratados através de mão-de-obra temporária.

26.4 - Lembramos que: Sendo a reversão assistencial correspondente à 16% (dezesseis por cento) recolhida em duas parcelas de 8% (oito por cento), fica obrigatório o recolhimento da parcela a complementar dos empregados cujas rescisões de contrato de trabalho ocorrerem no período compreendido de 10/01/92 a 10/07/92.

26.5 - Alertamos os senhores empresários que o desconto em folha de pagamento e o não recolhimento da reversão assistencial, caracterizará ilícito penal passível de processo criminal na Justiça Competente.

27 - PENALIDADE

Fica instituída multa penal, por inflação as disposições clausuladas nesta Convenção, por empregado, no valor equivalente a 1 (um) valor de referência regional, a qual reverterá em favor do prejudicado.

28 - Qualquer dúvida na aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho, deverá ser solicitado esclarecimento no Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Maringá, sito à Av. São Paulo nº 267, ou pelo telefone * 22-4513, em horário comercial. E nas cidades de Campo Mourão e Umuarama, através de nossas sub-sedes. (Em campo Mourão - Rua Manoel Mendes de Camargo, 1147 sala 4-A, telefone 23-1221 e Umuarama - Praça da Bíblia, altos da Estação Rodoviária sala 41, telefone 22-6623).

Categorias Econômicas:-

- SINDICATO DAS INDUSTRIAS METALURGICAS, MECANICAS E DE MATERIAL ELETRICO DE MARINGA.
- SINDICATO DAS INDUSTRIAS METALURGICAS, MECANICAS E DE MATERIAL ELETRICO DE CAMPO MOURAO.
- SINDICATO DA INDUSTRIA DE REPARAÇÃO DE VEICULOS E ACESSORIOS DE MARINGA.
- SINDICATO DA INDUSTRIA DE REPARAÇÃO DE VEICULOS E ACESSORIOS DE PARANAVAI.
- SINDICATO DA INDUSTRIA DE REPARAÇÃO DE VEICULOS E ACESSORIOS DE UMUARAMA.

Categoria Profissional:-

- SINDICATO DOS TRABALHADORES DAS INDUSTRIAS METALURGICAS, MECANICAS E DE MATERIAL ELETRICO DE MARINGA.

01- PRAZO DE VIGENCIA

A vigência desta convenção coletiva de trabalho, é de 01 de dezembro de 1991 a 30 de novembro de 1992.

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 10. 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 Dezembro/90 serão corrigidos a partir de 01/12/91, com a aplicação do percentual de 455,35% (quatrocentos e cinquenta e cinco vírgula trinta e cinco por cento) correspondente tão somente a correção integral do INPC do período de Dezembro/90 a Novembro/91, inclusive ao que se refere a lei 8222, dividido em 02 (duas) parcelas como se segue:-

- 362,79% (trezentos e sessenta e dois vírgula setenta e nove por cento) em Dezembro/91 sobre os salários de Dezembro/90;
- 20,00% (vinte por cento) em Janeiro/92 sobre os salários de Dezembro/91 já reajustados.

Parágrafo único - Por não possuímos até a presente data o INPC de novembro/91 devido a greve no IBGE, estimamos tal índice em 27,55% (vinte e sete vírgula cinquenta e cinco por cento), sendo que qualquer diferencial que houver neste índice, será devidamente ajustado e compensado em aditivos a esta convenção posteriormente.



Lembramos ainda que os salários de dezembro/90 deverão ser previamente atualizados pelo percentual de 11,67% (onze vírgula sessenta e sete por cento) decorrente do parcelamento de dezembro/90 e janeiro/91 conforme convenção anterior.

04- COMPENSAÇÕES

Serão compensados todos os reajustes e aumentos espontâneos ou compulsórios concedidos no período de 01/12/90 até 30/11/91, salvo os decorrentes de término de aprendizagem, implementação de idade, promoção por antiguidade ou merecimento, mérito, transferência de cargo, função, equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado e aumento real, expressamente concedido a esse título.

05-

ADMISSOES APOS A DATA BASE

A correção salarial dos empregados admitidos após a data base (01/12/90), obedecerá os seguintes critérios:-

- a) No salário dos admitidos em funções com paradigma será aplicado o mesmo percentual de correção salarial concedida ao paradigma, até o nível do menor salário da função;
- b) Sobre os salário de admissão dos empregados contratados para as demais funções, será aplicada a tabela abaixo:-

-aos admitidos:		Coeficiente	Coeficiente
até Dezembro/90	5,1679	Junho/91	2,1335
Janeiro/91	3,8844	Julho/91	1,9251
Fevereiro/91	3,2116	Agosto/91	1,7166
Março/91	2,6719	Setembro/91	1,4847
Abril/91	2,3901	Outubro/91	1,2841
Maio/91	2,2761	Novembro/91	1,0606

Parágrafo Unico - Serão compensados todos os reajustes e aumentos espontâneos ou compulsórios concedidos no período de 01/12/90 até 30/11/91, salvo os decorrentes de termino de aprendizagem, implemento de idade, promoção por antiguidade ou merecimento, mérito, transferência de cargo, função, equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado e aumento real, expressamente concedido a esse titulo.

- c) nos salários dos empregados admitidos em empresas constituídas após a data-base, será aplicado o critério disposto no item "b", acima;

06-

REVISAO TRIMESTRAL

Fica estabelecido que na primeira quinzena dos meses de março, junho e setembro de 1992, as partes signatárias desta Convenção Coletiva de Trabalho voltarão a se reunir para avaliar tão somente as condições salariais então vigentes.

Parágrafo primeiro - Se houver imposição legal que obrigue revisão periódica de salário, fica sem efeito a condição do caput. Quanto ao piso salarial, desde que não submetido a mesma imposição legal, as partes comprometem-se a reunir nas datas aprasadas.

Parágrafo segundo - Na primeira reunião trimestral, será devidamente avaliada as perdas decorrentes do parcelamento do INPC em dezembro/91 e janeiro/92 bem como sua reposição.

07-

PISO SALARIAL

Fica assegurado aos empregados admitidos pelas empresas um salário normativo de Cr\$ 92.000,00 (noventa e dois mil cruzeiros) para Dezembro de 1991 e Cr\$ 108.000,00 (cento e oito mil cruzeiros) a partir de Janeiro de 1992.

Parágrafo Primeiro - Aos empregados desprovidos de qualificação profissional, nas atividades previstas no GRUPO 19, do quadro a que se refere o artigo 577 da CLT, que tenham sido admitidos a partir de 01/12/91, será garantida a percepção de salário equivalente a 70% (setenta por cento) do piso salarial da categoria, respeitado o valor do piso nacional de salários.

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 para a categoria.



Handwritten signatures and scribbles at the bottom of the page.

Parágrafo Terceiro - As empresas não poderão manter em seus quadros funcionais mais do que 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.

Parágrafo Quarto - Os menores aprendizes do SENAI terão seus salários fixados nos termos da lei que lhes é aplicado, sendo excluídos da aplicação desta cláusula.

08- SALARIO 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, devera ser obtido com o computo da média dos quatro maiores salários, recebidos durante os últimos seis meses.

09- ADIANTAMENTO DE SALARIO/VALE

As empresas concederão aos seus empregados, que assim solicitarem, adiantamento de salários, nas seguintes condições:-

- a) O adiantamento será de, no mínimo, 40% (quarenta por cento) do salário nominal mensal, desde que o empregado já tenha trabalhado, na quinzena, o período correspondente;
- b) O pagamento devera ser efetuado no 15o. (décimo quinto) dia que anteceder o dia do pagamento normal;
- c) Tal direito, nas condições acima estabelecidas, será concedido a partir de janeiro/92, enquanto a inflação mensal se mantiver em patamar superior a 10% (dez por cento);
- d) Deverão ser mantidas as condições atuais mais favoráveis, quanto ao percentual do adiantamento;

10- PAGAMENTO DO SALARIO

As empresas que não efetuam o pagamento em moeda corrente, 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.

11- 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 5 (cinco) dias úteis, a partir da data da constatação da diferença.

12- HORAS EXTRAS

As horas extras serão remuneradas com o adicional de 50% (cinquenta por cento) em relação 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, enquanto as excedentes serão pa-



gas com adicional de 150% (cento e cinquenta por cento).

13- SALARIO ADMISSAO

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

Parágrafo Único - não se incluem na garantia do item anterior as funções individualizadas, ou seja, aquelas que possuam um único empregado no seu exercício.

14- SALARIO SUBSTITUICAO

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.

15- COMPROVANTES DE PAGAMENTO

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

16- PROMOÇÕES

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

17- ANOTACAO DA FUNCAO NA CARTEIRA PROFISSIONAL

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

18- PREENCHIMENTO DE VAGAS

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

As empresas poderão utilizar o balcão de emprego do sindicato;

As empresas, sempre que possível, darão preferência a readmissão do ex-empregados.

19- DEFICIENTES FISICOS

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

20- CONTRATO DE EXPERIENCIA

Será vedada a utilização do 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 ADMISSIOAL

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

Garante-se a estabilidade provisória da empregada gestante até 150 (cento e cinquenta) dias após o parto, assegurando-



se-lhe o direito de, em permanecendo no emprego, amamentar o seu filho, gozando de descanso de 30 (trinta) minutos por turno de trabalho.

Parágrafo Primeiro - A critério da Empregada o descanso a que alude o caput da cláusula, poderá ser gozado cumulativamente no início ou término da jornada diária;

Parágrafo Segundo - A comunicação do estado de gestante, deverá ser feita até 30 (trinta) dias após a recisão.

Parágrafo Terceiro - A garantia acima cessara no caso de rescisão do contrato de trabalho por mútuo acordo entre a empregada e o empregador, com assistência do Sindicato Profissional.

23- EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA

a) Aos empregados que, comprovadamente, manifestam por escrito e na vigência do seu contrato de trabalho, a condição de estarem a um máximo de 24 (vinte e quatro) meses da aquisição do direito a aposentadoria, e que contêm com um mínimo de 8 (oito) anos na atual empresa, fica assegurado o emprego ou salário durante o período que falta para aposentar-se.

b) Completados os 30 (trinta) anos de serviços, ou período necessário a obtenção de aposentadoria especial, sem que o empregado requeira a aposentadoria, fica extinta esta garantia convencional.

24- EMPREGADOS COM IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR

Os empregados selecionados para prestarem Serviço Militar obrigatório, terão estabilidade provisória, desde a convocação até 30 dias após a dispensa pelo órgão das Forças Armadas.

As empresas que desejarem poderão reverter estas estabilidades 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 contrato de trabalho por justa causa, término de contrato a prazo determinado ou experiência e pedido de demissão.

25- AUXILIO EDUCAÇÃO

Recomenda-se as empresas, utilizarem-se do convenio do ME salário educação para a concessão de bolsas de estudos de 10. grau em escolas particulares, a filhos de funcionários.

26- AUXILIO 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 auxilio 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 o desejar, poderá fazer substituir esta obrigação por seguro de vida equivalente, cujo custeio deverá ser de sua responsabilidade.

27- OPÇÃO PELO PERIODO DE GOZO DE FERIAS

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, programara as férias de seus empregados segundo essa opção preferencial, permanecendo, entretanto, com as prerrogativas contidas no art.136, da CLT.

28- INICIO DAS FERIAS

O inicio das férias dos empregados devera se dar nos dias imediatamente posterior ao feriado, descanso remunerado ou



dia compensado.

29- **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.

30- **SUBSIDIOS PARA MEDICAMENTOS**

Recomenda-se as empresas, sempre que possível o seguinte:

- a) O estabelecimento de convênios com farmácias e drogarias para aquisição de remédios pelos seus empregados;
- b) O reembolso mediante adiantamento para desconto em duas parcelas dos medicamentos adquiridos com receita medica cujo custo de aquisição ultrapassem 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";

31- **COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO**

I- Para as empresas que optarem pelo regime de compensação da jornada de trabalho, o horário será o seguinte:

- a) Extinção completa do trabalho aos sábados: as horas de trabalho 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.

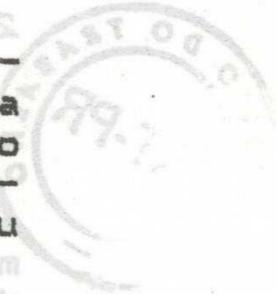
II- As empresas poderão estabelecer programas de compensação de dias úteis intercalados com feriados de fim de semana, de sorte que possam os empregados ter períodos de descansos mais prolongados, inclusive nos dias de carnaval, com comunicação ao Sindicato Profissional.

32- **HORARIOS 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 utilizem de turnos de revezamento ininterrupto.

A:



33- 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.

34- JORNADA SEMANAL

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

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

35- ATESTADOS MEDICOS

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 de 15 (quinze) dias, não serão questionados quanto a sua origem, se portarem o Código Internacional de Doenças (CID), o carimbo do respectivo Sindicato representativo da categoria profissional e a assinatura do seu facultativo.

36- 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 posterior.

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, desde que em estabelecimento oficial, pré-avisado o empregador e feita 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 condições para que o empregado receba o PIS.

39- AUSENCIAS LEGAIS

- a) O empregado que contrair matrimônio terá direito a 3 (três) dias úteis consecutivos de gala, sem prejuízo de salário, pré-avisado a empresa e mediante apresentação da competente certidão de casamento.
- b) O empregado poderá deixar de comparecer ao serviços por 1 (um) dia em caso de falecimento de sogro ou sogra, mediante comprovação.
- c) No caso de internação da esposa, coincidente com a jornada de trabalho, ou de filhos quando houver impossibilidade da esposa ou companheira efetuar a ausência do empregado naquele dia, não será considerada para efeito do descanso semanal remunerado, fe-



rias e o 13o. salário, apresentada a posterior comprovação.

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

40- LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS

Os dirigentes sindicais eleitos e no máximo de um por empresa, pertencente ao Sindicato Profissional convenente, 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 no mínimo de 5 (cinco) dias úteis, com a comprovação do efetivo comparecimento no evento.

41- UNIFORMES, FERRAMENTAS E EPI'S

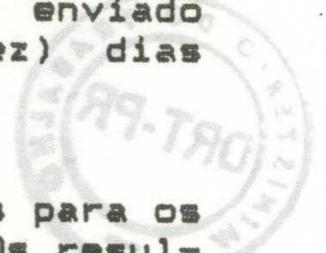
- a) As empresas fornecerão, gratuitamente, aos empregados uniformes, ferramentas, macacões e outras peças de vestimenta bem como equipamentos individuais de proteção e segurança, quando exigidas na proteção de serviços.
- b) O empregado se obrigara ao uso devido, a manutenção e limpeza adequada dos 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, devera o empregado devolver os equipamentos, que continuam de propriedade da empresa.
- c) Quando do fornecimento do equipamento, as empresas instruirão seus empregados quanto ao uso adequado, manutenção e cuidados necessários.
- d) Quando, no desempenho de suas funções, for exigido o uso de óculos de segurança, será garantido, gratuitamente, aos empregados com deficiência visual, óculos corretivos de segurança.
- e) As empresas fornecerão, sem qualquer ônus ao empregado as ferramentas e instrumentos de precisão, necessários e utilizados no local de trabalho, para a prestação dos serviços respectivos.
- f) As ferramentas ou instrumentos de precisão serão reembolsados pelo empregado na ocorrência de perda ou dano causado pelo uso indevido, ressalvado o desgaste normal das mesmas.

42- ELEIÇÃO DA CIPA

- a) A eleição da CIPA devera ser procedida 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, devera ser enviado ao Sindicato Profissional, no prazo de 10 (dez) dias úteis;

43- EXAMES MEDICOS

As empresas se obrigam a realizar exames médicos para os empregados, quando da admissão, periódicos e despedida. Os resultados dos exames serão entregues ao empregado, quando por este ou seu médico forem requeridos. Os critérios relativos ao serviços médico, local e outros aspectos aos exames, são de responsabilidade



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

44- MEDIDAS DE PROTEÇÃO

- a) No primeiro dia de trabalho do empregado, a empresa fará o treinamento com equipamento de proteção, dará conhecimento das áreas perigosas e insalubres e informará sobre os riscos dos eventuais agentes agressivos de seu posto de trabalho.
- b) O EPI deverá ser fornecido gratuitamente, mediante prescrição médica, visando a sua melhor adaptação ao empregado.

45- TECNICO 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.

46- PREENCHIMENTO DE FORMULARIOS PARA A PREVIDENCIA

As empresas deverão preencher a documentação exigida pelo INAMPS quando solicitada pelo empregado, fornecendo-a obedecendo aos seguintes prazos máximos:-

- a) Para fins de obtenção de Auxílio doença->5 (cinco) dias úteis;
- b) Para fins de aposentadoria->10 (dez) dias úteis;
- c) Para fins de obtenção de aposentadoria especial->15 (quinze) dias úteis.

47- PREVENÇÃO DE ACIDENTES COM PRENSAS MECANICAS

As prensas mecânicas deverão dispor de mecanismos de segurança que previnam a ocorrência de acidentes com os empregados que operam essas máquinas.

48- NECESSIDADES HIGIENICAS

- a) Nas empresas que utilizam mão-de-obra feminina, as enfermarias ou caixas de primeiros socorros deverão conter absorventes higiênicos, para ocorrências emergenciais;
- b) As empresas proporcionarão, gratuitamente, produtos adequados a higiene pessoal de seus empregados, de acordo com as condições específicas do trabalho realizado.

49- EMISSÃO DE LAUDO DE INSALUBRIDADE

A empresa entregará ao empregado, por ocasião de seu desligamento, quando solicitado pelo empregado, uma cópia do laudo de insalubridade existente, bem como o preenchimento do formulário para aposentadoria especial, para fins de comprovação junto ao Instituto Previdenciário.

50- COMPLEMENTAÇÃO DE AUXILIO-DOENÇA

As empresas complementarão o valor do salário líquido no período de afastamento por doença ou acidente de trabalho, compreendido entre 16 e 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 16 e 45 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, esta deverá ser compensada no pagamento imediatamente posterior.

Parágrafo Terceiro - Excluem-se os empregados afastados durante a vigência do contrato de experiência.

51- AUXILIO NATALIDADE

Recomenda-se as empresas que efetuem o pagamento do auxílio natalidade a seus funcionários, nas condições da ordem de serviços n.2 do IAPAS/INPS de 22/07/83.

52- ATENDIMENTO EMERGENCIAL

As empresas que trabalhem no período noturno oferecerão condições de remoção, em caso de acidente do trabalho ou doença, quando necessário o afastamento do empregado do local de trabalho.

53- AVISO PREVIO

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

54- FERIAS 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. Excluem-se os empregados demissionários durante o período de experiência.

55- ABONO POR APOSENTADORIA

O empregado com mais de 5 (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 2,0 (dois) salários base.

56- PAGAMENTO DE VERBAS RECISORIAS

A empresa incorrerá em multa de 1% (um por cento) do valor devido, para hipótese de, ocorrendo a rescisão do contrato de trabalho, não serem pagas as verbas decorrentes da rescisão até o 10 dia útil após a data em que esta ocorreu, multa esta que incidirá por dia de atraso, e 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 estabelecida no "caput", apenas as verbas tidas como incontroversas (salário, férias vencidas, etc...).

Parágrafo Terceiro - As empresas por ocasião da homologação de rescisão de contrato de trabalho se obrigam tanto no Sindicato Profissional quanto nos demais órgãos competentes a comprovar o pagamento de reversão salarial e contribuição confederativa ou sindical do funcionário, bem como da contribuição confederativa patronal.



Handwritten signatures and scribbles at the bottom of the page.

57- **COMUNICAÇÃO DE FALTA GRAVE**

Nos casos de rescisão de contrato de trabalho por justa causa, a empresa deverá comunicar ao empregado, indicando por escrito, contra recibo passado pelo empregado, a falta grave cometida pelo mesmo. Havendo recusa do empregado em fornecer o recibo de comunicação a empresa será facultado supri-lo, mediante a assinatura de duas testemunhas.

58- **COMUNICADOS DO SINDICATO**

As empresas colocarão a disposição local apropriado e acessível aos trabalhadores para a fixação de comunicados oficiais de interesse da categoria, os quais serão encaminhados ao setor competente da empresa.

59- **MULTA POR ATRAZO NO RECOLHIMENTO DE MENSALIDADES**

A empresa deverá recolher a mensalidade do Sindicato, paga por seus empregados, até 10 (dez) dias após ter sido feito o desconto.

Parágrafo Primeiro - No caso de cobrança feita pelo próprio Sindicato, a empresa terá 5 (cinco) dias após ter sido feito o desconto.

Parágrafo Segundo - No caso de descumprimento dos prazos acima estabelecidos, a empresa fica obrigada a recolher a mensalidade corrigida com base no índice da BTN, ou seu substituto, até o dia do efetivo recolhimento.

60- **TAXA DE REVERSAO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS**

Em conformidade com a decisão unânime da Assembléia Geral Extraordinária regularmente convocada nos termos do Estatuto vigente para 10/10/91, em atendimento e observância aos preceitos dos incisos XXVI do artigo 7o. e incisos III e IV do artigo 8o., da Constituição Federal de 05/10/88, será procedido o desconto no salário de cada empregado, associado ou não, beneficiado ou não do Sindicato Profissional conveniente, da importância de: 16% (dezesesseis por cento) em duas parcelas de 8% (oito por cento) sobre os salários/remuneração, correspondentes ao mês de dezembro/91, e junho/92, a serem pagos em 10/01/92 e 10/07/92 respectivamente.

a) O pagamento da taxa de reversão será efetuado através de guias especiais, que serão enviadas as empresas e deverá ser completada com o envio ao Sindicato Profissional, acompanhada da relação nominativa dos empregados contribuintes, com os respectivos valores. Em caso do não recebimento da guia, a empresa poderá enviar o respectivo valor através de ordem de pagamento nominal ao SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS METALURGICAS E DE MATERIAIS ELETRICOS DE MARINGÁ, via Banco do Brasil S/A., conta corrente n. 3423-1 ou Caixa Econômica Federal ag. Maringá conta corrente n. 395-003-686-0, enviando posteriormente ao Sindicato a relação nominal dos empregados e respectivos valores recolhidos;

b) O descumprimento pela empresa, do recolhimento da reversão salarial a que se refere o "caput" da cláusula, até o dia 10 (dez) do mês subsequente, determinará a incidência de multa idêntica a prevista no art.600 da CLT;

c) Quaisquer divergências, esclarecimentos ou dúvidas, deverão ser tratadas diretamente com o Sindicato Profissional, que assume toda e qualquer responsabilidade em relação a cláusula aprovada.

61- **TAXA DE CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL**

Considerando decisão da respectiva Assembléia Geral, bem como o artigo 8o., inciso IV da Constituição Federal de 1988, fica estabelecida a taxa de Contribuição Confederativa, que será divulgada pelo Sindicato Patronal.



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

63- PENALIDADE
 Fica instituída multa penal, por infração as disposições clausuladas nesta Convenção, por empregado, no valor equivalente a 1 (um) valor de referência regional, a qual reverterá em favor do prejudicado.

Maringá, 10 de dezembro de 1991.

 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas
 Mecânicas e de Material Elétrico de Maringá

 Sindicato das Ind. Met.Mec.Mat.Elétrico de Maringá

 Sindicato das Ind. Met.Mec.Mat.Elétrico de Campo Mourão

 Sindicato da Ind. de Reparação de Veículos e Acess. de Paranavaí

 Sindicato da Ind. de Reparação de Veículos e Acess.de Maringá

 Sindicato da Ind. de Reparação de Veículos e Acess.de Umuarama

DEPARTAMENTO ESTADUAL DO INSS NO PARANÁ
 DIVISÃO DE RELAÇÕES DO TRABALHO

Res. Termos de Inst. Norm. nº 02/90, (DOU 13/12 90), combinado com o art. 814 da CLT, o presente Instrumento Coletivo foi devidamente homologado e regularmente administrado, não tendo sido apreciado, em 20/12/91



em _____