

Convenção Coletiva de Trabalho 1995

Índice

09 - 13º SALÁRIO - CONVERSÃO	03
58 - ABONO DE FALTA À EMPREGADA MÃE	14
28 - ABONO DE FALTAS AO ESTUDANTE	06
63 - ABONO POR APOSENTADORIA	15
12 - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO / VALE	04
06 - ADMISSÕES APÓS A DATA-BASE	02
55 - ÁGUA POTÁVEL	13
19 - ANOTAÇÕES DA FUNÇÃO NA CARTEIRA PROFISSIONAL	05
05 - ANTECIPAÇÃO MÍNIMA	02
40 - ATENDIMENTO DE NORMAS LEGAIS E/OU CONVENCIONAIS	09
56 - ATENDIMENTO EMERGENCIAL	13
49 - ATESTADOS MÉDICOS	11
31 - AUSÊNCIAS LEGAIS	07
24 - AUTOMAÇÃO	06
57 - AUXÍLIO CRECHE	13
34 - AUXÍLIO EDUCAÇÃO	07
61 - AUXÍLIO NATALIDADE	14
53 - AUXÍLIO POR MORTE OU INVALIDEZ PERMANENTE	12
16 - AVISO PRÉVIO	05
02 - CATEGORIAS ABRANGIDAS	01
41 - CIPA	09
43 - COMISSÃO TÉC. INTERS. PARA EST. DE ACIDENTES DO TRAB. E DOENÇAS PROFIS. . .	10
35 - COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO	07
04 - COMPENSAÇÕES	01
51 - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO - DOENÇA	12
74 - COMPROVANTE DE PAGAMENTO	16
23 - COMUNICAÇÃO DE FALTA GRAVE	06
36 - COMUNICADOS DO SINDICATO	08
26 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA	06
21 - DEFICIENTES FÍSICOS	05
68 - DESCANSO INTRA - JORNADA	15
54 - DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO	13
71 - DISSÍDIO COLETIVO 71/94	16
47 - EMISSÃO DE LAUDO DE INSALUBRIDADE	11
22 - EMPREGADO COM IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR	06
62 - EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA	14
14 - ERRO NA FOLHA DE PAGAMENTO	04
60 - ESTABILIDADE DA GESTANTE	14
30 - ESTAGIÁRIO	07

Convenção Coletiva de Trabalho 1995

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

05 - ANTECIPAÇÃO MÍNIMA

a) As empresas que concederem antecipações no período de 1º de março de 1994 a 30 de novembro de 1994, superiores aos 27,81% (vinte e sete virgula oitenta e um por cento), ora acordado, estarão obrigadas a conceder o percentual de 7% (sete por cento) a título de antecipação salarial.

b) As empresas que concederem antecipações acima de 19,45% (dezenove virgula quarenta e cinco por cento) e até 27,81% (vinte e sete virgula oitenta e um por cento), deverão garantir a aplicação de 7% (sete por cento), considerando o percentual para completar os 27,81% como reajuste salarial e, o que exceder ao mesmo, como antecipação.

c) Essa antecipação, bem como as diferenças remanentes, superiores ao percentual ora acordado (27,81%), serão compensadas na próxima data-base a ser negociada em 1º de dezembro de 1995, ou antes disso em caso de novos acordos, convenção, sentenças normativas, legislação vigente ou superveniente, medidas provisórias, abonos ou planos de estabilização que interferirem na atual política salarial.

06- ADMISSÕES APÓS A DATA-BASE

A correção salarial dos empregados admitidos após a data-base obedecerá os seguintes critérios, de acordo com o limite estabelecido:

a) No salário dos empregados da categoria profissional admitidos em funções com paradigma, será aplicado o mesmo percentual de correção concedido ao paradigma, até o limite do menor salário da função;

b) A correção salarial dos empregados admitidos após a data base, para as funções sem paradigma, obedecerá a proporcionalidade de acordo com a tabela a seguir, que já apresenta englobados os percentuais fixados na cláusula 03 desta:

ADMITIDOS EM	INDICE	FATOR DE APLICAÇÃO
DEZEMBRO/93.....	27,81%	1,2781
JANEIRO/94	27,81%	1,2781
FEVEREIRO/94	27,81%	1,2781
MARÇO/94	27,81%	1,2781
ABRIL/94	27,81%	1,2781
MAIO/94	27,81%	1,2781
JUNHO/94	27,81%	1,2781
JULHO/94	27,81%	1,2781
AGOSTO/94	20,49%	1,2049
SETEMBRO/94	14,25%	1,1425
OUTUBRO/94	12,55%	1,1255
NOVEMBRO/94	10,50%	1,1050

Convenção Coletiva de Trabalho 1995

c) Ficam excluídos da alicação da tabela supra os empregados admitidos a partir de 01.12.94.

07- PISO SALARIAL

Fica assegurado aos empregados admitidos pelas empresas um salário normativo de R\$ 180,00 (cento e oitenta reais) ao mês.

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

08- 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 PRIMEIRO - 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.

PARÁGRAFO SEGUNDO - As comissões pagas nos meses de dezembro/93, janeiro, fevereiro, março, abril, maio e junho de 1994, para efeito de média, deverão ser convertidas pela URV das datas dos efetivos pagamentos.

09 - 13º SALÁRIO - CONVERSÃO

As empresas que efetuaram pagamento da primeira parcela do 13º salário até o dia 30 de junho/94, deverão efetuar a conversão da importância paga a tal título pelo valor da URV em 30.06.94, qual seja, CR\$ 2.750,00 (dois mil, setecentos e cinquenta cruzeiros reais), para fins de dedução quando do pagamento da segunda parcela.

10 - HORAS EXTRAS

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

- a) até 10 (dez) horas mensais, com 50% (cinquenta por cento) de acréscimo em relação à hora normal;
- b) as horas extras excedentes a 10 (dez) horas mensais e até 30 (trinta) horas mensais, com 60% (sessenta por cento) de acréscimo em relação à hora normal;
- c) as horas extras excedentes a 30 (trinta) horas mensais e até 50 (cinquenta) horas mensais, com 75% (setenta e cinco por cento) de acréscimo em relação à hora normal;
- d) as horas extras excedentes a 50 (cinquenta) horas mensais e até 80 (oitenta) horas mensais, com 85% (oitenta e cinco por cento) de acréscimo em relação à hora normal; e
- e) as horas extras excedentes a 80 (oitenta) horas mensais, com 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 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

Convenção Coletiva de Trabalho 1995

já fizera jus, enquanto as excedentes serão pagas com o adicional de 150% (cento e cinquenta por cento).

11- SALÁRIO DE SUBSTITUIÇÃO

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o(a) empregado(a) substituído(a) 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.

12- ADIANTAMENTO DE SALÁRIO/VALE

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

- 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;

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

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

- podem ser mantidas as condições atuais mais favoráveis.

- em havendo impossibilidade de a empresa manter o adiantamento salarial/vale, aqui pactuado, deverá a mesma entrar em contato com o Sindicato Obreiro, a fim de com este pactuar nova modalidade de pagamento.

13- 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.

14- ERRO NA FOLHA DE PAGAMENTO

- No caso de ocorrência inequívoca de diferença de salário, em prejuízo do empregado, na folha de pagamento ou adiantamento, a empresa se obriga a efetuar o pagamento da respectiva diferença, no prazo de 5 (cinco) dias úteis, a partir da data da constatação da diferença.

- No caso de ocorrência inequívoca de diferença de salário, em prejuízo do empregador, na folha de pagamento ou adiantamento, o empregado se obriga a efetuar a devolução da respectiva diferença, no prazo de 05 (cinco) dias úteis, a partir da data da constatação da diferença.

15- PAGAMENTOS DAS VERBAS RESCISÓRIAS

Para hipótese de, ocorrendo a rescisão do contrato de trabalho, não serem pagas as verbas decorrentes da rescisão a partir do dia legalmente exigível, a empresa incorrerá em multa equivalente a 01 (um) dia de trabalho, como se o empregado trabalhando estivesse, multa esta que incidirá por dia de atraso e que reverterá em favor do empregado. O valor desta multa não será computado para efeito de 13º salário, férias e quaisquer outras verbas rescisórias.

Convenção Coletiva de Trabalho 1995

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Em sendo o empregado comissionado, a multa será equivalente a 01 (um) dia do salário nominal base, acrescido de 1/30 (um trinta avos) da média de comissões paga na rescisão, multa esta que incidirá por dia de atraso e que reverterá em favor do empregado. O valor desta multa não será computado para efeito de 13º salário, férias e quaisquer outras verbas rescisórias.

PARÁGRAFO SEGUNDO - 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 TERCEIRO - 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.).

16- AVISO PRÉVIO

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

17- 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.

18 - MULTA DO F.G.T.S.

Recomenda-se às empresas, quando da rescisão do contrato de trabalho, em sendo o caso, observar o disposto no artigo 18, parágrafo 1º da Lei nº 8.036/90, no que diz respeito à multa de 40% (quarenta por cento) ser incidente sobre o montante de todos os depósitos realizados na conta vinculada do empregado, durante a vigência do contrato de trabalho, atualizados monetariamente e acrescidos dos respectivos juros, mesmo em tendo ocorrido saque para aquisição/amortização de casa própria.

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 - 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.

21 - DEFICIENTES FÍSICOS

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

Convenção Coletiva de Trabalho 1995

22 - 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.

23 - 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.

24 - 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.

25 - 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.

26 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

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

27 - 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.

28 - 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.

Convenção Coletiva de Trabalho 1995

29 - TRANSPORTE

Na hipótese da empresa fornecer ou subsidiar transporte para o trabalho, o tempo gasto durante o trajeto entre a residência e o local de trabalho e vice-versa, não será considerado para fins salariais ou quaisquer outros efeitos trabalhistas.

30 - 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.

31 - AUSÊNCIA 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, sem prejuízo de salário, 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) efetuar-la, a ausência do (a) empregado (a), naquele dia, não será considerada para efeito do descanso semanal remunerado, férias e 13º salário, apresentada a posterior comprovação. Ocorrendo esta hipótese, e não ultrapassando a ausência ao equivalente a meio período da jornada diária de trabalho, esta será paga integralmente.

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 (item "d") quando o documento puder ser obtido em dia não útil.

32 - 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 à readmissão dos ex-empregados.

33 - TESTE ADMISSIONAL

a) a realização de testes práticos operacionais não poderão 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.

34 - 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.

35- COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

Convenção Coletiva de Trabalho 1995

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 à 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.

36 - 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.

37- TAXA DE REVERSÃO SALARIAL

Em conformidade com o disposto no inciso IV, do artigo 8º, da Constituição Federal, por decisão de Assembléia Geral Extraordinária da 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/94;

b) 5% (cinco por cento) dos salários correspondentes ao 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

Convenção Coletiva de Trabalho 1995

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 C.L.T.;

PARÁGRAFO QUARTO - Quaisquer divergências, esclarecimentos ou dúvidas, deverão ser tratados 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.

38 - 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.

39 - 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, ressaltando-se sempre as condições mais favoráveis aos empregados, vedada em qualquer hipótese a acumulação.

40 - ATENDIMENTO DE NORMAS LEGAIS E/OU CONVENCIONAIS

Em sendo levado ao conhecimento do Sindicato Profissional o fato de alguma das empresas, representadas pelo Sindicato Patronal, não estar atendendo disposição legal e/ou convencional, deverá aquele comunicar, por escrito, a situação ao Sindicato Patronal que terá, num prazo de 30 (trinta) dias, de diligenciar junto à empresa em questão, no sentido de, em ficando constatada a eventual falha apontada, orientá-la a sanar a mesma comunicando, dentro do prazo referido, ao Sindicato Profissional o atendimento à solicitação feita.

PARÁGRAFO ÚNICO - Em existindo a falha comunicada pelo Sindicato Profissional, fica ressalvado que o não atendimento pela empresa às orientações do Sindicato Patronal, a este não poderá ser imputada qualquer responsabilidade.

41 - 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;

PARÁGRAFO PRIMEIRO - A eleição será procedida sem a constituição e

Convenção Coletiva de Trabalho 1995

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 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;

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.

42 - 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 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 ferramentas.

43 - 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.

44 - MEDIDAS DE PROTEÇÃO

a) No primeiro dia de trabalho do empregado, a empresa fará o treinamento com equipamento de

Convenção Coletiva de Trabalho 1995

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 quando for o caso, visando a sua melhor adaptação ao empregado.

45 - 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.

46 - PREVENÇÃO DE ACIDENTES COM PRENSAS MECÂNICAS

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

47 - 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.

48 - EXAMES MÉDICOS

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

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 relativos 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.

49 - ATESTADOS MÉDICOS

As faltas ocorridas por motivo de doença poderão ser justificadas por atestados médicos fornecidos pela Instituição Previdenciária, qualquer instituição conveniada ou contratada pela empresa, ou pelo Sindicato Profissional.

PARÁGRAFO ÚNICO - Será fornecido o CID (Código Internacional de Doenças) desde que o paciente autorize.

50 - EXAMES LABORATORIAIS

Convenção Coletiva de Trabalho 1995

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.

51 - 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.*

52 - 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, ou;
- 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, ou;
- 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".

53 - 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).

Convenção Coletiva de Trabalho 1995

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.

54 - 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 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.

55 - 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 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.

56 - 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.

57 - AUXÍLIO CRECHE

a) As empresas com pelo menos 30 (trinta) empregadas, com mais de 16 (dezesseis) anos de idade e que não possuam creche própria, poderão optar entre celebrar o convênio previsto no parágrafo segundo

Convenção Coletiva de Trabalho 1995

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 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.

58 - ABONO DE FALTA À EMPREGADA MÃE

As mães empregadas, que tenham filho(s) cursando o 1º e 2º graus, quando convocadas para reuniões escolares a se realizarem em horário coincidente com o de sua jornada de trabalho, terão abonadas as horas de ausência ao trabalho, apresentando à empresa a convocação da escola.

59 - 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.

60 - 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.

61 - AUXÍLIO NATALIDADE

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

62 - EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA

- a) Aos empregados que, comprovadamente, manifestarem, por escrito e na vigência do seu contrato

Convenção Coletiva de Trabalho 1995

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.

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 - QUADRO FUNCIONAL

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

65 - 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.

66 - PROMOÇÕES

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

67 - 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.

68 - 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.

69 - TRABALHO TEMPORÁRIO

Convenção Coletiva de Trabalho 1995

a) Na execução dos serviços de sua atividade produtiva fabril ou atividade principal, no segmento representado pela categoria profissional abrangida por esta Convenção Coletiva de Trabalho e, ainda, nos serviços rotineiros de manutenção mecânica e/ou elétrica, as empresas não poderão se valer senão de empregados por ela contratados sob o regime da C.L.T., salvo nos casos definidos na Lei nº 6.019/74, e os casos de empreitada, cujos serviços não se destinem à produção propriamente dita;

b) Nos casos de substituição de empregadas em decorrência de licença maternidade, o prazo previsto na Lei nº 6.019/74, a critério da empresa e atendidos os dispositivos da lei citada, poderá ser prorrogado pelo prazo do efetivo afastamento.

70 - 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.

71 - DISSÍDIO COLETIVO 71/94

Com o pactuado neste instrumento, restam quitadas eventuais diferenças salariais anteriores, assumindo os Sindicatos convenentes a obrigação de pedirem desistência nos autos do Dissídio Coletivo nº TRT/PR/DC 71/94, pois que o mesmo perdeu o objeto com o convencionado nesta Convenção Coletiva de Trabalho, já que nele se discutiam aquelas.

72 - PENALIDADE

Fica instituída multa penal, por infração as disposições clausuladas nesta convenção, por empregado, o valor equivalente a 2% (dois por cento) do piso salarial, exclusivamente nas obrigações de fazer, a qual reverterá em favor do prejudicado.

73 - FORO

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

Em face de omissão na redação da Convenção Coletiva de Trabalho firmada para vigor de 01 de dezembro de 1994 a 30 de novembro de 1995, fica aquela aditada com as seguintes cláusulas, mantidas todas as demais como postas:

74 - 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.

75 - 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

Convenção Coletiva de Trabalho 1995

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

76 - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS

Os dirigentes sindicais eleitos e no máximo de um por empresa, pertencentes ao Sindicato Profissional convenente, 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.

77 - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIO PARA PREVIDÊNCIA

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.

78 - 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 T.R.D., ou seu substituto, até o dia do efetivo recolhimento.

Convenção Coletiva de Trabalho 1995

Curitiba, 06 de Dezembro de 1994.

Barp:
Sindicatos das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico do Estado do Paraná

Stumpf:
Sindicatos das Indústrias de Reparação de Veículos e Acessórios do Estado do Paraná

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

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

MINISTERIO DO TRABALHO

Delegacia Regional do Trabalho do Paraná

Nos termos da Lei nº 12.121 de 1990, combinado com o Art. 10º da Constituição Federal de 1988, e o Art. 15º da Lei nº 12.121 de 1990, o presente Instrumento de Trabalho é recebido para fins de elevação de nível instrutivo, não tendo sido apreciado o mérito.

DIRT/PR em *08* de *12* de 19 *94*

[Signature]
Fredie Agenor Stroppel

Matr. 6226