

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Entre as partes, de um lado, o SINDICATO NACIONAL DA INDÚSTRIA DE MÁQUINAS – SINDIMAQ 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 2005 a 30 de novembro de 2006.

02. CATEGORIAS ABRANGIDAS

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

03. ABONO ESPECIAL

As empresas concederão, em caráter excepcional, aos empregados 1 (um) abono especial, tomando-se por base os salários percebidos pelos empregados em 01 de dezembro de 2005, observado o teto de R\$ 3.000,00 (três mil reais), acrescido do mesmo percentual ajustado na forma da cláusula 04.

a) Até 20 de dezembro de 2005 para os empregados com contrato em vigor nesta data, será concedido abono em valor equivalente a 20% (vinte por cento) do salário base do empregado;

Parágrafo Primeiro: Este abono será devido apenas aos empregados com contrato de trabalho vigente em 30 de novembro de 2005.

Parágrafo Segundo: Os empregados que em 01 de dezembro de 2005, recebiam salário igual ou superior a R\$ 3.000,00 (três mil reais), acrescido do mesmo percentual ajustado na cláusula 04, receberão o abono fixo correspondente a 20% (vinte por cento) do valor supra referido.

Parágrafo Terceiro: Este abono, dado o seu caráter eventual, não se incorporará ao salário para todos os efeitos legais.

Parágrafo quarto: Ficam isentas do pagamento do abono, as empresas que concederem em dezembro de 2005, integralmente, o reajuste de salário previsto na cláusula quatro.

04. REAJUSTE SALARIAL

Os salários dos empregados das categorias profissionais acordantes, serão majorados em 1º de janeiro de 2006 com o percentual do INPC referente ao período de dezembro/2004 a novembro de 2005, acrescido de 3% (três por cento) de aumento real, limitado ao teto de R\$ 3.000,00 (três mil reais), acrescido do percentual acordado.

a) Os salários dos empregados das categorias profissionais acordantes, iguais ou superiores a R\$ 3.000,00 (três mil reais) acrescido do percentual acima ajustado serão majorados a partir de 1º de janeiro de 2006, com um valor fixo no mesmo percentual acordado na forma da cláusula anterior;

b) Por força da majoração de que trata a letra “a” acima, as partes consideram fechado e encerrado para todos os fins de direito, o período de 01.12.2004 a 30.11.2005, já que estão sendo atendidos os termos da Lei 8.880/94, incluindo, também, as disposições contidas na Medida Provisória 1.171, de 22.10.95 e edições posteriores;

c) As empresas em razão de possíveis dificuldades financeiras, poderão procurar os sindicatos envolvidos na presente Convenção Coletiva de Trabalho (profissional e patronal), para acordar

ajustes diferenciados de majoração salarial, inclusive aquelas que possuem sistema de participação nos lucros ou resultados.

05. COMPENSAÇÕES

Serão compensados todos os reajustes e aumentos espontâneos ou compulsórios concedidos no período de 1º de janeiro de 2005 a 01 de dezembro de 2005 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.

06. ADMISSÕES APÓS A DATA-BASE

A correção dos salários dos empregados admitidos após a data-base obedecerá os seguintes critérios, de acordo com o percentual correspondente:

a) Os empregados admitidos após a data base, para as funções sem paradigma, terão seus salários corrigidos obedecendo a proporcionalidade, de acordo com a aplicação do percentual à razão de 1/12 (um doze avos) ao mês, contados da data da admissão;

b) Os empregados admitidos após a data-base, para funções com paradigma, terão aplicado aos seus salários o mesmo percentual de correção concedido ao paradigma, até o limite do menor salário da função;

07. PISO SALARIAL

Fica assegurado a partir de 01.01.2006, aos empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho, e que vierem a ser admitidos pelas empresas, um Salário Normativo correspondente a R\$ 613,80 (seiscentos e treze reais e oitenta centavos) acrescido do percentual ajustado na cláusula 04 ao mês. Parágrafo único:- O salário normativo estabelecido nesta cláusula será corrigido na mesma forma da correção dos salários da categoria em geral, que eventualmente vier a ser fixado por Lei ou norma coletiva de trabalho.

08. 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.

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.

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.

10. 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.

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 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 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%.

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 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.

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.

19. 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.

20. 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.

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. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

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

23. TESTE ADMISSIONAL

a) A realização de testes práticos operacionais não podem 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.

24. 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.

25. EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA

a) Aos empregados que comprovarem mediante documentação e 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. Completado o período necessário a obtenção de aposentadoria, normal ou especial, sem que o empregado requeira, fica extinta esta garantia convencional.

26. 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.

27. 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.

28. 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.

29. REFEITÓRIO

As empresas com mais de 10 (dez) 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.

30. MARCAÇÃO DO CARTÃO DE PONTO NOS HORÁRIOS DE REFEIÇÃO

a) O intervalo para refeição e descanso, poderá ser reduzido para até 30 (trinta) minutos, para aquelas empresas que mantenham local apropriado para refeições, desde que ajustado com o Sindicato representativo da categoria profissional;

b) As empresas poderão dispensar os empregados da marcação de ponto nos horários de início e término do intervalo de refeição, desde que o horário de intervalo seja registrado no respectivo cartão ou folha de ponto.

c) As empresas poderão substituir o atual sistema de registro de hora de entrada e saída, adotando-se o sistema eletrônico, respeitada a Portaria GM/MTb 1.120, de 08.11.95 que regulamentou o § 2º do art. 74 da CLT.

31. 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.

32. INÍCIO DAS FÉRIAS

O início das férias dos empregados, deverá se dar nas segundas-feiras, exceto se o feriado cair neste dia, quando o início se dará no dia seguinte. Nas empresas que compensam a 2ª, 3ª e 4ª feiras, no carnaval, as férias poderão ter início na quinta-feira.

Parágrafo primeiro:- No caso de férias coletivas os feriados não serão considerados para efeito da contagem dos dias gozados, portanto, não incidindo sobre os dias referidos, o terço constitucional de férias.

Parágrafo segundo:- No caso de turnos diferenciados o início das férias se dará após a folga semanal ou o feriado que suceder.

Parágrafo terceiro:- Quando do retorno das férias individuais, será garantido ao empregado emprego ou salário pelo prazo de trinta dias.

33. 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.

34. SUBSÍDIO PARA MEDICAMENTOS

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

- a) Estabelecimento de convênios com farmácias e drogarias para aquisição de remédios pelos seus empregados.
- b) 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) 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".

35. 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, de domingos e feriados, nos termos desta Convenção Coletiva de Trabalho.

IV- A utilização do regime de compensação de horas de trabalho, para extinção do trabalho aos sábados, não impede a realização de trabalho extraordinário, mesmo nestes dias, sendo tais horas remuneradas como extras e mantida a validade e eficácia do acordo de compensação.

36. 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, desde que tais acordos sejam aprovados por ASSEMBLÉIA GERAL EXTRAORDINÁRIA, conforme determina a legislação vigente.

37. 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.

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. 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 carimbo do respectivo Sindicato representativo da categoria profissional e a assinatura do seu facultativo.

40. 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.

41. 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.

42. 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.

43. 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.

44. 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-lá, 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.

45. 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.

46. 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. 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.
- d) 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.
- e) As ferramentas ou instrumento de precisão serão reembolsadas pelo empregado na ocorrência da perda ou dano causado pelo uso indevido, ressalvado o desgaste normal das ferramentas.

47. 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 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.

48. 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.

49. 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.

50. 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.

51. 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.

52. 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.

53. 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.

54. 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.

55. 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.

56. 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.

57. COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO-DOENÇA

As empresas complementarão o valor do salário líquido no período de afastamento por doença, ou acidente de trabalho, compreendido entre o 160. e o 600. 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 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.

58. AUXÍLIO NATALIDADE

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

59. ATENDIMENTO EMERGENCIAL

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

60. AVISO PRÉVIO

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

61. FÉRIAS PROPORCIONAIS

Os empregados com menos de 12 (doze) meses de contrato de trabalho que rescindirem, por demissão espontânea, o pacto laboral farão jus ao recebimento de férias proporcionais.

62. ABONO POR APOSENTADORIA

O empregado que contar entre 5 (cinco) a 10 (dez) anos de serviço na mesma empresa e 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.

63. 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.).

64. 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. Nos termos do ADITAMENTO à CONVENÇÃO COLETIVA anterior, firmado em 16 de junho de 2003, em sua cláusula terceira, as empresas garantirão a todos os empregados, no caso de demissão sem justa causa, o pagamento da multa de 40%, inclusive aos aposentados.

65. COMUNICAÇÃO DE FALTA GRAVE

Nos casos de rescisão de contrato de trabalho por justa causa, a empresa deverá comunicar ao empregado, indicando por escrito, contra recibo passado pelo empregado, a falta grave cometida pelo mesmo.

Havendo recusa do empregado em fornecer o recibo de comunicação, à empresa será facultado supri-lo mediante a assinatura de duas testemunhas.

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. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

A cláusula de contribuição assistencial do aludido instrumento normativo, estabelece que as empresas não associadas deverão recolher, de uma única vez ao Sindicato Patronal, que é o caso do SINDIMAQ, uma Contribuição Assistencial de acordo com os seguintes critérios

CAPITAL SOCIAL R\$	CONTRIBUIÇÃO R\$
De 1.000,00 a 2.500,00	200,00
De 2.500,01 a 5.000,00	300,00
De 5.000,01 a 7.500,00	550,00
De 7.500,01 a 11.000,00	800,00
De 11.000,01 a 18.000,00	1.500,00
De 18.000,01 a 27.000,00	2.000,00
De 27.000,01 a 40.500,00	2.500,00
De 40.500,01 a 60.750,00	3.000,00
De 60750,01 a 100.000,00	4.000,00
Acima de 100.000,00	5.000,00

A contribuição em apreço, deverá ser recolhida, através de guia própria, que seguirá via Banco do Brasil S.A., em qualquer agência bancária, a favor desta Entidade, devendo ser paga até o dia 10 de Janeiro de 2006.

68. PARTICIPAÇÃO DAS EMPRESAS EM FUNDO DE EDUCAÇÃO E QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

As empresas recolherão, as suas expensas, diretamente para a Entidade Sindical Profissional dos empregados, abrangidos por esta CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, a título de participação na manutenção de fundo sindical de educação e qualificação profissional, o equivalente a 13% (treze por cento),

em duas parcelas, conforme deliberação da respectiva assembléia e na forma e condições abaixo explicitadas:

a) A base de incidência tem como referência o salário base de cada um dos empregados beneficiados por esta CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, vigente em 01 de dezembro de 2005, observado o teto de aplicação de R\$3.261,00 (três mil, duzentos e sessenta e um reais);

b) A primeira parcela de 7% (sete por cento), será recolhida até o dia 15 de janeiro de 2006, através de guias a serem encaminhadas pela Entidade Sindical Profissional;

c) A segunda parcela de 6% (seis por cento), será recolhida até o dia 15 de junho de 2006, através de guias a serem encaminhadas pela Entidade Sindical Profissional;

Parágrafo Primeiro - Excluem-se da aplicação desta cláusula, os funcionários pertencentes a categorias profissionais diferenciadas, bem como os que estiverem com seus contratos de trabalho suspensos, seja a que título for.

Parágrafo Segundo - A presente cláusula constitui mera reprodução da deliberação das Assembléias realizadas pelos Sindicatos Profissionais, ficando pelas partes convencionado que toda e qualquer divergência, esclarecimentos, dúvidas ou ações de ordem econômica, administrativa ou judicial deverão ser tratadas direta e exclusivamente com o Sindicato Profissional, bem como qualquer ônus financeiro e/ou impostos incidentes sobre referidas contribuições serão integralmente assumidos pelo Sindicato representativo dos trabalhadores, únicos beneficiários da Contribuição prevista nesta Cláusula, os quais assumem toda e qualquer responsabilidade pela sua fixação, estando isento o Sindicato Patronal signatário da presente, bem como as Empresas por ele representadas.

69. ATRASO NO RECOLHIMENTO DA PARTICIPAÇÃO SINDICAL NAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS.

A empresa que deixar de recolher à respectiva entidade sindical representativa da categoria profissional beneficiada, dentro do prazo previsto nesta CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, incorrerá em multa no valor correspondente a 5% (cinco por cento) do montante não recolhido, se paga nos primeiro 30 (trinta) dias subsequentes do vencimento, após esse prazo incorrerá em multa de 2% (dois por cento), de inadimplência, do montante não recolhido, cumulativamente, por mês de atraso.

70. ESTABILIDADE DE DIRIGENTE SINDICAL

As empresas garantirão estabilidade a DEZ (10) dirigentes sindicais profissionais, NA CATEGORIA, independente de empresas e pessoas, até o final da gestão, sendo certo que o Sindicato dos Trabalhadores fornecerá ao SINDIMAQ a relação nominal dos eleitos, imediatamente a sua posse.

71. 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, desde que o Sindicato Profissional forneça, mensalmente, até o dia 15 de cada mês a relação de seus associados.

Parágrafo Primeiro:- Com o repasse, deverão as empresas remeter ao Sindicato Profissional a relação dos Trabalhadores que sofreram o desconto, individualizando os respectivos valores.

Parágrafo Segundo:- 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 Terceiro:- 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.

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, 28 de novembro de 2005.

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

SINDICATO NACIONAL DA INDÚSTRIA DE
MÁQUINAS

Sérgio Butka
Presidente
RG 1.554.410/Pr
CPF 275.092.579-72

Dra. Maria Luiza Dias Mukai
Procuradora
RG 11.192.970-2/SP
CPF 006.946.168-69