

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Entre as partes, de um lado, o **SINDICATO NACIONAL DA INDÚSTRIA DE MÁQUINAS** e, de outro lado o **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DA GRANDE CURITIBA**, resolvem estabelecer a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, na forma dos artigos 611 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho, a qual reger-se-á pelas seguintes condições:

01. PRAZO DE VIGÊNCIA

A vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho é de 01 de dezembro de 1994 a 30 de novembro de 1995.

02. CATEGORIAS ABRANGIDAS

A presente Convenção Coletiva de Trabalho, abrange as categorias econômicas e profissionais representadas pelas Entidades Convenentes, 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. REAJUSTE SALARIAL

Os salários dos empregados da categoria profissional acordante, serão reajustados a partir de 1º de dezembro de 1994, com o percentual de 27,81% (vinte e sete inteiros e oitenta e um centésimos por cento), a ser aplicado sobre os salários vigentes em 1º de março de 1994. Sendo 19,45% (dezenove inteiros e quarenta e cinco centésimos por cento) correspondente ao IPCr acumulado no período de julho a novembro de 1994, e a diferença (7%), a título de aumento real.

04. COMPENSAÇÕES

Serão compensados todos os reajustes e aumentos espontâneos ou compulsórios concedidos no período de 1º de março a 30 de novembro de 1994, salvo os decorrentes de término de aprendizagem, implemento de idade, promoção por antigüidade ou merecimento, mérito, transferência de



cargo, função, equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado e aumento real, expressamente concedido a esse título.

05. DA QUITAÇÃO DA CLÁUSULA 5ª DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO DE 1993

As entidades de classe convenientes, representando suas respectivas categorias, transacionam que em razão do aumento real constante da cláusula 3ª desta Convenção Coletiva de Trabalho, declaram estar integralmente cumprida a cláusula 5ª e parágrafos do Instrumento Normativo também firmado pelas partes em 15.12.93 em relação ao pagamento da antecipação salarial do mês de março de 1994, INPC de fevereiro de 1994 (40,57%), razão pela qual as partes reciprocamente dão plena, rasa e geral quitação sobre o cumprimento da aludida cláusula e principalmente o seu parágrafo terceiro, para mais nada reclamar em qualquer tempo.

06. ADMISSÕES APÓS A DATA-BASE

A correção salarial dos empregados admitidos em 01.03.94 e até 30.11.94, obedecerá a proporcionalidade, de acordo com a tabela a seguir, de conformidade com o reajuste previsto na cláusula 3ª:

MARÇO/94	27,81%
ABRIL/94	27,81%
MAIO/94	27,81%
JUNHO/94	27,81%
JULHO/94	27,81%
AGOSTO/94	20,49%
SETEMBRO/94	14,25%
OUTUBRO/94	12,55%
NOVEMBRO/94	10,50%

07. PISO SALARIAL

Fica assegurado aos empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho, e que vierem a ser admitidos pelas empresas, um Salário Normativo correspondente a de R\$ 195,00 (cento e noventa e cinco reais), ao mês.

Parágrafo único:- O salário normativo estabelecido nesta cláusula será corrigido na mesma forma da correção dos salários da categoria em geral, que vier a ser fixado por Lei ou norma coletiva de trabalho.

08. DA CONVERSÃO EM URV DA 1ª PARCELA DO 13º SALÁRIO

Os empregados que perceberem a primeira parcela do 13º salário nos meses de janeiro, fevereiro, março, abril, maio e junho de 1994, terão o respectivo valor convertido pela URV de 30.06.94, ou seja, CR\$ 2.750,00, para fins de desconto e pagamento da segunda parcela do 13º salário que deverá ocorrer até o dia 20.12.94.

09. ADICIONAL NOTURNO

A remuneração do trabalho noturno prestado entre 22h00 e 5h00, será acrescida do adicional de 25% (vinte e cinco por cento) sobre o valor da hora normal.

10. SALÁRIO DO COMISSIONADO

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

Parágrafo único:- Para efeito de cálculo da média salarial do comissionado ao pagamento do 13º salário e férias, serão utilizados os valores percebidos a título de comissão, referentes aos últimos 12 (doze) meses, devidamente corrigidos pelos mesmos Índices que eventualmente vierem a corrigir os salários em geral da categoria.

11. ADIANTAMENTO DE SALÁRIO/VALE

As empresas concederão aos seus empregados, adiantamento de salários, nas seguintes condições:

a) O adiantamento será de, no mínimo, 40% (quarenta por cento) do salário nominal mensal, desde que o empregado já tenha trabalhado, na quinzena, o período correspondente;

b) O pagamento deverá ser efetuado no 15º (décimo quinto) dia que anteceder o dia do pagamento normal;

c) O adiantamento somente não será concedido aos empregados que assim se manifestarem expressamente;

d) Deverão ser mantidas as condições atuais mais favoráveis.

12. PAGAMENTO DO SALÁRIO/ VALE

As empresas que não efetuam o pagamento, do SALÁRIO ou do VALE, em moeda corrente, deverão, proporcionar aos empregados tempo hábil para o recebimento no banco, dentro da jornada de trabalho, desde que coincidentemente com o horário bancário, excluindo-se horários de refeição.

13. 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.

14. HORAS EXTRAS

As horas extraordinárias quando prestadas de segunda a sábado, serão remuneradas na forma da tabela abaixo:

a) Até 20 (vinte) horas mensais, 50% (cinquenta por cento) de acréscimo à hora normal;

b) As horas excedentes a 20 (vinte) horas mensais e até 40 (quarenta) horas mensais, 70% (setenta por cento) de acréscimo em relação à hora normal;

c) As horas excedentes a 40 (quarenta) horas mensais e até 60 (sessenta) horas mensais, 80% (oitenta por cento) de acréscimo em relação à hora normal;

d) As horas excedentes a 60 (sessenta) horas mensais, 100% (cem por cento) de acréscimo em relação à hora normal;

Parágrafo Único:- As horas extras realizadas em dia destinado a repouso semanal remunerado (domingos e feriados), ou em dias pontes já compensados, até o limite de 8 (oito) horas diárias, serão remuneradas com o adicional de 100%, sem prejuízo do recebimento do próprio dia, a que o

empregado já fizera jus, enquanto as excedentes serão pagas com o adicional de 150%.

15. 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.

16. SALÁRIO DE 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 este estiver sob amparo da Previdência Social.

17. COMPROVANTE DE PAGAMENTO

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

18. PROMOÇÕES

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

19. ANOTAÇÕES DA FUNÇÃO NA CARTEIRA PROFISSIONAL

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

Parágrafo Único:- As empresas anotarão as alterações de salário por ocasião da data-base, na rescisão do contrato de trabalho e quando solicitado pelo empregado para fins de obtenção de financiamento junto ao S.F.H.

20. PREENCHIMENTO DE VAGAS

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

As empresas poderão utilizar o balcão de emprego do sindicato.

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

21. ESTAGIÁRIO

As empresas mantenedoras de convênios com entidades específicas ou instituições de ensino, para realização de estágios, em havendo vagas disponíveis, poderão contratar os estagiários ao final do respectivo estágio.

22. QUADRO FUNCIONAL

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

23. DEFICIENTES FÍSICOS

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

24. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

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

25. TESTE ADMISSIONAL

A) a realização de testes práticos operacionais não podem ultrapassar a 01 (um) dia.

B) as empresas que possuem refeitório próprio fornecerão gratuitamente alimentação aos candidatos em testes, desde que estes coincidam com horários de refeição.

26. 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 em cada turno de trabalho.

PARÁGRAFO PRIMEIRO:- A critério da empregada, o descanso a que alude o caput da cláusula poderá ser gozado cumulativamente no início ou término da jornada diária.

PARÁGRAFO SEGUNDO:- A comunicação do estado de gestante, deverá ser feita até 30 (trinta) dias após a rescisão.

PARÁGRAFO TERCEIRO:- A garantia acima cessará no caso de rescisão de contrato de trabalho por mútuo acordo entre empregado e empregador, com a assistência do Sindicato Profissional.

27. EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA

A) Aos empregados que, comprovadamente, manifestarem, por escrito e na vigência do seu contrato de trabalho, a condição de estarem a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito a aposentadoria, e que contem com um mínimo de 5 (cinco) anos na atual empresa, ou que estejam a 18 (dezoito) meses da aquisição do direito de aposentadoria e contem com 10 (dez) anos de serviço na atual empresa, fica assegurado o emprego ou salário durante o período que falta para aposentar-se.

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

28. EMPREGADO COM IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR

Os empregados selecionados para prestarem Serviço Militar Obrigatório terão estabilidade provisória desde a convocação até 30 dias após a dispensa pelos órgãos das Forças Armadas.

As empresas que desejarem poderão reverter esta estabilidade antes da incorporação pela liberação do FGTS, um salário a título de indenização além do aviso prévio. Não se aplica o disposto nesta cláusula aos casos de rescisão de contrato de trabalho por justa causa, término de contrato por prazo determinado ou experiência e pedido de demissão.

29. AUXÍLIO EDUCAÇÃO

Recomenda-se às empresas, utilizaram-se de convênio - ME Salário Educação para a concessão de bolsas de estudo de 1º grau em escolas particulares, a filhos de funcionários.

30. AUXÍLIO CRECHE

A) As empresas com pelo menos 30 (trinta) empregadas, com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade e que não possuam creche própria, poderão optar entre celebrar o convênio previsto no parágrafo segundo do artigo 389 da CLT, ou reembolsar as despesas diretamente havidas com a guarda, vigilância e assistência de filho legítimo ou legalmente adotado, em creche credenciada, de sua livre escolha, até o limite de 20% (vinte por cento) do salário normativo da categoria, vigente na época do evento, por filho (a) com idade de 0 (zero) até 6 (seis) meses.

Na falta do comprovante acima mencionado será pago diretamente à empregada o valor fixo de 10% (dez por cento) do salário normativo da categoria, vigente na época do evento, por filho (a) com idade entre 0 (zero) e 6 (seis) meses.

B) O auxílio creche objeto desta cláusula não integrará, para nenhum efeito, o salário da empregada.

C) Estão excluídas do cumprimento desta cláusula, as empresas que tiverem condições mais favoráveis ou acordos específicos celebrados com o sindicato representativo da categoria profissional.



31. AUXÍLIO POR MORTE OU INVALIDEZ PERMANENTE

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 por morte, em parcela única, juntamente com o saldo de salários e outras verbas trabalhistas remanescentes, 2 (dois) salários nominais (base).

Se o falecimento tiver sido ocasionado por acidente do trabalho, será pago o valor equivalente a 3 (três) salários nominais (base).

PARÁGRAFO PRIMEIRO:- Os valores estabelecidos nesta cláusula, para os empregados que percebam salário nominal (base) acima de 10 (dez) vezes o salário mínimo será de 1 (um) e 2 (dois) salários nominais, respectivamente.

PARÁGRAFO SEGUNDO:- A empresa que assim o desejar, poderá fazer substituir esta obrigação por seguro de vida equivalente, cujo custeio deverá ser de sua responsabilidade.

PARÁGRAFO TERCEIRO:- O estabelecido nesta cláusula ("caput" e parágrafos primeiro e segundo) aplica-se aos casos de infortúnio dos quais venham a decorrer invalidez permanente.

32. REFEITÓRIO

As empresas com mais de 20 (vinte) empregados fornecerão aos mesmos instalações adequadas para que façam suas refeições, no recinto da empresa, ou pelo menos, fornecerão mesas, cadeiras, fogão e geladeira para que os empregados os utilizem para as refeições.

33. OPÇÃO PELO PERÍODO DE GOZO DAS 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.

34. INÍCIO DAS FÉRIAS

O início das férias dos empregados, deverá se dar nos dias imediatamente posteriores ao feriado, descanso remunerado ou dia compensado.

Parágrafo Único:- No caso de férias coletivas os dias 25 de dezembro e 01 de janeiro não serão considerados para efeito da contagem dos dias gozados, portanto, não incidindo sobre os dias referidos, o terço constitucional de férias.

35. 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.

36. SUBSÍDIO PARA MEDICAMENTOS

Recomenda-se às 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 o adiantamento para desconto em duas parcelas dos medicamentos adquiridos com receita médica, cujo custo de aquisição ultrapasse de 20% do salário base do empregado.

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

37. COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

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

A) extinção completa do trabalho aos sábados: as horas de trabalho correspondentes aos sábados, serão compensadas no decurso da semana de segunda a sexta-feira, com o acréscimo de até, no máximo, 2 (duas) horas diárias, de maneira que nesses dias sejam completadas as horas semanais conveniadas, respeitados os intervalos de Lei.

B) *extinção parcial do trabalho aos sábados: as horas correspondentes a redução do trabalho aos sábados, serão da mesma forma compensadas pela prorrogação da jornada de segunda a sexta-feira, observadas as condições gerais básicas referidas no item anterior.*

C) *competirá a cada empresa, de comum acordo com seus empregados, fixar a jornada de trabalho para efeito de compensação, objetivando a extinção total ou parcial do expediente aos sábados, dentro das normas aqui estabelecidas. Com a manifestação expressa do comum acordo antes referido, homologada pelo Sindicato Profissional, tem-se como cumpridas as exigências legais, sem outras formalidades.*

II- *As empresas poderão estabelecer programas de compensação de dias úteis intercalados com feriados de fim de semana, de sorte que possam os empregados ter períodos de descanso mais prolongados, inclusive nos dias de carnaval, com comunicação prévia ao Sindicato Profissional e antecedência mínima de 10 (dez) dias.*

III- *Quando o feriado coincidir com sábado, a empresa que trabalhar sob o regime de compensação de horas de trabalho poderá, alternativamente:*

A) *reduzir a jornada diária de trabalho, subtraindo os minutos relativos à compensação.*

B) *pagar o excedente como horas extraordinárias, nos termos desta Convenção Coletiva de Trabalho.*

38. HORÁRIOS ESPECIAIS DE TRABALHO

As empresas poderão firmar acordos com os seus empregados em sua totalidade ou em setores específicos, relativamente a horários especiais de trabalho, tendo em vista manter o processo de produção, evitando assim a interrupção nas áreas em que por motivo de ordem técnica não seja possível a parada das máquinas e/ou equipamentos, com comunicação prévia ao Sindicato.

39. 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.



40. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS NO EXTERIOR

As empresas que prestam serviços fora do território nacional, especificarão diretamente com seus empregados, nos contratos de trabalho ou em aditamento, as condições ajustadas, tais como remuneração, pagamento, despesas, visitas aos familiares, forma e horário de trabalho.

41. ATESTADOS MÉDICOS

As faltas ocorridas por motivo de doença poderão ser justificadas por atestados médicos fornecidos pela instituição Previdenciária, bem como por atestados médicos ou odontológicos fornecidos por facultativo do Sindicato Profissional.

Parágrafo Único:- Tais atestados, que somente poderão ser concedidos até o prazo máximo 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.

42. 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.

43. ÁGUA POTÁVEL

A água potável oferecida aos trabalhadores deverá ser submetida anualmente à análise bacteriológica. Os reservatórios e caixas d'água deverão ser mantidos em condições de higiene e limpeza.

Parágrafo Único:- O resultado do exame anual deverá afixado no quadro de avisos da empresa. Recomenda-se que o mesmo seja enviado ao Sindicato Profissional, o qual também poderá solicitá-lo um vez ao ano.

44. ABONO DE FALTAS AO ESTUDANTE

Será abonada a falta do empregado estudante no horário do exame escolar, inclusive exame vestibular ao curso superior prestado pelo empregado estudante na base territorial de seu Sindicato, desde que em estabelecimento oficial, pré-avisado o empregador e feita posterior comprovação.

45. PAGAMENTO DO PIS

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

Em caso contrário a empresa oferecerá condições para que o empregado receba o PIS.

46. AUSÊNCIAS LEGAIS

A) O empregado que contrair matrimônio terá direito a 3 (três) dias úteis consecutivos de gala, sem prejuízo de salário, pré-avisada a empresa e mediante apresentação da competente certidão de casamento.

B) O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço por 1 (um) dia em caso de falecimento de sogro ou sogra, mediante comprovação.

C) No caso de internação, devidamente comprovada, de cônjuge, coincidente com a jornada de trabalho, ou de filhos quando houver impossibilidade de outro cônjuge ou companheiro(a) efetuar-la, a ausência do(a) empregado(a), naquele dia, será integralmente abonada, sem prejuízo no salário, descanso semanal remunerado, férias e 13º salário.

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

47. LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS

Os dirigentes sindicais eleitos e no máximo de um por empresa, pertencentes ao Sindicato Profissional conveniente, serão liberados por até 15 (quinze) dias, sucessivos ou alternados, no prazo de vigência desta



Convenção, para que, 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, com a comprovação do efetivo comparecimento no evento.

48. UNIFORMES, FERRAMENTAS E EPI's

A) As empresas fornecerão, gratuitamente, aos empregados uniformes, fardamentos, macacões e outras peças de vestimentas bem como equipamentos individuais de proteção e segurança, quando exigidos na prestação de serviços:

B) O empregado se obrigará ao uso devido, à manutenção e limpeza adequada dos equipamentos e uniformes que receber e a indenizar a empresa por extravio ou dano, desde que se comprove o caráter doloso. Extinto ou rescindido o seu contrato de trabalho deverá o empregado devolver os equipamentos e uniformes, que continuam de propriedade da empresa.

C) Quando do fornecimento do equipamento, as empresas instruirão seus empregados quanto ao uso adequado, manutenção e cuidados necessários.

D) Quando, do 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 da perda ou dano causado pelo uso indevido, ressalvado o desgaste normal das ferramentas.

49. CIPA

A eleição da CIPA deverá ser precedida de ampla divulgação interna, sendo convocada com antecedência de 60 (sessenta) dias, com cópia da convocação enviada ao sindicato profissional, estabelecendo prazo de até

Parágrafo Único:- O repasse das importâncias descontadas deverá ser efetuado para o sindicato profissional até o terceiro dia útil, após o pagamento dos salários.

B) As empresas poderão descontar mensalmente dos salários de seus empregados, de acordo com o artigo 462, da CLT, além dos descontos permitidos em Lei, os referentes a planos médico-odontológicos com participação dos empregados nos custos, alimentação, alimentos, convênios com supermercados, medicamentos e clube/agremiações desde que previamente autorizados por escrito, pelos próprios empregados, ressalvado o direito dos mesmos reconsiderarem, no primeiro dia útil do mês e por escrito, a autorização anteriormente firmada, desde que não tenham débitos pendentes.

52. MEDIDAS DE PROTEÇÃO

A) No primeiro dia de trabalho do empregado, a empresa fará o treinamento com equipamentos de proteção, dará conhecimento das áreas perigosas e/ou insalubres e informará sobre os riscos dos eventuais agentes e/ou de seu posto de trabalho.

B) O EPI deverá ser fornecido gratuitamente, mediante prescrição médica, visando a sua melhor adaptação ao empregado.

53. TÉCNICO DE SEGURANÇA DO TRABALHO

É vedado aos Técnicos de Segurança do Trabalho, nas empresas abrangidas pela NR-4, o exercício de outras atividades nas empresas durante o horário de sua atuação profissional no respectivo serviço.

54. PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIO PARA PREVIDÊNCIA

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

A) para fins de obtenção de Auxílio Doença: 5 (cinco) dias úteis;

B) para fins de aposentadoria: 10 (dez) dias úteis;

C) para fins de obtenção de aposentadoria especial: 15 (quinze) dias úteis.

55. PREVENÇÃO DE ACIDENTES COM PRENSAS MECÂNICAS

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

56. AUTOMAÇÃO

Aos funcionários que tiverem suas funções extintas ou modificadas por alterações tecnológicas dos meios ou processo de produção e que permanecerem no quadro de Lotação, recomenda-se o treinamento adequado para aprendizagem a eventual ocupação de novas funções.

57. 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.

58. EMISSÃO DE LAUDO DE INSALUBRIDADE

A empresa entregará ao empregado, por ocasião de seu desligamento, quando por esta solicitado, uma cópia do Laudo de Insalubridade existente, bem como preencherá o formulário para aposentadoria especial, para fins de comprovação junto ao instituto previdenciário.

59. COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO-DOENÇA

As empresas complementarão o valor do salário líquido no período de afastamento por doença, ou acidente de trabalho, compreendido entre o 16o. e o 60o. dia, em valor equivalente a diferença entre o efetivamente percebido da Previdência Social e o Salário Líquido, respeitando sempre para efeito de complementação, o limite máximo da contribuição previdenciária.

10 (dez) dias antes do pleito para registro de candidatos, que no ato deverão receber comprovante de sua inscrição.

PARÁGRAFO PRIMEIRO:- A eleição será procedida sem a constituição e inscrição de chapas, realizando-se o pleito através de votação em lista única contendo o nome de todos os candidatos. As empresas setorializarão, se for o caso, a inscrição e a eleição dos candidatos.

PARÁGRAFO SEGUNDO:- Todo o processo eleitoral e a respectiva apuração poderão ser coordenadas pelo vice-presidente da CIPA em exercício, se este assim o quiser, em conjunto com o Serviço de Segurança e Medicina do Trabalho da empresa, caso em que, os membros coordenadores da eleição e apuração não poderão participar da eleição.

PARÁGRAFO TERCEIRO:- Após a realização das eleições o seu resultado, com cópia da respectiva ata de posse, deverá ser enviado ao sindicato profissional no prazo de 10 (dez) dias úteis.

PARÁGRAFO QUARTO:- Os representantes dos empregados na CIPA, efetivos ou suplentes, não poderão sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundamentar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.

50. EXAMES MÉDICOS

As empresas se obrigam a realizar exames médicos para os empregados, quando da admissão, periódicos e despedida.

PARÁGRAFO PRIMEIRO:- Os resultados dos exames serão entregues ao empregado, quando por este ou seu médico forem requeridos.

PARÁGRAFO SEGUNDO:- Os critérios relativos ao serviço médico, local e outros aspectos aos exames, são de responsabilidade da empresa.

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

51. DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO

A) As empresas efetuarão nas folhas de pagamento de seus empregados o desconto das mensalidades de convênios médicos e odontológicos firmados pelo sindicato obreiro, desde que por estes autorizado.

PARÁGRAFO PRIMEIRO:- Para os empregados que não tenham direito ao auxílio previdenciário por não terem ainda completado o período de carência exigido pela Previdência Social, a empresa pagará 70% do salário mensal entre o 16o. e o 60o. 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. Em ocorrendo diferença a maior ou a menor, deverá ser compensado no pagamento imediatamente posterior;

PARÁGRAFO TERCEIRO:- Excluem-se os empregados afastados durante a vigência do contrato de experiência.

PARÁGRAFO QUARTO:- Estando o empregado em gozo de auxílio doença, as empresas fornecerão os vales-transporte necessários à locomoção do mesmo para a realização da Perícia Médica, quando solicitada pelo órgão previdenciário.

60. AUXÍLIO NATALIDADE

Recomenda-se às empresas que efetuem o pagamento do auxílio natalidade a seus funcionários, na forma da Legislação pertinente em vigor.

61. 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.

62. AVISO PRÉVIO

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



63. 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.

64. ABONO POR APOSENTADORIA

O empregador com mais de 5 (cinco) a 10 (dez) anos de serviço na mesma empresa que solicitar demissão em decorrência de sua aposentadoria definitiva, terá assegurado um abono de 1,5 (um e meio) salário base.

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

65. PAGAMENTOS DAS 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 a partir do dia legalmente exigível, multa esta que incidirá por dia de atraso e que reverterá em favor do empregado.

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 Único:- 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.).

66. CÁLCULO DA MULTA DO FGTS

Recomenda-se que para o pagamento da multa sobre o saldo da conta vinculada do FGTS, sejam observadas as disposições legais vigentes, considerando, para efeito do seu cálculo todos os depósitos efetuados, ainda que tenha ocorrido saque para efeito de aquisição de casa própria.



67. 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.

68. 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.

69. MULTA POR ATRASO NO RECOLHIMENTO DE MENSALIDADES

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

PARÁGRAFO PRIMEIRO:- No caso de cobrança feita pelo próprio sindicato, a empresa terá 5 (cinco) dias após receber a notificação de cobrança, para proceder o pagamento.

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

70. TAXA DE REVERSÃO SALARIAL

Em conformidade com o disposto no inciso IV, do artigo 8, da Constituição Federal, por decisão de Assembléia Geral Extraordinária, a Categoria Profissional, será procedido o desconto no salário dos empregados das importâncias correspondentes:

- A) 5% (cinco por cento) dos correspondentes ao mês de dezembro/94.
- B) 5% (cinco por cento) dos salários do mês de maio/95.
- C) Tais importâncias deverão ser recolhidas à entidade de classe até o décimo dia útil subsequente à efetivação dos respectivos descontos.



PARÁGRAFO PRIMEIRO:- Excetuam-se do desconto, tão somente, os empregados cuja contribuição sindical seja, na forma da legislação vigente, devidamente recolhida para Entidade Sindical representativa de categoria profissional diversa da conveniente, ou os que forem excluídos por decisão de assembléia.

PARÁGRAFO SEGUNDO:- O pagamento da reversão será efetuado através de guias especiais, que serão enviadas às empresas. Após o recolhimento deverão as mesmas serem enviadas ao Sindicato Profissional, acompanhadas da relação nominativa dos empregados contribuintes, com os respectivos valores.

PARÁGRAFO TERCEIRO:- O descumprimento pela empresa, do recolhimento da reversão salarial a que se refere o "caput" da cláusula, no prazo de até o 10o. dia do mês subsequente ao desconto determinará a incidência de multa idêntica a prevista no artigo 600, da CLT.

PARÁGRAFO QUARTO:- Quaisquer divergências, esclarecimentos ou dúvidas, deverão ser tratadas diretamente com o Sindicato Profissional, que assume toda e qualquer responsabilidade em relação a cláusula.

PARÁGRAFO QUINTO:- A mesma taxa de reversão será descontada dos empregados que vierem a ser admitidos dentro do período de vigência desta Convenção por ocasião do seu primeiro pagamento, excetuando-se os empregados que comprovem ter efetivado tal recolhimento.

71. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL - PATRONAL

As empresas não associadas da Grande Curitiba, abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, deverão recolher, de uma única vez, ao

Sindicato Nacional da Indústria de Máquinas, uma contribuição assistencial, de acordo com os seguintes critérios:

CAPITAL SOCIAL R\$			CONTRIBUIÇÃO R\$	
Até		42,23	100,00	
De	42,24	a	140,75	150,00
De	140,76	a	281,49	200,00
De	281,50	a	562,97	300,00
De	562,98	a	876,43	400,00
De	876,43	a	2.187,89	500,00
De	2.187,90	a	3.838,39	600,00
Acima de		3.838,39	700,00	

A contribuição em apreço, deverá ser recolhida, através de guia própria a ser fornecida pelo Sindicato Nacional da Indústria de Máquinas, em conta especial, em favor da Entidade Patronal, até o dia 15.01.95.

O não pagamento da mencionada contribuição no prazo estabelecido, acarretará à empresa a obrigação da atualização monetária do valor principal pela UFIR diária, incidindo sobre o valor já atualizado, multa de 100% (cem por cento), se paga nos primeiros 30 (trinta) dias e com o adicional de 20% (vinte por cento) por mês subsequente de atraso, além de mora de 1% (um por cento) ao mês.

72. COMISSÃO TÉCNICA INTERSINDICAL PARA ESTUDOS DE ACIDENTES DO TRABALHO E DOENÇAS PROFISSIONAIS

Em conformidade com o seu Regimento Interno em vigor, a comissão técnica a nível regional, dará continuidade ao desenvolvimento de estudos na área de prevenção de acidentes de trabalho, e doenças profissionais.

73. NÃO OCORRÊNCIA DE SUPERPOSIÇÃO DE VANTAGENS

A promulgação de legislação ordinária e/ou complementar, regulamentadora dos preceitos constitucionais, substituirá, onde aplicável, direitos e deveres previstos nesta convenção, ressalvando-se sempre as condições mais favoráveis aos empregados, vedada em qualquer hipótese a acumulação.

74. PENALIDADE

Fica instituída multa penal, por infração as disposições clausuladas nesta Convenção, por empregado, no valor equivalente a 2% (dois por cento) do piso salarial, exclusivamente nas obrigações de fazer, a qual reverterá em favor do prejudicado.

75. FORO

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

Curitiba, 15 de dezembro de 1994.

SINDICATO DOS TRABALHADORES
NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS,
MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO
DA GRANDE CURITIBA

SINDICATO NACIONAL DA
INDÚSTRIA DE MÁQUINAS

MINISTÉRIO DO TRABALHO
Delegacia Regional do Trabalho do Paraná

Nos termos da L.N. 02/99 (DOU de 13/12/90), combinado com o Art. 614 da CLT, e ainda o disposto no inciso IV, Art. 8º da Port/MTA nº 612/92 (DOU de 06/08/92), o presente Instrumento Coletivo de Trabalho foi recebido para fins exclusivamente administrativos, não tendo sido apreciado o mérito.

DIRETOR em 15 de dezembro de 1994

ONOFRE SOARES DE QUINCY
Serviço de Relações do Trabalho
CHEFE

EXMO. SR. DELEGADO REGIONAL DO TRABALHO DO ESTADO DO PARANÁ

SINDICATO NACIONAL DA INDÚSTRIA DE MÁQUINAS e o SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DA GRANDE CURITIBA, por seus representantes legais, vêm diante de V. Exa., com a devida vênia, requerer o depósito, registro e arquivamento na forma da lei, do incluso instrumento de **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**.

Nestes Termos
P. Deferimento

Curitiba, 15 de dezembro de 1994


SINDICATO DOS TRABALHADORES
NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS,
MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO
DA GRANDE CURITIBA



SINDICATO NACIONAL DA
INDÚSTRIA DE MÁQUINAS

MINISTÉRIO DO TRABALHO

Delegacia Regional do Trabalho do Paraná

Nos termos da L.N. 02/90 (DOU de 13/12/90), combinado com o Art. 614 da CLT. e ainda o disposto no inciso IV, Art. 8º da Port/MTA nº 612/92 (DOU de 06/08/92), o presente Instrumento Coletivo de Trabalho foi recebido para fins exclusivamente administrativos, não tendo sido apreciado o mérito.

① RTIPR em 15 de dezembro 1994


ONOFRE SOARES DE QUEIROZ
Serviço de Relações do Trabalho
CHEFE