

CLAÚSULAS SOCIAIS JÁ NEGOCIADAS

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.

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) c) Ficam excluídos do aqui estabelecido os empregados admitidos a partir de XXXX. (adaptar a cada um dos aumentos retroativos).

COMPENSAÇÕES

Serão compensados todos os reajustes e aumentos espontâneos ou compulsórios concedidos no período de XXXXX 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. (adaptar a cada um dos aumentos retroativos).

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.

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.

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.

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.

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 integram fins de semana prolongados por feriados, inclusive se forem imediatamente anteriores, ou posteriores a dias pontes compensados.

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.

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.

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.

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 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

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

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 EXPERIÊNCIA

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

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.

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.

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.

PAGAMENTOS DAS VERBAS RESCISÓRIAS

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

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 – Por ocasião do desligamento de empregado que seja associado ao Sindicato Profissional, para que este possa realizar os controles dos benefícios eventualmente concedidos/contratados por esses trabalhadores, a empresa informará o fato ao sindicato profissional indicando a data de desligamento e data de pagamento das verbas rescisórias na empresa.

PARÁGRAFO QUINTO – Havendo solicitação expressa e por escrito do empregado à empresa para homologação da rescisão do contrato de trabalho no sindicato profissional, a empresa ficará responsável por efetuar o agendamento junto à entidade sindical, a qual deverá proceder a mesma no prazo máximo de 10 (dez) dias a partir da solicitação do agendamento, ficando mantida a obrigação de pagamento das verbas no prazo previsto no art. 477 da CLT.

PARÁGRAFO SEXTO – Havendo a recusa do Sindicato Profissional em proceder o agendamento para a homologação da rescisão deverá este comunicar por escrito o motivo da recusa.

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 às multas rescisórias serem incidentes 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.

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.

AVISO PRÉVIO

O aviso prévio será comunicado, obrigatoriamente, por escrito, contra recibo do empregado, esclarecendo se será trabalhado ou indenizado, devendo em qualquer dos casos 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”.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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 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.

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.

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) **Completado o período necessário para a obtenção da aposentadoria sem que o empregado requeira, fica extinta esta garantia convencional.**

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

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.

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.

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..

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.

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.

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.

REVISTA

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

QUADRO FUNCIONAL

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

PROMOÇÕES

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

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.

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.

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.

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.

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 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.

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 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.

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: Se na semana de início das férias houver feriado na terça ou quarta-feira, as férias podem se iniciar no dia imediatamente posterior.

PARÁGRAFO SEGUNDO: 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.

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.

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.

PARÁGRAFO ÚNICO: No caso de existir fracionamento das férias individuais, observados os termos previstos no § 1º, do art. 134 da CLT, será aplicada a garantia de emprego de 15 (quinze) dias após cada período fracionado.

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.

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".

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

EMIÇÃO 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

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

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.

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.

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.

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.

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.

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

LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS

Os dirigentes sindicais eleitos e no máximo de 01 (um) por empresa, pertencentes ao Sindicato Profissional conveniente, serão liberados por até 15 (quinze) dias, sucessivos ou alternados, no prazo de vigência desta Convenção, para que, sem prejuízo de seus salários, nas Empresas onde sejam empregados, possam comparecer a assembleias, congressos, cursos e outras promoções sindicais ou de organismos oficiais, desde que haja a comunicação prévia, no mínimo de 05 (cinco) dias com a comprovação do efetivo comparecimento no evento.

COMUNICADOS DO SINDICATO

As empresas colocarão à disposição local apropriado e acessível aos trabalhadores, **seja ele físico ou eletrônico**, para a fixação de comunicados oficiais de interesse da categoria, os quais serão encaminhados ao setor competente da empresa.

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.

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.

ABRANGENCIA E REPRESENTAÇÃO

Aplicam-se as categorias econômicas e profissionais representadas pelas Entidades Convenientes, 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.

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.

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 convenientes.

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.

FORO

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