

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2015/2017**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR005170/2015  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 16/12/2015  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR082667/2015  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46212.021015/2015-10  
**DATA DO PROTOCOLO:** 16/12/2015

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

SIND INDS MET MEC E DE MATERIAL ELETRICO DO EST PARANA, CNPJ n. 76.695.675/0001-64, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ALCINO DE ANDRADE TIGRINHO;

E

SIND TRABS INDS METAL MEC MAT ELET DA GRANDE CURITIBA, CNPJ n. 76.684.943/0001-42, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). SERGIO BUTKA;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

**CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de dezembro de 2015 a 30 de novembro de 2017 e a data-base da categoria em 01º de dezembro.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **trabalhadores nas indústrias metalúrgicas, mecânicas e material elétrico**, com abrangência territorial em **Adrianópolis/PR, Agudos do Sul/PR, Almirante Tamandaré/PR, Araucária/PR, Balsa Nova/PR, Bocaiúva do Sul/PR, Campina Grande do Sul/PR, Campo do Tenente/PR, Campo Largo/PR, Cerro Azul/PR, Colombo/PR, Contenda/PR, Curitiba/PR, Fazenda Rio Grande/PR, Lapa/PR, Mandirituba/PR, Piên/PR, Piraquara/PR, Quatro Barras/PR, Quitandinha/PR, Rio Branco do Sul/PR, Rio Negro/PR, São José dos Pinhais/PR e Tijucas do Sul/PR.**

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL**

a) Aos empregados admitidos pelas empresas que, em 30/11/2015, contavam com até 60 (sessenta) empregados, fica assegurado, a partir de 1º/12/2015, piso salarial de R\$ 1.355,20 (hum mil trezentos e cinquenta e cinco reais e vinte centavos) por mês, ou R\$ 6,16 (seis reais e dezesseis centavos) por hora.

b) Aos empregados admitidos pelas empresas que, em 30/11/2015 contavam com 61 (sessenta e um) empregados ou mais, fica assegurado, a partir de 1º/12/2015, piso salarial de R\$ 1.496,00 (hum mil quatrocentos e noventa e seis reais) por mês, ou R\$ 6,80 (seis reais e oitenta centavos) por hora.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** A partir de 01/11/2016 os pisos salariais previstos na alínea “a” passarão para R\$ 1.370,60 (hum mil trezentos e setenta reais e sessenta centavos) por mês ou R\$ 6,23 (seis reais e vinte e três centavos) por hora, e os pisos previstos na alínea “b” passarão para R\$ 1.511,40 (hum mil quinhentos e onze reais e quarenta centavos) por mês ou R\$ 6,87 (seis reais e oitenta e sete centavos) por hora.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Os pisos salariais previstos nesta cláusula serão reajustados, na data-base relativa ao ano de 2016, nos mesmos percentuais e forma previstos para o aumento salarial.

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - AUMENTO SALARIAL

a) Os empregados da categoria profissional acordante que mantinham contrato de trabalho vigente com a empresa em 1º/12/2014, e que recebiam salários em 1º/10/2015, até o valor de R\$ 7.574,79 (sete mil, quinhentos e setenta e quatro reais e setenta e nove centavos), terão aumento salarial, a partir de 1º de dezembro 2015 no percentual de 10,97% (dez vírgula noventa e sete por cento) a ser aplicado sobre os salários vigentes em 1º/10/2015.

b) Os empregados da categoria profissional acordante que mantinham contrato de trabalho vigente com a empresa em 1º/12/2014, e que recebiam salários em 1º/10/2015, iguais ou superiores a R\$ 7.574,79 (sete mil, quinhentos e setenta e quatro reais e setenta e nove centavos) serão majorados, a partir de 1º de dezembro de 2015, com um valor fixo de R\$ 830,95 (oitocentos e trinta reais e noventa e cinco centavos).

c) Os salários dos empregados da categoria profissional acordante serão majorados, a partir de 1º de novembro 2016, com o percentual de 1,087% (um vírgula zero oitenta e sete por cento) a ser aplicado sobre os salários vigentes em 01/12/2015.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O aumento salarial previsto no “caput” aplica-se aos empregados da categoria profissional acordante que mantinham contrato de trabalho vigente com a empresa em 1º/12/2014.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Por força da majoração de que trata esta cláusula, as partes consideram fechado e encerrado, para todos os fins de direito, o período de 1º/12/2014 a 30/11/2015, já que estão sendo atendidos os termos da legislação vigente.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** As empresas que porventura tenham feito o pagamento do percentual de 1,087% devido em novembro/2015 antecipadamente, em outros meses no curso do ano de 2015, poderão aplicar o aumento previsto nas letras “a” e “b” sobre os salários do mês imediatamente anterior ao do pagamento do percentual de 1,087%.

**PARÁGRAFO QUARTO:** 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.

**PARÁGRAFO QUINTO:** Ficam desobrigadas da aplicação desta cláusula as empresas que tenham porventura firmado acordos coletivos diretamente com o Sindicato Profissional signatário desta Convenção Coletiva de Trabalho e que contenham cláusulas a título de aumento, ou reajuste salarial.

**PARÁGRAFO SEXTO:** Fica garantido que o aumento salarial na data-base relativa ao ano de 2016 será composto pelo percentual equivalente ao acumulado do INPC dos doze meses anteriores à data-base, aplicado a partir de 1º de dezembro de 2016 sobre os salários vigentes em 01/10/2016, e 1,087% (um vírgula zero oitenta e sete por cento) em novembro/2017, aplicado sobre os salários vigentes em 1º de dezembro de 2016.

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA QUINTA - 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.

## **CLÁUSULA SEXTA - ADMISSÕES APÓS A DATA BASE**

O aumento dos salários dos empregados admitidos após a data-base obedecerão os seguintes critérios, de acordo com o valor e percentual correspondentes:

- a) Os empregados admitidos após a data base, para as funções sem paradigma, terão seus salários aumentados obedecendo a proporcionalidade, de acordo com a aplicação do percentual de aumento 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, receberão o mesmo percentual de aumento concedido ao paradigma, até o limite do menor salário da função;
- c) Ficam excluídos do aqui estabelecido os empregados admitidos a partir de 01/12/2015.

## **CLÁUSULA SÉTIMA - COMPENSAÇÕES**

Serão compensados todos os reajustes e aumentos espontâneos ou compulsórios concedidos no período de 1º de dezembro de 2014 até a data da assinatura desta Convenção, exceto as majorações salariais 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.

## **CLÁUSULA OITAVA - 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) Poderão ser mantidas as condições atuais mais favoráveis;
- e) 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.

## **CLÁUSULA NONA - 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.

## **CLÁUSULA DÉCIMA - ERRO NA FOLHA DE PAGAMENTO**

- a) 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 05 (cinco) dias úteis, a partir da data da constatação da diferença.

b) 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.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - RECEBIMENTO DE SALÁRIOS EM CONTA BANCÁRIA**

Recomenda-se às empresas que, na medida do possível, mantenham negociação com o estabelecimento bancário no qual são efetuados os depósitos dos salários dos empregados, objetivando a não cobrança, pelo referido banco, de tarifas incidentes sobre as contas bancárias nas quais os empregados recebem os salários.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - HORAS EXTRAS**

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

- a) Até 20 (vinte) horas mensais, com 50% (cinquenta por cento) de acréscimo em relação à hora normal;
- b) As horas extras excedentes a 20 (vinte) horas mensais e até 40 (quarenta) horas mensais, com 70% (setenta por cento) de acréscimo em relação à hora normal;
- c) As horas extras excedentes a 40 (quarenta) horas mensais e até 60 (sessenta) horas mensais, com 80% (oitenta por cento) de acréscimo em relação à hora normal;
- d) As horas extras excedentes a 60 (sessenta) horas mensais, com 100% (cem por cento) de acréscimo em relação à hora normal.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - As horas extras realizadas em dia destinado a repouso semanal remunerado (domingos e feriados) ou em dias pontes compensados, até o limite de 8 (oito) horas diárias, serão remuneradas com o adicional de 100% (cem por cento), sem prejuízo do recebimento do próprio dia, a que o empregado já fizera jus, enquanto as excedentes serão pagas com o adicional de 150% (cento e cinquenta por cento).

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** A mesma regra contida no parágrafo primeiro aplica-se às horas extras realizadas em sábados, quando estes integrarem fins de semana prolongados por feriados, inclusive se forem imediatamente anteriores, ou posteriores a dias pontes compensados.

### **DESCONTOS SALARIAIS**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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 por apontamento do Sindicato profissional, deverá ser efetuado até o terceiro dia útil, após o pagamento dos salários ou em vencimento posterior definido pelo mesmo.

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.

## OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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.

## GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS AUXÍLIO SAÚDE

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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 90º 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.

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PLANO DE SAÚDE

As empresas que possuam mais de 100 (cem) empregados deverão manter plano de saúde que beneficie os empregados, sendo permitida a participação destes nos respectivos custos.

## AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXÍLIO POR MORTE OU INVALIDEZ PERMANENTE

a) 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, 02 (dois) salários nominais (base).

b) Se o falecimento tiver sido ocasionado por acidente do trabalho, será pago o valor equivalente a 03 (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 01 (um) e 02 (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.

## **AUXÍLIO CRECHE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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 12 (doze) meses. Na falta do comprovante acima mencionado será pago diretamente à empregada o valor fixo de 15% (quinze por cento) do salário normativo da categoria, vigente na época do evento, por filho (a) com idade entre 0 (zero) e 12 (doze) 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.

## **APOSENTADORIA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ABONO POR APOSENTADORIA**

a) O empregado com mais de 05 (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.

b) Aos empregados com mais de 10 (dez) anos de serviço na mesma empresa o abono será de 02 (dois) salários base.

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - TESTE ADMISSIONAL**

a) A realização de testes práticos operacionais não poderão 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.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - TREINAMENTO NA ADMISSÃO E READEQUAÇÃO EM NOVA FUNÇÃO**

As empresas promoverão, quando da admissão, ou quando da mudança de função dos empregados, treinamento de integração abordando orientações de saúde e segurança no trabalho, bem como designarão uma pessoa para acompanhar e orientar o empregado citado na efetiva operação no posto de trabalho.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** o tempo destinado à integração e ao acompanhamento será fixado pela empresa, de acordo com a complexidade do trabalho a ser desempenhado devendo, para tanto, ser observado o tempo mínimo de cinco dias quando a função compreender a operação de máquinas de corte e dobra de metais, tais como prensas (excêntricas, hidráulicas e de fricção), dobradeiras e guilhotinas.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - HOMOLOGAÇÃO E PAGAMENTOS DAS VERBAS RESCISÓRIAS**

Para a hipótese de, ocorrendo a rescisão do contrato de trabalho, não ocorrer a homologação e/ou 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.

**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.).

**PARÁGRAFO QUARTO** – Comparecendo a Empresa e o Empregado e havendo recusa do Sindicato Profissional em homologar a rescisão, deverá este fornecer declaração constando o motivo da recusa.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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 ou em face de aposentadoria.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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.

## **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - AVISO PRÉVIO**

O aviso prévio será comunicado, obrigatoriamente, por escrito, contra recibo do empregado, esclarecendo se será trabalhado ou indenizado, devendo neste último caso ser efetuado o pagamento das verbas rescisórias em 10 (dez) dias.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Fica expressamente vedado, nos termos da legislação vigente, o aviso prévio "cumprido em casa".

## **MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA/TERCEIRIZAÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - TRABALHO TEMPORÁRIO**

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.

## **ESTÁGIO/APRENDIZAGEM**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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.

## **PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DEFICIENTES FÍSICOS**

As empresas deverão observar o disposto na Lei nº 8.213/91 (art. 93), no que diz respeito à contratação de deficientes físicos.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ATRIBUIÇÕES DA FUNÇÃO/DESVIO DE FUNÇÃO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - SALÁRIO DE SUBSTITUIÇÃO**

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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.

## **FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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 fornecimento do EPI, quando for o caso, atenderá prescrição médica à melhor adaptação ao empregado;
- c) 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;
- d) A empresa fará a entrega do equipamento de proteção no primeiro dia de trabalho do empregado, treinando-o quanto ao uso adequado, a manutenção e cuidados necessários com o mesmo, dando conhecimento das áreas perigosas e/ou insalubres, e informará sobre os riscos dos eventuais agentes agressivos de seu posto de trabalho;
- e) 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;
- f) 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;
- g) 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.

## **POLÍTICAS DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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.

**ESTABILIDADE MÃE****CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ESTABILIDADE DA GESTANTE**

Garante-se a estabilidade provisória da empregada gestante até 05 (cinco) meses 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 empregada e empregador, com a assistência do Sindicato Profissional.

**ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR****CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - EMPREGADO COM IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR**

a) 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.

b) 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.

c) 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.

**ESTABILIDADE APOSENTADORIA****CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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 05 (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.

**OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - LOCAL PARA ALIMENTAÇÃO**

As empresas com mais de 15 (quinze) 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

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - TICKETS ALIMENTAÇÃO**

As empresas que já fornecem Tickets Refeição devem fazê-lo, também, nos dias em que não há jornada normal, mas houver trabalho extraordinário em jornada integral.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

**OUTRAS NORMAS DE PESSOAL****CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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..

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS FORA DO LOCAL DE CONTRATAÇÃO**

As empresas que vierem a deslocar seus empregados para prestar serviços fora do local da contratação por mais de 30 (trinta) dias consecutivos, deverão especificar nos contratos de trabalho ou em aditamento, as condições com eles diretamente ajustadas, tais como remuneração, pagamento, despesas, visitas aos familiares, forma e horário de trabalho, etc.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** A obrigação contida no "caput" não se aplica para os deslocamentos ocorridos dentro da Região Metropolitana de Curitiba.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - REVISTA**

As empresas que adotam a prática da revista nos empregados deverão fazê-la por pessoa do mesmo sexo.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - QUADRO FUNCIONAL**

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - PROMOÇÕES**

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - 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.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - 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: 05 (cinco) dias úteis;
- b) Para fins de aposentadoria: 10 (dez) dias úteis;
- c) Para fins de obtenção de aposentadoria especial: 15 (quinze) dias úteis.

### **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS CONTROLE DA JORNADA**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - 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, sendo necessária a realização de assembleia pelo Sindicato Profissional

para deliberar sobre o assunto.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - 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.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - AUSÊNCIA LEGAIS**

- a) O empregado que contrair matrimônio terá direito a 03 (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 01 (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-lá, a ausência do(a) empregado(a), naquele dia, não será considerada como falta, sendo pago normalmente, sem repercussão no descanso semanal remunerado, férias e 13º salário, desde que 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 (item "d") quando o documento puder ser obtido em dia não útil.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - ABONO DE FALTA PARA PARTICIPAÇÃO EM REUNIÕES ESCOLARES**

Os empregados que possuam filho(s) cursando o 1º e 2º graus (pais, mães ou responsáveis com guarda judicial comprovada), quando convocados para reuniões escolares a se realizarem em horário coincidente com o de sua jornada de trabalho, até o número de uma em cada semestre letivo, terão abonadas as horas de ausência ao trabalho, limitadas estas a meia jornada de trabalho, desde que apresentando à empresa, previamente, a respectiva convocação da escola e, após, documento original comprovando a presença na reunião respectiva.

### **FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - 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.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - 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 ÚNICO:** No caso de férias coletivas, os feriados que porventura recaiam no período de férias não serão considerados para efeito da contagem dos dias gozados, que serão considerados, para efeito de remuneração, como dias normais de trabalho.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - 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.

### **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - GARANTIA DE EMPREGO APÓS AS FÉRIAS**

Quando do retorno das férias individuais, será garantido o emprego aos trabalhadores pelo prazo de 30 (trinta) dias, não sendo permitido conceder aviso prévio neste período.

### **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - PREVENÇÃO DE ACIDENTES - PRENSAS MECÂNICAS E MÁQUINAS OPERATRIZES**

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

**PARÁGRAFO ÚNICO** – No caso de acidente caberá às Empresas o envio de uma via da CAT emitida para o Sindicato Profissional, no prazo de até 48 (quarenta e oito) horas do evento.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - 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".

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - 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

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - COMISSÃO BIPARTITE PERMANENTE DE ESTUDOS**

As partes signatárias desta convenção estabelecerão, num prazo de 30 (trinta) dias, Comissão Bipartite Permanente de Estudos como instância de estudos visando a promoção de melhorias no que se refere à saúde e segurança do ambiente de trabalho e dos trabalhadores representados.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** A Comissão Bipartite Permanente de Estudos será formada por representantes dos Sindicatos Patronal e Profissional signatários desta Convenção, na proporção de 03 (três) membros titulares e 03 (três) membros suplentes de cada Entidade.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Os critérios de instalação e funcionamento da Comissão prevista no “caput” serão definidos pelas Entidades constituintes.

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - 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.

**CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS****CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - CIPA**

A eleição da CIPA deverá ser precedida de ampla divulgação interna, sendo convocada com antecedência de 60 (sessenta) dias da data da eleição, com cópia da convocação enviada ao Sindicato Profissional, estabelecendo prazo desde a convocação 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 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.

**PARÁGRAFO QUINTO** - Os membros da CIPA em conjunto, e de acordo com as orientações do Presidente da Comissão, serão responsáveis, além das atribuições normais previstas na legislação, pela realização semestral de inspeção relativa a Higiene e Segurança do Trabalho, devendo da mesma apresentar relatório, assinado por todos os membros.

**PARÁGRAFO SEXTO** - As atas de reunião da CIPA deverão ser redigidas em linguagem compreensível, assinadas por todos os presentes na reunião e afixadas em edital, logo após as reuniões da Comissão.

**PARÁGRAFO SÉTIMO:** Os membros titulares da CIPA poderão utilizar 02 (duas) horas em cada mês ou o

tempo suficiente, conforme item 5.17 da NR-05, sem prejuízo do seu salário, DSR e férias, para atividades de preparação técnica das reuniões mensais ordinárias, e tarefas constantes do plano de trabalho da Comissão.

## **EXAMES MÉDICOS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - EXAMES MÉDICOS**

Será obrigatório e gratuito o exame médico por ocasião da admissão, periódico, na mudança de função, no retorno ao trabalho, depois de afastado por período igual ou superior a trinta dias por motivo de doença ou acidente, de natureza ocupacional ou não, ou parto, e demissional, respeitando os prazos legais.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Será fornecido ao empregado, quando por este ou seu médico forem requeridos, o resultado dos exames admissional, periódicos, na mudança de função, no retorno ao trabalho, depois de afastado por período igual ou superior a trinta dias por motivo de doença ou acidente, de natureza ocupacional ou não, ou parto, e demissional.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - A segunda via do Atestado de Saúde Ocupacional (ASO) será obrigatoriamente entregue ao trabalhador, mediante recibo na primeira via.

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

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - 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.

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - 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.

## **PROFISSIONAIS DE SAÚDE E SEGURANÇA**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - 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.

## **PRIMEIROS SOCORROS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - 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.

## **OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - PROGRAMA DE PREVENÇÃO DE RISCOS AMBIENTAIS**

Recomenda-se às empresas que possibilitem aos seus empregados e à CIPA o acesso e conhecimento do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA vigente, bem como o cronograma de ações/atividades dele decorrente possibilitando, assim, no que for possível, a discussão e sugestões de melhorias por parte dos referidos empregados

## **RELAÇÕES SINDICAIS REPRESENTANTE SINDICAL**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS**

Os dirigentes sindicais eleitos e no máximo de 01 (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 05 (cinco) dias com a comprovação do efetivo comparecimento no evento.

## **ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - 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.

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - INFORMAÇÕES AO SINDICATO**

As empresas que tenham em seus quadros empregados associados ao Sindicato Obreiro deverão, mensalmente, encaminhar ao mesmo relação contendo o nome dos empregados associados e o valor do desconto a título de mensalidade.

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - 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 05 (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

**CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO PARA PROGRAMA DE TREINAMENTO, REQUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL, APO**

As empresas abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, para fins de treinamento, requalificação profissional apoio à recolocação profissional e prática de ações sócio sindicais poderão, facultativamente e às suas expensas, contribuir para o Sindicato dos Metalúrgicos da Grande Curitiba, ou para a Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas do Paraná, com o percentual de 13% (treze por cento) do salário de cada empregado, vigentes em 31/10/2015, conforme deliberado pelas assembleias das respectivas partes.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O pagamento acima citado será realizado em parcelas, da seguinte forma:

- a) A primeira parcela será de 5% (cinco por cento), devendo ser recolhida até o dia 20 (vinte) de maio de 2016;
- b) A segunda parcela será de 5% (cinco por cento), devendo ser recolhida até o dia 20 (vinte) de julho de 2016;
- c) A terceira parcela será de 3% (três por cento), devendo ser recolhida até o dia 20 (vinte) de setembro de 2016.
- d) O pagamento dar-se-á sempre através de guias próprias que serão encaminhadas pela Entidade Sindical Profissional.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** As empresas que optarem por não contribuir para o respectivo programa deverão, até 15 de abril de 2016, procurar a Entidade Sindical Profissional para implantar programa de sua iniciativa que substitua o programa acima citado, programa este que deverá abranger a maioria dos empregados da empresa representados pelo sindicato profissional.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** As empresas que optarem por não contribuir para o programa da Entidade Sindical Profissional, e não desenvolverem seu próprio programa conforme citado nos parágrafos anteriores, ficam sujeitas ao pagamento de multa no valor de 01 (um) salário mínimo regional por empregado, multa esta que será paga pela empresa até 30 de abril de 2016 a cada empregado abrangido pelo presente instrumento.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Excluem-se da aplicação desta cláusula os empregados pertencentes a categorias profissionais diferenciadas, bem como os que estiverem com seus contratos de trabalho suspensos, seja a que título for.

**PARÁGRAFO QUINTO:** Em razão do pagamento instituído nesta cláusula, compromete-se a Entidade Sindical Profissional a não efetuar cobranças, a qualquer título, das empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho que busquem a sua participação na negociação e homologação de acordos e rescisões de contrato de trabalho, durante a vigência determinada na cláusula primeira.

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

**PARÁGRAFO SÉTIMO:** Para a vigência 2016/2017, as datas referidas nos parágrafos primeiro, segundo e terceiro serão:

- a) Para pagamento do Fundo de Qualificação: até 20 de maio, 20 de julho e 20 de setembro de 2017;
- b) Para implantação do Plano de qualificação: até 15 de abril de 2017;
- c) Para pagamento da multa de 01 salário mínimo regional: até 30 de abril 2017.

**DISPOSIÇÕES GERAIS**

## **APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - ABRANGENCIA E REPRESENTAÇÃO**

Aplicam-se as categorias econômicas e profissionais representadas pelas Entidades Convenentes, compreendidas no 19º. Grupo da Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria do Quadro Geral de Enquadramento Sindical, a que alude o Artigo 577, da Consolidação das Leis do Trabalho, que exerçam as atividades na seguinte base territorial: Adrianópolis/PR, Agudos do Sul/PR, Almirante Tamandaré/PR, Araucária/PR, Balsa Nova/PR, Bocaiúva do Sul/PR, Campina Grande do Sul/PR, Campo do Tenente/PR, Campo Largo/PR, Campo Magro/PR, Cerro Azul/PR, Colombo/PR, Contenda/PR, Curitiba/PR, Doutor Ulisses/PR, Fazenda Rio Grande/PR, Itaperuçu/PR, Lapa/PR, Mandirituba/PR, Piên/PR, Pinhais/PR, Piraquara/PR, Quatro Barras/PR, Quitandinha/PR, Rio Branco do Sul/PR, Rio Negro/PR, São José dos Pinhais/PR, Tijucas do Sul/PR e Tunas do Paraná/PR.

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - PENALIDADE**

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

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - 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, poderá aquele comunicar, por escrito, a situação ao Sindicato Patronal que terá, num prazo de 10 (dez) 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 PRIMEIRO - O prazo acima mencionado poderá ser prorrogado mediante acordo entre as Entidades Sindicais convenentes.

PARÁGRAFO SEGUNDO - 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.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA - FORO**

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

**ALCINO DE ANDRADE TIGRINHO  
PRESIDENTE  
SIND INDS MET MEC E DE MATERIAL ELETRICO DO EST PARANA**

**SERGIO BUTKA  
PRESIDENTE**

**SIND TRABS INDS METAL MEC MAT ELET DA GRANDE CURITIBA**

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA**

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.