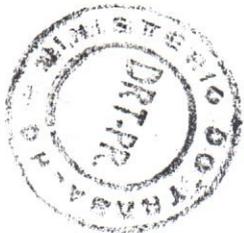


CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Categoria Econômica:



Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico do Estado do Paraná.

Sindicato das Indústrias de Reparação de Veículos e Acessórios do Estado do Paraná.

Sindicato Nacional da Indústria de Máquinas.

Sindicato Nacional da Indústria de Tratores, Caminhões, Automóveis e Veículos Similares.

Categoria Profissional:

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico da Grande Curitiba.

01- PRAZO DE VIGÊNCIA

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

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 CNIM, do Quadro Geral de Enquadramento Sindical, a que alude o artigo 577 da CLT, em suas respectivas bases territoriais.

03- REAJUSTE SALARIAL

Os salários vigentes em DEZEMBRO/92 serão corrigidos a partir de 01.12.93, pelo percentual de 2.260,71% (Dois mil, duzentos e sessenta e sete e sete centésimos por cento), correspondentes à variação integral do INPC no período de 01.12.92 a 30.11.93. Tal percentual atende, na integralidade, o reajustamento das leis 8.542/92 e 8.700/93.

04- AUMENTO REAL

Será concedido aumento real no percentual de 6,27% (seis inteiros e vinte e sete centésimos por cento), que incidirá sobre os salários já corrigidos na forma da cláusula anterior.

05- DAS ANTECIPAÇÕES SALARIAIS

Durante a vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, a partir do mês de Janeiro/94, os salários serão reajustados mensalmente, a título de antecipação salarial compensável, pela integralidade do índice do INPC/IBGE do mês imediatamente anterior;

PARAGRAFO PRIMEIRO Essa vantagem será limitada à parcela dos salários até CR\$ 251.000,00 (Duzentos e cinquenta e um mil cruzeiros reais) em dezembro de 1993. Para os trabalhadores que percebem acima do limite acima previsto, o reajuste alcançará somente a parcela correspondente a este valor. O valor acima (CR\$ 251.000,00) será corrigido mensalmente a partir de dezembro de 1993, pela variação do INPC/IBGE do mês imediatamente anterior.

PARAGRAFO SEGUNDO Na ocorrência da inflação mensal baixar para patamar inferior a 20% (vinte por cento), ou caso sejam editados planos ou medidas econômicas, que impliquem mudanças no mercado e na atual política de liberdade de preços, as antecipações previstas nesta cláusula serão suspensas para todos os fins de direito e demais efeitos legais, devendo as partes retomarem, de imediato, negociações, visando o

estabelecimento de novas condições;

PARAGRAFO TERCEIRO A suspensão das antecipações mensais estabelecidas no caput, somente ocorrerá no mês seguinte ao da ocorrência de qualquer das hipóteses previstas no parágrafo segundo desta cláusula.

PARAGRAFO QUARTO Ante o disposto nesta cláusula tem-se por cumpridas todas as disposições contidas nas leis salariais em vigor, Leis 8.542/92 e 8.700/93.

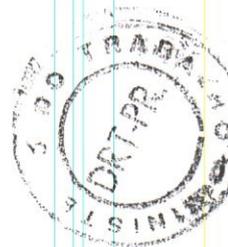
06- COMPENSAÇÕES

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.

07- ADMISSÕES APÓS A DATA-BASE

A correção salarial dos empregados admitidos após a data-base obedecerá a proporcionalidade, de acordo com tabela a seguir, que apresenta englobados os percentuais fixados nas cláusulas terceira e quarta desta:

Admitidos em	Índice	fator de aplicação
Dez/92	2.408,73	25.0873
Jan/93	1.897,71	19.9771
Fev/93	1.451,38	15.5138
Mar/93	1.143,19	12.4319
Abr/93	874,44	9.7444
Mai/93	659,09	7.5909
Jun/93	498,74	5.9874
Jul/93	359,27	4.5927
Ago/93	250,56	3.5056
Set/93	162,91	2.6291
Out/93	93,84	1.9384
Nov/93	44,53	1.4453



[Handwritten signature]

08- PISO SALARIAL

Fica assegurado aos empregados admitidos pelas empresas um salário normativo de CR\$ 42.000,00 (Quarenta e dois mil cruzeiros reais) ao mês.

PARAGRAFO ÚNICO - O salário normativo estabelecido nesta cláusula será corrigido na mesma forma da correção dos salários, por lei ou por norma coletiva da categoria.

09- 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.

PARAGRAFO 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 pelo INPC.

10- ADIANTAMENTO DE SALARIO/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

[Handwritten signatures and initials]

antecedendo o dia do pagamento normal;

C) tal direito, nas condições acima estabelecidas, será concedido mensalmente enquanto a inflação mensal se mantiver em patamar superior a 10%;

D) o adiantamento somente não será concedido aos empregados que assim se manifestarem expressamente;

E) deverão ser mantidas as condições atuais mais favoráveis.

11- 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 os horários de refeição.

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

13- HORAS EXTRAS

As horas extras serão remuneradas com o adicional de 50% em relação a hora normal. As horas extras que excederam a 10 semanais, contadas a partir de segunda-feira, serão remuneradas, na parte que exceder, com um acréscimo de 70% 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%, sem prejuízo do recebimento do próprio dia, a que o empregado já fizera jus, enquanto as excedentes serão pagas com o adicional de 150%.

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.

15- SALÁRIO DE SUBSTITUIÇÃO

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituído perceberá os salários do substituído.

PARÁGRAFO ÚNICO - A substituição superior a 90 (noventa) dias deixará de ser eventual, passando o substituído a ser efetivado na função do substituído, exceto se este 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- PROMOÇÕES

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

18- 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.

PARAGRAFO 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..

19- 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 dos ex-empregados.

20- ESTAGIARIO

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.

21- QUADRO FUNCIONAL

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

22- DEFICIENTES FÍSICOS

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

23- CONTRATO DE EXPERIENCIA

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

24- TESTE ADMISSIONAL

A) a realização de testes práticos operacionais não pode ultrapassar a 01 (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, assegurado-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.

PARAGRAFO 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.

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

PARAGRAFO 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.

26- 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.

27- 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 a prazo determinado ou experiência e pedido de demissão.

28- AUXÍLIO EDUCAÇÃO

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

29- 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 C.L.T., 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 (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.

30- 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).

PARAGRAFO 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.

PARAGRAFO 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.

31- 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.

32- 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.

33- 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 de contagem dos dias gozados, portanto, não incidindo sobre os dias preferidos o terço constitucional de férias.

34- 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.

35- 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 folha de pagamento do mês seguinte ao da aquisição dos medicamentos, sempre que não for possível o parcelamento recomendado na letra "b".

36- 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.

37- 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 das máquinas e/ou equipamentos, com comunicação prévia ao Sindicato.

38- 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.

39- 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.

40- 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.

41- 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.

42- AGUA 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 ser afixado no

quadro de avisos da empresa. Recomenda-se que o mesmo seja enviado ao Sindicato Profissional, o qual também poderá solicitá-lo uma vez ao ano.

43- 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.

44- PAGAMENTO DO PIS

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

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

45- AUSENCIA 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 de cônjuge, coincidente com a jornada de trabalho, ou de filhos quando houver impossibilidade do outro cônjuge ou companheiro (a) efetua-la, a ausência do (a) empregado (a), naquele dia, não será considerada para efeito de descanso semanal remunerado, férias e 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 remunerado, férias e 13o. salário. Não se aplicará este item quando o documento puder ser obtido em dia não útil.

46- 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, congresso 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.

47- UNIFORMES, FERRAMENTAS E EPI'S

A) As empresas fornecerão, gratuitamente, aos empregados uniformes, fardamentos, macacões e outras peças de vestimenta 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, 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

lôcal 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 ferramentas.

48- 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 10 (dez) dias antes do pleito para registro de candidatos, que no ato deverão receber comprovante de sua inscrição;

PARAGRAFO 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;

PARAGRAFO SEGUNDO - Todo o processo eleitoral e a respectiva apuração poderão ser coordenados 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;

PARAGRAFO 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;

PARAGRAFO 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.



49- EXAMES MÉDICOS

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

PARAGRAFO PRIMEIRO - Os resultados dos exames serão entregues ao empregado, quando por este ou seu médico forem requeridos;

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

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

50- 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.

PARAGRAFO 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.

51- 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/ou 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.

52- 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.

53- PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIO PARA PREVIDENCIA

As empresas deverão preencher a documentação exigida pelo INSS quando solicitado pelo empregado, e 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.

54- 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.

55- AUTOMAÇÃO

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

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

57- EMISSÃO DE LAUDO DE INSALUBRIDADE

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

58- 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.

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 compensada 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.

59- AUXÍLIO NATALIDADE

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

60- 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.

61- AVISO PRÉVIO

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



62- 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.

63- ABONO POR APOSENTADORIA

O empregado 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.

64- 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.).

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, a empresa será facultado supri-lo mediante a assinatura de duas testemunhas.

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 setor competente da empresa.

67- 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.

PARAGRAFO 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;

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

68- TAXA DE REVERSÃO SALARIAL

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

A) 5% (cinco por cento) dos salários correspondentes ao mês de dezembro/93;

B) 5% (cinco por cento) dos salários do mês de maio/94.

C) Tais importâncias deverão ser recolhidas à entidade de classe até o décimo dia útil subsequente à efetivação dos respectivos descontos.

PARAGRAFO PRIMEIRO - Excetua-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;

PARAGRAFO 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;

PARAGRAFO 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 C.L.T.;

PARAGRAFO QUARTO - Quaisquer divergências, esclarecimentos ou dúvidas, deverão ser tratados diretamente com o Sindicato Profissional, que assume toda e qualquer responsabilidade em relação a cláusula;

PARAGRAFO 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.

69- TAXA DE CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA - PATRONAL

Considerando decisão das respectivas Assembléias Gerais, bem como o artigo 8o. inciso IV da Constituição Federal de 1.988, ficam estabelecidas as taxas de Contribuições que serão divulgadas pelos respectivos Sindicatos Patronais.

70- 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.

71 - NEGOCIAÇÕES SOBRE AS CLAUSULAS DA PAUTA DE REIVINDICAÇÕES REFERENTES A SAÚDE

Sobre as cláusulas pertinentes a questões de saúde, apresentadas na pauta de reivindicações, que deu origem a esta C.C.T., as partes convenientes pactuam o início de negociações a partir do mês de Janeiro/94, devendo concluir seus trabalhos até o dia 31.03.94.

72- NÃO OCORRENCIA 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.

73- 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.

74 - 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 1993.

Recep.
Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico do Estado do Paraná.

[Handwritten signature] 3. 2. 94

Sindicato das Indústrias de Reparação de Veículos e Acessórios do Estado do Paraná.

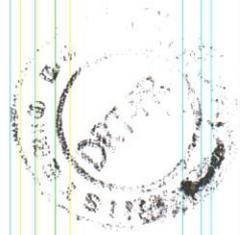
[Handwritten signature]

Sindicato Nacional da Indústria de Máquinas.



[Handwritten signature]
Sindicato Nacional da Indústria de Tratores, Caminhões, Automóveis e Veículos Similares.

[Handwritten signature]
Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico da Grande Curitiba.



MINISTÉRIO DO TRABALHO

Delegacia Regional do Trabalho do Paraná

Nos termos da LN. 32/33 (art. 1º, par. 1º), combinado com o Art. 611 do C.T.E. (art. 1º, inciso IV, Art. 2º da Portaria A. 1.522/33), o presente Instrumento (L. 1.522/33) é emitido para fins exclusivamente administrativos, não sendo apreciado o mérito.

Atua em Jardim de Azevedo, 19/33

Antônio L. Droszczak de Oliveira
ASSISTENTE SINDICAL
Matr. 3.946