



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

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

SEDE PRÓPRIA: Av. São Paulo, 267 - Fone (0442) 22-4513 - Cx. Postal 1232 - CEP 87013-040 - Maringá - Pr  
SUB-SEDES: Rua Marechal Cândido Rondon, 1205 - terreo - Fone: 22-2422 - Paranavai - Pr  
Praça da Bíblia - Altos da Estação Rodoviária - Salas 41/42 - Fone: (0446) 22-7732 - Umuarama - Pr

BASE TERRITORIAL: MARINGÁ, Alto Paraná, Astorga, Campo Mourão, Cianorte, Colorado, Cruzeiro do Oeste, Cruzeiro do Sul, Doutor Camargo, Eng. Beltrão, Florai, Floresta, Goio-erê, Iguaçu, Itambé, Jandaia do Sul, Janiópolis, Jussara, Mandaguaçu, Mandaguari, Marialva, Maristela, Nova Esperança, Ourizona, Paiçandú, Paraíso do Norte, Paranacity, Paranavai, Peabirú, Pres. Castelo Branco, Santa Fé, São Carlos do Ivaí, São Jorge do Ivaí, Sarandí, Tamboára, Tapejara, Terra Boa, Umuarama e Uniflor.

Senhores Empresários:

Maringá, Dezembro de 1993

Anexo estamos encaminhando à Vs. Sas., os termos da CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, vigente a partir de 01.12.93, onde consta entre outras as seguintes condições básicas:

## 1. PRAZO DE VIGÊNCIA

A vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho é de 01 de dezembro de 1993 a 30 de novembro de 1994.

## 2. CATEGORIAS ECONÔMICAS E PROFISSIONAIS ABRANGIDAS

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrange as categorias econômicas 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.

## 3. CORREÇÃO SALARIAL

Todos os trabalhadores metalúrgicos terão seus salários reajustados em 01.12.93, com o percentual de **2.360,52%** (dois mil, trezentos e sessenta inteiros vírgula cinquenta e dois por cento), que incidirá sobre os salários de 01.12.92 já devidamente corrigido pela Convenção anterior.

Esse percentual corresponde a correção integral do INPC do período de dezembro/92 a novembro/93, inclusive ao que se refere a Lei salarial em vigor e aumento real.

## 4. PISO SALARIAL

A remuneração mínima para os empregados admitidos em dezembro/93 será de Cr\$ **32.300,00** (trinta e dois mil e trezentos cruzeiros reais). Sendo que nenhum empregado poderá receber salário inferior ao estabelecido para a categoria profissional.

## 5. TAXA DE REVERSÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS

Em conformidade com a decisão unânime da Assembléia Geral Extraordinária regularmente convocada nos termos do Estatuto vigente para 08.10.93, 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, a importância de **16% (dezesesseis por cento)** em duas parcelas de **8% (oito por cento)** sobre o salário remuneração, correspondente ao mês de dezembro/93 e junho/94, a serem pagos até 10.01.94 e 10.07.94 respectivamente.

5.1 - 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 de 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; ou diretamente na Tesouraria do Sindicato.

5.2 - O descumprimento pela empresa, do recolhimento da reversão assistencial a que refere o "caput" desta cláusula no prazo de até o dia 10/01/94, para os descontos efetuados nos salários corrigidos no mês de dezembro/93 e de até 10/07/94, para os descontos efetuados nos salários corrigidos de junho/94, determinará a incidência de multa idêntica à prevista no artigo 600 da CLT com a redação que lhe foi dada pela Lei 6986/82 e nos termos da legislação legal.

5.3 - O referido desconto e recolhimento far-se-á obrigatório para os empregados contratados na vigência desta Convenção, compreendido entre 01.12.93 a 30.11.94, inclusive para os empregados contratados através de mão-de-obra temporária.

5.4 - Lembramos que: Sendo a reversão assistencial correspondente a 16% (dezesesseis por cento) recolhida em duas parcelas de 8% (oito por cento), fica obrigatório o recolhimento da parcela complementar dos empregados cujas rescisões de contrato de trabalho ocorrerem no período compreendido de 01.12.93 a 10.07.94.

5.5 - 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.

6. 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 Paranavai e Umuarama, através de nossas sub-sedes. (Em Paranavai: Rua Marechal Cândido Rondon, 1205 - térreo - telefone 22-2422 e Umuarama: Praça da Bíblia, altos da Estação Rodoviária, salas 41 e 42, telefone 22-7732).

# CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 1993



## 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 METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE UMUARAMA.

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

SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE REPARAÇÃO DE VEÍCULOS E ACESSÓRIOS DE PARANAVÁI.

SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE REPARAÇÃO DE VEÍCULOS E ACESSÓRIOS DE UMUARAMA.

## Categoria Profissional:-

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO / 1993

### 01- PRAZO DE VIGÊNCIA

A vigência desta convenção coletiva de trabalho, é de 01 de dezembro de 1993 a 30 de novembro de 1994, exceto as cláusulas 10, 11, 14, 15, 16, 18, 19, 20, 21, 22, 24, 38, 41, 43, 45, 47, 48, 50, 51, 56, 59, 60, 61, 65, 66, 69 que terão vigência até 30 de novembro de 1995.

### 02- CATEGORIAS ABRANGIDAS

A presente convenção coletiva de trabalho abrange as categorias econômicas e profissionais representadas pelas Entidades Convenientes, compreendidas no grupo 19 da CNI e 1o. da CNTM, do Quadro Geral de Enquadramento Sindical, a que alude o artigo 577 da CLT, em suas respectivas bases territoriais.

### 03- CORREÇÃO SALARIAL

Os salários vigentes em Dezembro/92 serão corrigidos a partir de 01/12/93, com a aplicação do percentual de 2.360,52% (dois mil, trezentos e sessenta inteiros vírgula cinquenta e dois por cento) correspondente a correção integral do INPC do período de Dezembro/92 a Novembro/93, inclusive ao que se refere a Lei salarial em vigor e aumento real.

### 04- COMPENSAÇÕES

Serão compensados todos os reajustes e aumentos espontâneos ou compulsórios concedidos no período de 01.12.92 até 30.11.93, salvo os decorrentes de término de aprendizagem, implemento de idade, promoção por antiguidade ou merecimento, mérito, transferência de cargo, função, equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado e aumento real, expressamente concedido a esse título.

### 05- ADMISSÕES APÓS A DATA BASE

A correção salarial dos empregados admitidos após a data base (01.12.92), obedecerão 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, respeitadas as condições da cláusula anterior (COMPENSAÇÕES) será aplicada a tabela abaixo:-

-aos admitidos:

no mês	coeficiente	mês	coeficiente
Dezembro /92	24,6052	Junho /93	5,7326
Janeiro /93	19,5155	Julho /93	4,3793
Fevereiro /93	15,0949	Agosto /93	3,3291
Março /93	12,0479	Setembro/93	2,4864
Abril /93	9,4055	Outubro /93	1,8257
Mai /93	7,2973	Novembro/93	1,3556

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

### 06- ANTECIPAÇÃO SALARIAL MENSAL

O redutor de antecipação salarial, de 10% (dez por cento), conforme Art. 5 da Lei 8700 de 27.08.93, que rege a política salarial em vigor, fica reduzido para 7% (sete por cento).

Parágrafo primeiro - As antecipações de que trata este artigo serão deduzidas por ocasião do reajuste quadrimestral previsto nessa Lei.

Parágrafo segundo - O redutor de antecipação salarial acima será revisto pelas partes tão logo as condições salariais vigentes permitam, ou em caso de mudança da política salarial do Governo.

### 07- REVISÃO TRIMESTRAL

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

Parágrafo único - Se houver imposição legal que obrigue revisão periódica de salário, fica sem efeito a condição do parat. Quanto ao piso salarial, desde que não submetido a mesma imposição legal.

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO / 1993

### 08- PISO SALARIAL

Fica assegurado aos empregados admitidos pelas empresas um salário normativo de CR\$ 32.300,00 (trinta e dois mil e trezentos cruzeiros reais) para Dezembro de 1993.

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 01/12/93, será garantido a percepção de salário equivalente a 70% (setenta por cento) do piso salarial da categoria, respeitado o valor do salário mínimo nacional.

Parágrafo Segundo - Os empregados menores em período de treinamento profissional interno nas empresas, receberão nos primeiros 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o salário mínimo instituído por lei, sendo que após este período ou com o atingimento da maioridade, passarão a receber o piso salarial fixado para a categoria.

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.

### 09- SALÁRIO DO COMISSIONADO

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

Parágrafo único - A média das comissões, para efeito de cálculo de décimo terceiro salário e das férias, bem como outras exigências legais, deverá ser obtido com o computo da média dos quatro maiores salários, recebidos durante os últimos seis meses.

### 10- ADIANTAMENTO DE SALÁRIO/VALE

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

a) O adiantamento será de 40% (quarenta por cento) do salário nominal mensal, desde que o empregado já tenha trabalhado, na quinzena, o período correspondente;

b) O pagamento deverá ser efetuado 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/93, 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 de adiantamento;

### 11- PAGAMENTO DO SALÁRIO

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.

### 12- ERRO NA FOLHA DE PAGAMENTO

No caso de ocorrência inequívoca de diferença de salário, em prejuízo do empregado, na folha de pagamento ou adiantamento, a empresa se obriga a efetuar o pagamento da respectiva diferença, no prazo de 3 (três) dias úteis, a partir da data da constatação da diferença.

### 13- HORAS EXTRAS

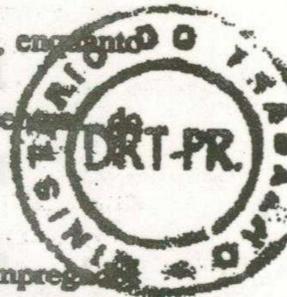
As horas extras serão remuneradas com o adicional de 50% (cinquenta por cento) em relação a hora normal. As horas extras que excederem a 10 (dez) semanais, contadas a partir de segunda feira, serão remuneradas, na parte que exceder, com um acréscimo de 60% (sessenta por cento) calculado sobre o valor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

### 14- SALÁRIO ADMISSÃO

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

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



## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO / 1993

### 15- 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.

### 16- COMPROVANTE 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.

### 17- DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO

As empresas deverão efetuar na folha de pagamento o desconto das importâncias dispendidas pelos seus empregados, junto ao Sindicato, decorrentes de convênios firmados pelo Sindicato com terceiros tais como, farmácia, mercado, convênio de saúde, seguro, etc., sendo que tais descontos, com pré-anuência do empregado por escrito, ficam limitados em 20% (vinte por cento) do salário nominal, devendo ser repassados ao Sindicato até o dia 10 de cada mês.

Parágrafo único - Fica permitido às empresas, quando oferecido a contra-prestação 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.

### 18- PROMOÇÕES

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

### 19- ANOTAÇÃO DA FUNÇÃO NA CARTEIRA PROFISSIONAL

### 19- ANOTAÇÃO DA FUNÇÃO NA CARTEIRA PROFISSIONAL

funções de acordo com a legislação e técnicas em vigor.

### 20- 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 emprego do sindicato;

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

### 21- DEFICIENTES FÍSICOS

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

### 22- CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

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.

### 23- TRABALHO TEMPORÁRIO

As empresas que utilizam trabalho temporário, agenciadas por empresas deste setor, deverão observar o estrito cumprimento da Lei, sendo que o não cumprimento pode acarretar vínculo empregatício normal.

### 24- TESTE ADMISSIONAL

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.

### 25- 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 o término do contrato de trabalho, independentemente da forma de aviso prévio.

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



## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO / 1993

- 26- **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 18 (dezoito) meses da aquisição do direito a aposentadoria, e que contam com um mínimo de 8(oito) anos na atual empresa, fica assegurado o emprego ou salário durante o período que falta para aposentar-se.  
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.
- 27- **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.  
Parágrafo único - 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.
- 28- **AUXÍLIO EDUCAÇÃO**  
Recomenda-se as empresas, utilizarem-se do convênio do ME salário educação para a concessão de bolsas de estudos de 1o. grau em escolas particulares, a filhos de funcionários.
- 29- **AUXÍLIO FUNERAL**  
No caso de falecimento do empregado que receba até 10 (dez) vezes o salário mínimo, como salário nominal, a empresa pagará a título de auxílio funeral, juntamente com o saldo de salários e outras verbas trabalhistas remanescentes, 2 (dois) salários nominais (base). Se o falecimento estiver sido ocasionado por acidente do trabalho, será pago o valor equivalente a 3 (três) salários nominais (base). A empresa que assim o 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.
- 30- **OPÇÃO PELO PERÍODO DE GOZO DE FÉRIAS**  
O empregado poderá manifestar sua opção preferencial em relação ao período de gozo de férias individuais, quando da elaboração, pela empresa, da respectiva escala. A empresa na medida de suas possibilidades, programará as férias de seus empregados segundo essa opção preferencial, permanecendo, entretanto, com as prerrogativas contidas no Art. 136, da CLT.
- 31- **INÍCIO DAS FÉRIAS**  
O início das férias dos empregados deverá se dar nos dias imediatamente posterior ao feriado, descanso remunerado ou dia compensado.
- 32- **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.
- 33- **SUBSÍDIOS PARA MEDICAMENTOS**  
Recomenda-se as empresas, sempre que possível o seguinte:  
a) O estabelecimento de convênios com farmácias e drogarias para aquisição de remédios pelos seus empregados;  
b) O reembolso mediante adiantamento para desconto em duas parcelas dos medicamentos adquiridos com receita médica 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";
- 34- **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, respeitadas 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



## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO / 1993

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- As empresas que utilizam acordo de compensação de jornada de trabalho, em casos de necessidades e de forma eventual, poderão exceder a jornada normal de trabalho até o limite de 8 (oito) horas semanais, desde que estas horas sejam devidamente compensadas até no máximo no primeiro dia útil da semana subsequente, sem que isso represente nulidade do acordo de compensação.

### 35- 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.

### 36- 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.

### 37- 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) As pequenas oscilações nos registros de ponto, tanto na entrada e saída como nos intervalos, assim entendida até o limite de quinze minutos, não serão consideradas para efeito de pagamento ou abatimento de horas trabalhadas, bem como não implicará em nulidade do acordo de compensação de jornada, se porventura existente.

b) Não serão computadas como horas efetivas de trabalho, todos e quaisquer intervalos, atualmente concedidos e incluídos na jornada de trabalho.

c) 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.

d) A redução da duração semanal de trabalho acima estipulada, não implicará na redução de salário final.

### 38- ATESTADOS MÉDICOS

As faltas ocorridas por motivo de doença poderão ser justificadas por atestados médicos fornecidos pela instituição providenciária, 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.

### 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 posterior.

### 40- DOAÇÃO DE SANGUE

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

### 41- ABONO DE FALTA AO ESTUDANTE

Será abonada a falta do empregado estudante no horário do exame escolar, inclusive exame vestibular ao



Handwritten signature or initials.

Handwritten signature or initials.

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO / 1993

### 42- PAGAMENTO DE PIS

As empresas, quando possível, promoverão o pagamento do PIS aos seus empregados, no próprio local de trabalho. Em caso contrário oferecerá de acordo com sua conveniência e determinação, duas horas do expediente normal para que o empregado receba o PIS.

### 43- AUSÊNCIAS 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 efetua-la, a ausência do empregado naquele dia, não será considerada para efeito do descanso semanal remunerado, férias e o 13o. salário, apresentada a posterior comprovação.

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)

### 44- 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.

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

### 45- UNIFORMES, FERRAMENTAS E EPTS

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 caráter doloso. Extinto ou rescindido o seu contrato de trabalho, deverá 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.

### 46- ELEIÇÃO DA CIPA

a) A eleição da CIPA deverá ser procedida de ampla divulgação interna, sendo convocada com a antecedência de 45 (quarenta e cinco) 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 enviado ao Sindicato Profissional, no prazo de 10 (dez) dias úteis;

### 47- 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.

Parágrafo único - As empresas fabricantes ou recuperadoras de baterias, que manipulam óxido de chumbo,



## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO / 1993

### 48- 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.

### 49- 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 as novas funções.

### 50- TÉCNICO DE SEGURANÇA DO TRABALHO

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

### 51- PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA

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

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

### 52- PREVENÇÃO DE ACIDENTES COM PRENSAS MECÂNICAS

Recomenda-se às empresas que possuam prensas mecânicas, que busquem a instalação de mecanismos de segurança, que previnam a ocorrência de acidentes com os empregados que operam estas máquinas.

Parágrafo único - As empresas deverão, quando da contratação, orientar e treinar os funcionários para a operação de tais máquinas.

### 53- 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 a higiene pessoal de seus empregados, de acordo com as condições específicas do trabalho realizado.

### 54- LOCAL PARA REFEIÇÃO

As empresas que possuam em seu quadro mais de 75 funcionários deverão manter em suas dependências local apropriado, dentro das condições possíveis, para que os empregados possam utilizar para refeições.

### 55- ÁGUA POTÁVEL

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

### 56- 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.

### 57- COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO-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.



## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO / 1993

### 58- AUXILIO NATALIDADE

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

### 59- 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.

### 60- AVISO PRÉVIO

O aviso prévio será obrigatoriamente comunicado por escrito ao empregado, contra cópia, esclarecendo se o empregado deve, ou não, trabalhar no período. Facultando-se às empresa determinar o cumprimento do aviso em casa e neste caso por escrito, sem que isto implique em sua nulidade.

Parágrafo primeiro - Quando da comunicação de aviso prévio aos empregados, recomenda-se às empresas que indiquem o dia, período e local do recebimento das verbas rescisórias;

Parágrafo segundo - Os empregados que tenham mais de 10 (dez) anos contínuos de serviços prestados à empresa terão direito a um aviso prévio de 45 (quarenta e cinco) dias. Aos empregados que tenham mais de 20 (vinte) anos de serviços prestados à empresa terão direito a um aviso prévio de 60 (sessenta) dias.

### 61- 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. Excluem-se os empregados demissionários durante o período de experiência.

### 62- 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.

### 63- PAGAMENTO DE VERBAS RESCISÓRIAS

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 comunicara 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.

### 64- GARANTIA AO TRABALHADOR NO ENCERRAMENTO DAS ATIVIDADES

As empresas que encerrarem totalmente suas atividades, e que não efetuem 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.

### 65- 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 à empresa será facultado supri-lo, mediante a assinatura de duas testemunhas e comunicação ao Sindicato Profissional.

### 66- 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 seu competente



Handwritten signatures and marks on the right side of the page.

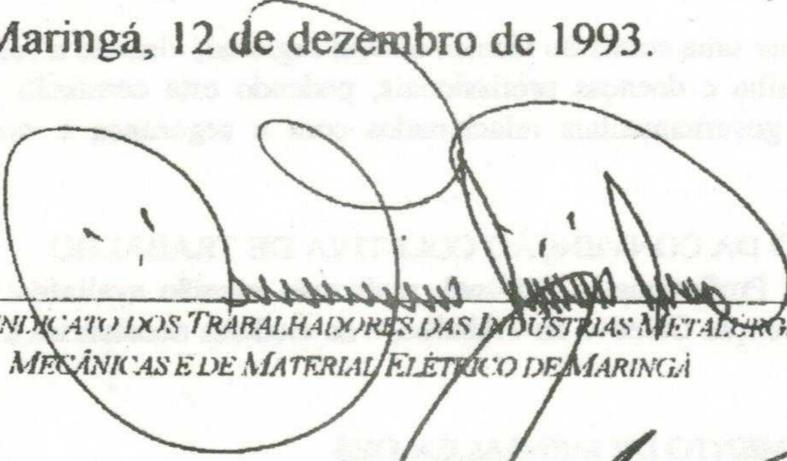
## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO / 1993

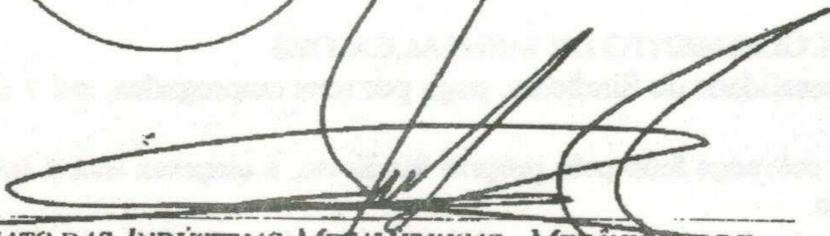
- 67- **COMISSÃO TÉCNICA PARA ESTUDOS DE ACIDENTES DE TRABALHO E DOENÇAS PROFISSIONAIS**  
Os sindicatos convenientes deverão formar uma comissão técnica a nível regional, visando a realização de estudos nas áreas de acidente de trabalho e doenças profissionais, podendo esta comissão solicitar a participação e auxílio de instituições governamentais relacionados com a segurança e medicina do trabalho.
- 68- **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 cobrir tais ocorrências, em comum acordo.
- 69- **MULTA POR ATRASO NO RECOLHIMENTO DE MENSALIDADES**  
A empresa deverá recolher a mensalidade do Sindicato, paga por seus empregados, até 7 (sete) 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 nos índices legais, até o dia do efetivo recolhimento.
- 70- **TAXA DE REVERSÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS**  
Em conformidade com a decisão unânime da Assembléia Geral Extraordinária regularmente convocada nos termos do Estatuto vigente para 08.10.93, em atendimento e observância aos preceitos dos incisos XXVI do art. 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 convenente, da importância de 16%, em duas parcelas de 8% sobre o salário/remuneração, correspondente ao mês de dezembro/93, e junho/94, a serem pagos até 10.01.94 e 10.07.94 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 INDÚSTRIAS METALÚRGICAS E DE MATERIAIS ELÉTRICOS 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 e nos termos da legislação legal;  
c) Quaisquer divergências, esclarecimentos ou dúvidas, deverão se tratadas diretamente com o Sindicato Profissional, que assume toda e qualquer responsabilidade em relação a cláusula aprovada.
- 71- **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.  
Parágrafo único - Os Sindicatos Patronais promoverão a cobrança também da Taxa de Reversão Patronal com os mesmos critérios do "Caput".
- 72- **FORO**  
Fica eleito o foro da sede do Sindicato Profissional, para dirimir conflitos oriundos da presente Convenção Coletiva de Trabalho.
- 73- **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.



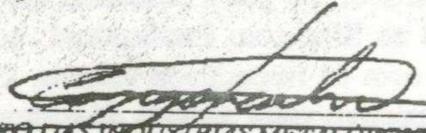
CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO / 1993

Maringá, 12 de dezembro de 1993.

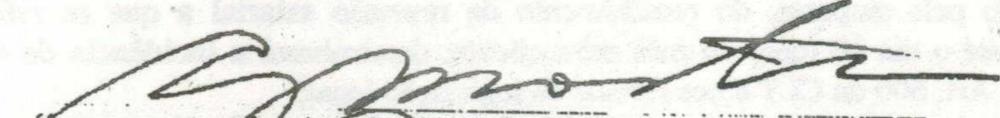
  
SINDICATO DOS TRABALHADORES DAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS  
MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE MARINGÁ

  
SINDICATO DAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE  
MATERIAIS ELÉTRICOS DE MARINGÁ

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

  
SINDICATO DAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE  
MATERIAIS ELÉTRICO, DE UMUARAMA

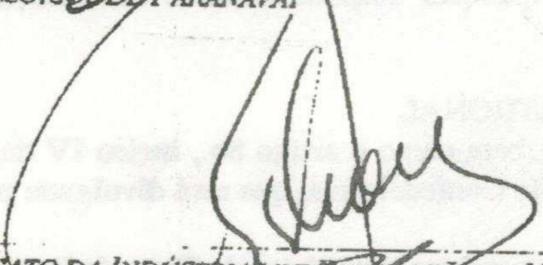


  
SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE REPARAÇÃO DE VEÍCULOS E  
ACESSÓRIOS DE PARANAVÁ

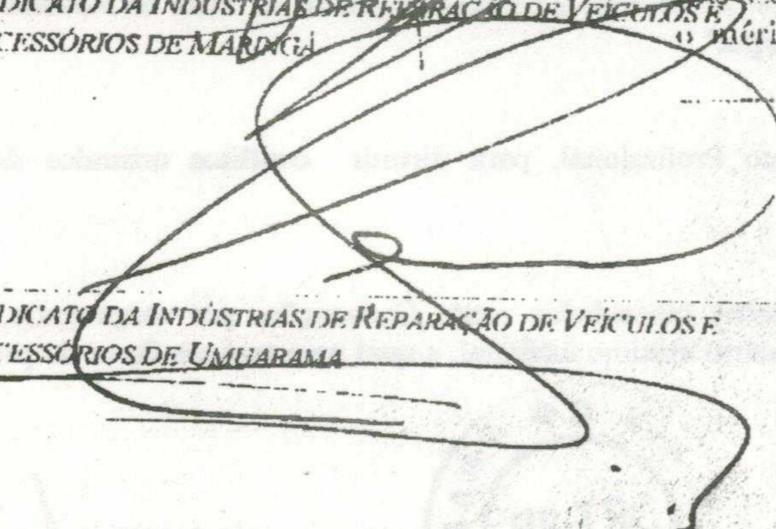
**MINISTÉRIO DO TRABALHO**

**Delegacia Regional do Trabalho do Paraná**

Nos termos do art. 7º, inciso III, da Constituição de 1988/88, combinado com o art. 1º da Lei nº 5.209/66, e tendo em vista o disposto no art. 10, inciso II, da Lei nº 5.209/66, e tendo em vista o mérito.

  
SINDICATO DA INDÚSTRIAS DE REPARAÇÃO DE VEÍCULOS E  
ACESSÓRIOS DE MARINGÁ

Feito em 12 de dezembro / 1993

  
SINDICATO DA INDÚSTRIAS DE REPARAÇÃO DE VEÍCULOS E  
ACESSÓRIOS DE UMUARAMA

Auto L. Orosco de Oliveira  
ASSESSOR GERAL