

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Categoria Econômica:

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

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

Sindicato Nacional da Indústria De Máquinas.

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



Categoria Profissional:

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

01 - PRAZO DE VIGÊNCIA

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

02 - CATEGORIAS ABRANGIDAS

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

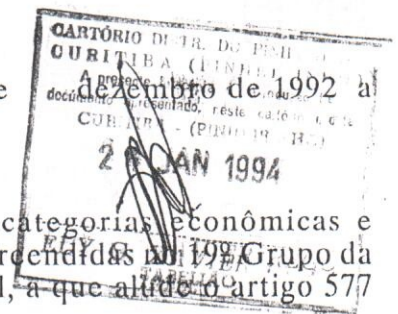
03 - REAJUSTE SALARIAL E AUMENTO REAL

Os salários vigentes em DEZEMBRO/91, já acrescidos do percentual de 1,84% (Hum inteiro e oitenta e quatro centésimos por cento), relativos a diferença de índice do período 01.12.90 a 30.11.91, serão corrigidos a partir de 01.12.92, pelo percentual de 1.200,32 % (Hum mil e duzentos inteiros e trinta e dois centésimos por cento), correspondentes à variação integral do INPC no período de 01.12.91 a 30.11.92, acrescido do percentual relativo ao aumento real, já incluído. Tal percentual atende, na integralidade, o reajustamento da lei 8.419/91.

04 - DAS ANTECIPAÇÕES SALARIAIS

A) No período compreendido entre 1º de fevereiro e 30 de junho de 1993, as empresas abrangidas pelo presente instrumento, reajustarão mensalmente os salários de todos os seus empregados, através de ANTECIPAÇÕES SALARIAIS, na base de 80% (oitenta por cento) do INPC/IBGE apurado para o mês imediatamente anterior à aplicação.

B) Em relação ao percentual de aumento a ser aplicado para os meses de fevereiro a



junho de 1993, sobre os salários já corrigidos de acordo com a letra "A" anterior, será acumulada a parcela correspondente à raiz quinta do índice inflacionário apurado pelo INPC/IBGE para o mês de dezembro de 1992, ficando limitada a antecipação total, entretanto a 100% (cem por cento) do INPC/IBGE apurado para o mês imediatamente anterior.

C) Essa vantagem será limitada à parcela dos salários até Cr\$ 10.000.000,00 (Dez milhões de cruzeiros) em dezembro de 1992. Para os trabalhadores que percebem acima do limite acima previsto, o reajuste alcançará somente a parcela correspondente a este valor. O valor acima (Cr\$ 10.000.000,00) será corrigido mensalmente a partir de dezembro de 1992, pela variação do INPC/IBGE.

D) A partir de 01 de junho de 1993 as partes voltarão a estabelecer negociações, visando avaliar o presente instrumento e a discutir novas disposições salariais, aplicáveis a partir de julho de 1993

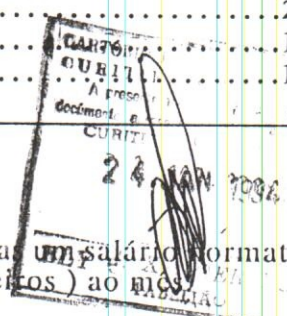
05 - COMPENSAÇÕES

Serão compensados todos os reajustes e aumentos espontâneos ou compulsórios concedidos no período de 01.12.91 até 30.11.92, salvo os decorrentes de término de aprendizagem, implemento de idade, promoção por antiguidade ou merecimento, mérito, transferência de cargo, função, equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado e aumento real, expressamente concedido a esse título;

06 - ADMISSÕES APÓS A DATA-BASE

A correção salarial dos empregados admitidos após a data-base obedecerá a proporcionalidade, de acordo com tabela a seguir:

Admitidos em	índice	fator de aplicação
Dez/91	1.200.32	13.0032
Jan/92	947.38	10.4738
Fev/92	731.78	8.3178
Mar/92	568.20	6.6820
Abr/92	449.42	5.4942
Mai/92	354.67	4.5467
Jun/92	265.19	3.6519
Jul/92	202.19	3.0219
Ago/92	147.53	2.4753
Set/92	102.27	2.0227
Out/92	63.14	1.6314
Nov/92	29.41	1.2941



07 - PISO SALARIAL

Fica assegurado aos empregados admitidos pelas empresas um salário normativo de Cr\$ 1.638.000,00 (Um milhão, seiscentos e trinta e oito mil cruzeiros) ao mês.

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

PARÁGRAFO SEGUNDO - Aos menores aprendizes em treinamento interno nas empresas será garantido o salário mínimo, desde sua admissão, até 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, ficando excluídos do pagamento do piso salarial estabelecido nesta convenção.

PARÁGRAFO TERCEIRO - As empresas que contem com até 50 (cinquenta)

empregados poderão manter e contratar até 5 (cinco) menores.

PARÁGRAFO QUARTO - As empresas com mais de 50 (cinquenta) empregados poderão manter e contratar menores até o máximo de 10% (dez por cento) do total de seu efetivo de empregados.

PARÁGRAFO QUINTO - Os menores aprendizes do SENAI terão o seu salário fixado nos termos da lei que lhes é aplicável, sendo excluídos de aplicação do salário normativo previsto nesta cláusula.

PARÁGRAFO SEXTO - Nos meses de JUNHO e DEZEMBRO de cada ano, as empresas que se utilizarem de menores em treinamento interno, deverão remeter ao Sindicato Profissional relação em que conste o nome, data de nascimento, data de admissão e o número total de empregados registrados na empresa.

PARÁGRAFO SÉTIMO - Em caso de inadimplência da Empresa, em relação a obrigação estabelecida no parágrafo anterior, esta perderá direito de utilizar-se do salário mínimo devendo cumprir o valor estabelecido no **caput** da cláusula.



08 - SALÁRIO DO COMISSIONADO

Garante-se ao empregado que recebe exclusivamente a título de comissão, o piso salarial da categoria previsto nesta convenção, quando estas comissões não atingirem o valor do piso salarial.

PARÁGRAFO ÚNICO - Para efeito de cálculo da média salarial do comissionado ao pagamento do 13º salário e férias, serão utilizados entre os últimos 12 (doze) meses, a média dos quatro maiores valores percebidos a título de comissão.

09 - 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;

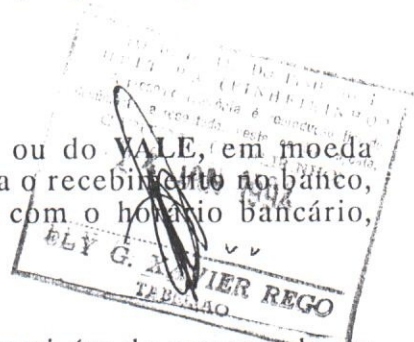
C) tal direito, nas condições acima estabelecidas, será concedido mensalmente enquanto a inflação mensal se mantiver em patamar superior a 10%;

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

E) deverão ser mantidas as condições atuais mais favoráveis.

10 - 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.



11 - 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.

12 - HORAS EXTRAS

As horas extras serão remuneradas com o adicional de 50% em relação a hora normal. As horas extras que excederam a 10 semanais, contadas a partir de segunda feira, serão remuneradas, na parte que exceder, com um acréscimo de 60% calculado sobre o valor da hora normal.

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

13 - 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.

14 - 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.

15 - 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.

16 - PROMOÇÕES

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

17 - ANOTAÇÃO 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.

18 - PREENCHIMENTO DE VAGAS

As empresas darão preferência ao remanejamento interno de seus trabalhadores em atividade, para preenchimento de vagas de níveis superiores;

As empresas poderão utilizar o balcão de emprego do sindicato.

As empresas, sempre que possível, darão preferência a readmissão dos ex-empregados.

19 - 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.

20 - QUADRO FUNCIONAL

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

21 - DEFICIENTES FÍSICOS

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

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 poderá ultrapassar a 01 (um) dia.

B) as empresas que possuem refeitório próprio fornecerão gratuitamente alimentação aos candidatos em testes, desde que estes coincidam com horários de refeição.

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, comprovadamente, manifestam por escrito e na vigência do seu contrato de trabalho, a condição de estarem a um máximo de 24(vinte e quatro) meses da aquisição do direito a aposentadoria, e que contem com um mínimo de 8(oito) anos 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 a aposentadoria 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.

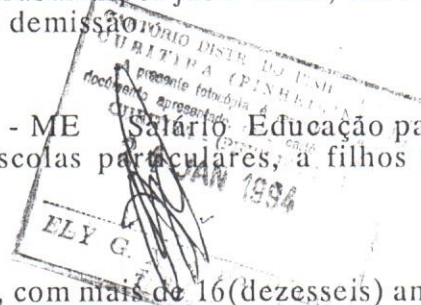
As empresas que desejarem poderão reverter esta estabilidade antes da incorporação pela liberação do FGTS, um salário a título de indenização além do aviso prévio. Não se aplica o disposto nesta cláusula os casos de rescisão de contrato de trabalho por justa causa, término de contrato a prazo determinado ou experiência e pedido de demissão.

27 - AUXÍLIO EDUCAÇÃO

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

28 - 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 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.

29 - AUXÍLIO FUNERAL

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 funeral, 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;

30 - REFEITÓRIO

As empresas com mais de 30(trinta) 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.

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 nos dias imediatamente posteriores ao feriado, descanso remunerado ou dia compensado.

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.

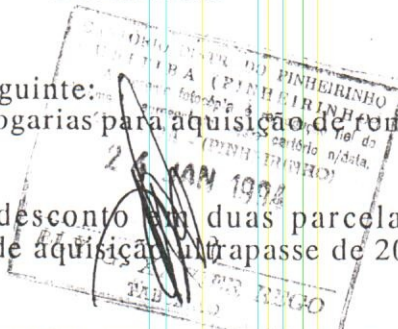
34 - SUBSÍDIO PARA MEDICAMENTOS

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

a) o estabelecimento de convênios com farmácias e drogarias para aquisição de remédios pelos seus empregados.

b) o reembolso mediante o adiantamento para desconto em duas parcelas dos medicamentos adquiridos com receita médica, cujo custo de aquisição ultrapasse de 20% do salário base do empregado;

c) o estabelecimento de convênio com farmácia 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";



35 - COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

(I) Para as empresas que optaram pelo regime de compensação da jornada de trabalho, o horário será o seguinte:

A) extinção completa do trabalho aos sábados: as horas de trabalho correspondente 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 de 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 descansos mais prolongados, inclusive nos dias de carnaval, com comunicação prévia ao Sindicato Profissional e antecedência mínima de 10 (dez) dias.

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, com comunicação prévia ao Sindicato.

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 - JORNADA SEMANAL

Segundo o disposto no inciso XIII, do artigo 7º da Constituição Federal, fica estabelecida a carga semanal de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas, com as seguintes condições:

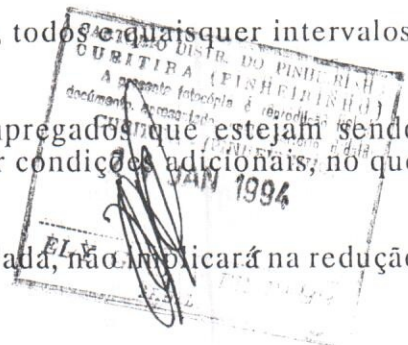
A) não serão computadas como horas efetivas de trabalho, todos e quaisquer intervalos, atualmente concedidos e incluídos na jornada de trabalho.

B) ficam mantidas as condições mais favoráveis aos empregados que estejam sendo praticadas nas empresas, não ficando estas obrigadas a oferecer condições adicionais, no que se refere a redução de horário.

C) a redução da duração semanal de trabalho acima estipulada, não implicará na redução do salário final;

39 - PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS NO EXTERIOR

As empresas que prestam serviços fora do território nacional especificarão diretamente com seus empregados, nos contratos de trabalho ou em aditamento, as condições ajustadas, tais como remuneração, pagamento, despesas, visitas aos familiares, forma e horário de trabalho.



40 - ATESTADOS MÉDICOS

As faltas ocorridas por motivo de doença poderão ser justificadas por atestados médicos fornecidos pela Instituição Previdenciária, bem como por atestados médicos ou odontológicos fornecidos por facultativo do Sindicato Profissional.

PARÁGRAFO ÚNICO - Tais atestados, que somente poderão ser concedidos até o prazo máximo de 15 (quinze) dias, não serão questionados quanto a sua origem, se portarem o Código Internacional de Doenças (CID), o carimbo do respectivo Sindicato representativo da categoria profissional e a assinatura do seu facultativo;

41 - EXAMES LABORATORIAIS -

O empregado será dispensado do trabalho, no caso de existir a necessidade de submeter-se a exames laboratoriais, quando solicitado pelo médico da empresa, do Sindicato ou da Previdência Social, pelo tempo necessário a realização dos exames, mediante a respectiva comprovação posterior;

42 - 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.

43 - ABONO DE FALTAS AO ESTUDANTE

Será abonada a falta do empregado estudante no horário do exame escolar, inclusive exame vestibular ao curso superior prestado pelo empregado estudante na base territorial de seu Sindicato, desde que em estabelecimento oficial, pré-avisado o empregador e feita posterior comprovação.

44 - PAGAMENTO DO PIS

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

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

45 - AUSÊNCIAS LEGAIS

A) O empregado que contrair matrimônio terá direito a 3(três) dias úteis consecutivos de gala, sem prejuízo de salário, pré-avisado 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 da esposa, coincidente com a jornada de trabalho, ou de filhos quando houver impossibilidade da esposa ou companheira efetuar-lhe a ausência do empregado, naquele dia, não será considerada para efeito do descanso semanal remunerado, férias e o 13º salário, apresentada a posterior comprovação.

D) No caso de ausência do empregado motivada pela necessidade de obtenção de documentos legais pessoais, mediante posterior comprovação, a falta não será considerada para efeito de descanso semanal remunerado, férias e 13º Salário. (não se aplicará esta cláusula "item d" quando o documento puder ser obtido em dia não útil).

46 - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS

Os dirigentes sindicais eleitos e no máximo de um por empresa, pertencentes ao

Sindicato Profissional conveniente, serão liberados por até 15 (quinze) dias, sucessivos ou alternados, no prazo de vigência desta Convenção, para, que, sem prejuízo de seus salários, nas Empresas onde sejam empregados, possam comparecer a assembleias, congressos, cursos e outras promoções sindicais ou de organismos oficiais, desde que haja a comunicação prévia no mínimo 5 (cinco) dias, com a comprovação do efetivo comparecimento no evento;

47 - UNIFORMES, FERRAMENTAS E EPI'S

A) As empresas fornecerão, gratuitamente, aos empregados uniformes, fardamentos, macacões e outras peças de vestimenta bem como equipamentos individuais de proteção e segurança, quando exigidos na prestação de serviços.

B) O empregado se obrigará ao uso devido, à manutenção e limpeza adequada dos equipamentos e uniformes que receber e a indenizar a empresa por extravio ou dano, desde que se comprove

o caráter doloso. Extinto ou rescindido o seu contrato de trabalho deverá o empregado devolver os equipamentos e uniformes, que continuam de propriedade da empresa.

C) Quando do fornecimento do equipamento, as empresas instruirão seus empregados quanto ao uso adequado, manutenção e cuidados necessários.

D) Quando, no desempenho de suas funções, for exigido o uso de óculos de segurança será garantido, gratuitamente, aos empregados com deficiência visual, óculos corretivos de segurança.

E) As empresas fornecerão, sem qualquer ônus ao empregado, as ferramentas e instrumentos de precisão, necessários e utilizados no local de trabalho, para a prestação dos serviços respectivos.

F) As ferramentas ou instrumentos de precisão serão reembolsados pelo empregado, na ocorrência de perda ou dano causado pelo uso indevido, ressalvado o desgaste normal das ferramentas.

48 - CIPA

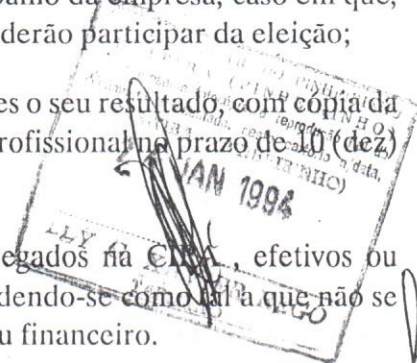
A eleição da CIPA deverá ser procedida de ampla divulgação interna, sendo convocada com a antecedência de 60 (sessenta) dias, com cópia da convocação enviada ao Sindicato Profissional, estabelecendo prazo de até 10 (dez) dias antes do pleito para registro de candidatos, que no ato deverão receber comprovante 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 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.



49 - 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.



50 - DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO

A) As empresas efetuarão nas folhas de pagamento de seus empregados o desconto das mensalidades de convênios médicos e odontológicos firmados pelo sindicato obreiro, desde que por estes autorizado.

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.

51 - MEDIDAS DE PROTEÇÃO

A) No primeiro dia de trabalho do empregado, a empresa fará o treinamento com equipamento de proteção, dará conhecimento das áreas perigosas e insalubres e informará sobre os riscos dos eventuais agentes agressivos de seu posto de trabalho.

B) O EPI deverá ser fornecido gratuitamente, mediante prescrição médica, visando a sua melhor adaptação ao empregado.

52 - TÉCNICO DE SEGURANÇA DO TRABALHO

É vedado aos Técnicos de Segurança do Trabalho nas empresas abrangidas pela NR4 o exercício de outras atividades nas empresas durante o horário de sua atuação profissional no respectivo serviço.

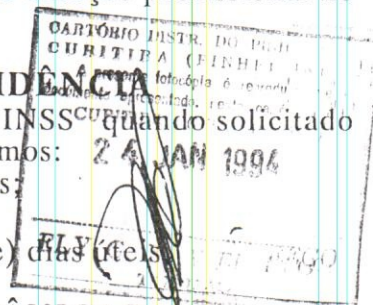
53 - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIO PARA PREVIDÊNCIA

As empresas deverão preencher a documentação exigida pelo INSS quando solicitado pelo empregado, fornecê-lo obedecendo aos seguintes prazos máximos:

A) para fins de obtenção de Auxílio Doença: 5 (cinco) dias úteis;

B) para fins de aposentadoria: 10 (dez) dias úteis;

C) para fins de obtenção de aposentadoria especial: 15 (quinze) dias úteis.



54 - PREVENÇÃO DE ACIDENTES COM PRENSAS MECÂNICAS

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

55 - AUTOMAÇÃO

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

64 - PAGAMENTOS DAS VERBAS RESCISÓRIAS

A empresa incorrerá em multa de 1% (um por cento) do valor devido, para hipótese de, ocorrendo a rescisão do contrato de trabalho, não serem pagas as verbas decorrentes da rescisão a partir do dia legalmente exigível, multa esta que incidirá por dia de atraso e que reverterá em favor do empregado.

No caso do empregado não comparecer para o recebimento do valor devido, a empresa comunicará o fato ao Sindicato Profissional, isentando-se, em consequência, da referida pena pecuniária.

PARÁGRAFO ÚNICO- No caso de alegação de cometimento de falta grave, ensejadora de justa causa, incluem-se na obrigatoriedade estabelecida no "caput", apenas as verbas tidas como incontroversas (salário, férias vencidas etc.).

65 - COMUNICAÇÃO DE FALTA GRAVE

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

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

66 - COMUNICADOS DO SINDICATO

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

67 - MULTA POR ATRASO NO RECOLHIMENTO DE MENSALIDADES

A empresa deverá recolher a mensalidade do Sindicato, paga por seus empregados, até 10(dez) dias após ter sido feito o desconto.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - No caso de cobrança feita pelo próprio Sindicato, a empresa terá 5(cinco) dias após receber a notificação de cobrança, para proceder o pagamento.

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

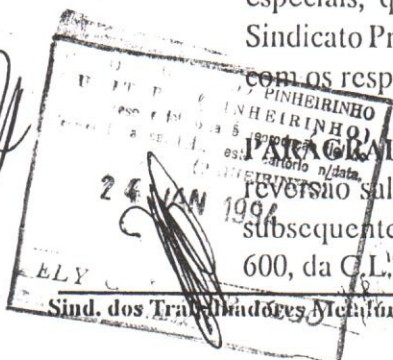
68 - TAXA DE REVERSÃO SALARIAL

Em conformidade com o disposto no inciso IV, do artigo 8º, da Constituição Federal, por decisão de Assembléia Geral Extraordinária da Categoria Profissional, será procedido o desconto no salário dos empregados da importância correspondente a 4% (quatro por cento) dos salários correspondentes ao mês de dezembro/92 e que deverá ser recolhida à entidade de classe até o décimo dia útil subsequente.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Excetuam-se do desconto, tão somente, os empregados cuja contribuição sindical seja, na forma da legislação vigente, devidamente recolhida para Entidade Sindical representativa de categoria profissional diversa da conveniente, ou os que forem excluídos por decisão de assembléia.

PARÁGRAFO SEGUNDO - O pagamento da reversão será efetuado através de guias especiais, que serão enviadas as empresas e deverá ser completada com o envio ao Sindicato Profissional, acompanhada da relação nominativa dos empregados contribuintes com os respectivos valores;

PARÁGRAFO TERCEIRO - O descumprimento pela empresa, do recolhimento da reversão salarial à que se refere o "caput" da cláusula, no prazo de até o 10º dia do mês subsequente ao desconto determinará a incidência de multa idêntica à prevista no artigo 600, da C.L.T.;





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

PARÁGRAFO QUINTO - A mesma taxa de reversão será descontada dos empregados que vierem a ser admitidos dentro do período de vigência desta convenção por ocasião ao do seu primeiro pagamento excetuando-se os empregados que comprovem ter efetivado tal recolhimento.

69 - TAXA DE CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA - PATRONAL

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

70 - FORO

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

71 - COMISSÃO TÉCNICA INTERSINDICAL PARA ESTUDOS DE ACIDENTES DO TRABALHO E DOENÇAS PROFISSIONAIS

Deverá ser formada pelas partes, em um prazo de 90 (noventa) dias, uma comissão técnica a nível regional, visando a realização de estudos na área de prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais, regulamentada por anexo a ser aprovado de imediato. Esta comissão poderá solicitar a participação e auxílio de instituições governamentais e relacionadas a segurança e medicina do trabalho, para elaborar um programa a ser submetido a aprovação dos sindicatos convenientes.

72 - 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.

73 - PENALIDADE

Fica instituída multa penal, por infração as disposições clausuladas nesta Convenção, por em
pregado, no valor equivalente a 2% (dois por cento) do piso salarial, exclusivamente nas obrigações de fazer, a qual reverterá em favor do prejudicado;

Curitiba 02 de dezembro de 1992.

DEPARTAMENTO ESPECIAL PO ISSOS NO PARANA
DIVISÃO DE RELAÇÕES DO TRABALHO

Nos termos da Inst. Norm. nº 02/90, (GOU
13/12/90), combinado com o Art 614 da CLT, o presen-
te Instrumento Coletivo foi recebido para fins exclusi-
vamente administrativos no dia 04/12/1992
Não tendo sido apreziado o mérito.

em 04/12/92

Ass. Servidor e Matricula
Ondre Soares de Queiroz
Assist. Sindical - 7.807

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

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

Sindicato Nacional da Indústria de máquinas.

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

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

