

PAUTA 2024/2025.

SIND TRABS INDS METAL MEC MAT ELET DA GRANDE CURITIBA, E

CNH LATINA AMERICANA LTDA,

celebram o presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

- **VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência do presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO** no período de 01º de dezembro de 2024 a 30 de novembro de 202_ e a data-base da categoria em 01º de dezembro.

- **ABRANGÊNCIA**

O presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO** abrangerá todos os trabalhadores representados pela presente categoria profissional;

- **PISO SALARIAL**

Fica assegurado a partir de 01.12.2024, Reajuste pelo INPC + 3% de aumento real ou do PIB de 2022, o que for mais favorável aos empregados.

- **REAJUSTE SALARIAL**

Os salários dos empregados da categoria profissional, serão majorados, a partir de 1º de dezembro de 2024 com o percentual equivalente ao INPC do período acrescido de 3% de aumento real ou crescimento do PIB de 2022.

- O índice de reajuste servirá como base para adequação dos novos indicadores para pagamento da PLR de 2025;**
- Em caso de postergação do reajuste salarial, fica ajustado em comum acordo pelas partes, que será instituído um abono salarial que possa compensar a postergação do referido reajuste.**

- **APOSENTADORIA**

O empregado que contar entre 5 (cinco) a 10 (dez) anos de serviço na mesma empresa e solicitar demissão **ou for desligado** em decorrência de sua aposentadoria definitiva, terá assegurado um abono de 1,5 (um e meio) salário base. Aos empregados com mais de 10 (dez) anos de serviço na mesma empresa o abono será de 2 (dois) salários base.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO-DOENÇA

A empresa complementará o valor do salário líquido no período de afastamento por doença, ou acidente de trabalho, **durante o período de afastamento**, 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.

PRÁGRAFO 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 120º. dia, respeitado também o limite máximo de contribuição previdenciária;

PARÁGRAFO SEGUNDO - Não sendo conhecido o valor básico da Previdência Social a complementação deverá ser paga em valores estimados. Em ocorrendo diferença a maior ou a menor, deverá ser compensado no pagamento imediatamente posterior;

PARÁGRAFO TERCEIRO - Estando o empregado em gozo de auxílio doença, A empresa fornecerá os vales-transportes necessários à locomoção do mesmo para a realização da Perícia Médica, quando solicitada pelo órgão previdenciário.

PARÁGRAFO QUARTO: O empregado que retornar do INSS em virtude de alta médica deste Órgão Estatal, mas que apresentar atestado médico e estiver aguardando recurso ou perícia, as faltas ao trabalho não poderão caracterizar abandono de emprego para a caracterização de justa causa, desde que o empregado apresente o comprovante do recurso ou do pedido de perícia à Empresa em até 5 (cinco) dias após os prazos legais da Previdência Social.

* AUXÍLIO CRECHE

a) A empresa com empregadas com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade e que não possuam creche própria, poderão optar entre celebrar o convênio previsto no parágrafo segundo do artigo 389 da CLT, ou reembolsar as despesas diretamente havidas com a guarda, vigilância e assistência de filho legítimo ou legalmente adotado, em creche credenciada, de sua livre escolha, até o limite de 20% (vinte por cento) do salário normativo da categoria, vigente na época do evento, por filho (a) com idade de 0 (zero) até 6 (seis) meses.

Na falta do comprovante acima mencionado, será pago diretamente à empregada o valor fixo de 10% (dez por cento) do salário normativo da categoria, vigente na época do evento, por filho (a) com idade entre 0 (zero) e 6 (seis) meses.

b) O auxílio creche objeto desta cláusula não integrará, para nenhum efeito, o salário da empregada.

c) Estão excluídas do cumprimento desta cláusula, A empresa que tiverem condições mais favoráveis ou acordos específicos celebrados com o sindicato representativo da categoria profissional.

• 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 de o 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 PRIMEIRO - 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 SEGUNDO – 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 TERCEIRO – A empresa ficará responsável por efetuar o agendamento das homologações junto à entidade sindical, a qual deverá proceder a mesma, no formato presencial, 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 QUARTO – Havendo a recusa do Sindicato Profissional em proceder o agendamento para a homologação da rescisão deverá este comunicar por escrito o motivo da recusa.

• ESTABILIDADE DA GESTANTE

Garante-se a licença da empregada gestante até 180 (cento e cinquenta) dias após o parto, e estabilidade provisória em igual período, 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.

• ALTERAÇÕES NA LEGISLAÇÃO

A aplicação das alterações de legislação incluindo através de Medidas Provisórias, deverá ser discutida em tratativas com o sindicato.

- **VALE MERCADO**

A empresa concederá a todos os empregados abrangidos deste ACT a partir de 01.12.2024 vale mercado de R\$1.500,00 (mil e quinhentos reais) mensais.

- a) A escolha da Empresa fornecedora do VM será do empregado individualmente ou coletivamente, onde, caberá a empresa e o Sindicato mediarem o contrato junto à mesma;
- b) Após escolhido os fornecedores, o trabalhador poderá a qualquer tempo fazer NOVA portabilidade quando se achar desconfortável com os serviços do atual fornecedor;
- c) As partes poderão a qualquer tempo voltar a discutir os encaminhamentos de portabilidade ou serviços do contratado de forma a buscar a melhoria dos mesmos.

- **AUSÊNCIAS LEGAIS**

As condições previstas no artigo 473 da CLT ficam acrescidas ou alteradas com as estabelecidas abaixo, e o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo de salário pelos seguintes motivos períodos e motivos:

- a) Por 1 (um) dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada” (art. 473, IV, CLT);
- b) Por 1 (um) dia por ano para acompanhar filho de até 6 (seis) anos em consulta médica” (art. 473, XI, CLT);
- c) **Pelo tempo necessário** no caso de internação de cônjuge ou de filho, coincidente com a jornada de trabalho, quando houver impossibilidade do outro cônjuge ou companheiro(a) efetuar-la, mediante posterior comprovação da data da internação.
- d) Por **2 (dois)** dias consecutivos ou em um intervalo de oito dias, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão/irmã, sogro/sogra, ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica, mediante comprovação (art. 473, I, CLT);
- e) Por até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva” (art. 473, V, CLT);
- f) Por até 2 (dois) dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira” (art. 473, X, CLT);
- g) Por 3 (três) dias úteis de trabalho consecutivos de gala, não considerando o dia do casamento, sem prejuízo de salário, pré-avisadas a empresa e mediante apresentação da competente certidão de casamento (art. 473, II, CLT);
- h) Por até 3 (três) dias, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de realização de exames preventivos de câncer devidamente comprovada” (art. 473, XII, CLT);
- i) Por 5 (cinco) dias em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana, (licença paternidade, art. 7, XIX, Constituição Federal/1988 e art. 10, § 1o, ADCT - Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição Federal/1988);
- j) No período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na letra "c" do art. 65 da Lei no 4.375, de 17 de agosto de 1964 (Lei do Serviço Militar)” - (art. 473, VI, CLT);
- k) Nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior” (art. 473, VII, CLT);
- l) Pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a júízo” (art. 473, VIII, CLT);
- m) Pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro” (art. 473, IX, CLT);
- n) **As(os) empregadas(os) responsáveis por menores** cursando o 1º e 2º graus, quando convocadas para reuniões escolares a se realizarem em horário coincidente com o de sua jornada de trabalho, terão abonadas as horas de ausência ao trabalho, apresentando à empresa a convocação da escola.

- **CIPA**

A eleição da CIPA deverá ser precedida de ampla divulgação interna, sendo convocada com antecedência de 60 (sessenta) dias, em relação a data da eleição, 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 deverá 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. A empresa realizará, se for o caso, a inscrição e a eleição dos candidatos.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Todo o processo eleitoral e a respectiva apuração poderão ser coordenadas pelo vice-presidente da CIPA em exercício, se este assim o quiser, em conjunto com o Serviço de Segurança e Medicina do Trabalho da empresa, caso em que, os membros coordenadores da eleição e apuração não poderão participar da eleição.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Após a realização das eleições o seu resultado, com cópia da respectiva ata de posse, deverá ser enviado ao sindicato profissional no prazo de 10 (dez) dias úteis.

PARÁGRAFO QUARTO - Os representantes dos empregados na CIPA, efetivos ou suplentes, não poderão sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundamentar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.

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 à Higiene e Segurança do Trabalho, devendo de a 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 semana 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.

PARÁGRAFO OITAVO - liberação de cipeiros no mínimo 4 dias por ano para participar de cursos e seminários sobre prevenção a saúde e segurança no trabalho, promovidos pelo Sindicato Profissional.

PARÁGRAFO NONO – Os cipeiros eleitos terão estabilidade no emprego de 24 meses após o encerramento do mandato.

- **SUR – SISTEMA ÚNICO DE REPRESENTAÇÃO**

Fica acordado pelas partes a implantação do Sistema Único de Representação (SUR) no prazo de 30 dias após a assinatura do acordo.

- **ORIENTAÇÃO 2339/2021 ME**

O pedido de assistência do Sindicato Profissional em negociações descritas na Orientação referida Orientação, deverá se dar exclusivamente a pedido dos trabalhadores.

- **POLÍTICA DE BENEFÍCIOS**

Os benefícios de vale mercado, vale gás, vale refeição, PLR, vale combustível, vale energia, ajuda home office (outras ajudas da pandemia), bem como tabela de cargos e salários deverá ser fruto de negociação com o sindicato.

- **PREVENÇÃO ÀS ATITUDES ANTISSINDICAIS**

As deliberações assembleares dos trabalhadores deverão ser acatadas pela empresa sem interferência junto aos trabalhadores

- **NOVOS EMPREGADOS**

A empresa deverá proporcionar um tempo de participação do Sindicato na integração de novos empregados.

- **FERIADO AOS SÁBADOS**

Para A empresa que tem jornada acima de 40 horas, quando o feriado recair em um sábado, a empresa deve reduzir a jornada na semana em 7:20 ou pagar o excedente como horas extras de Domingos e feriados.

- **TERCEIRIZAÇÕES NA ATIVIDADE FIM**

Qualquer decisão de terceirização de atividade fim na empresa deve ser discutida com o Sindicato Profissional, incluindo a questão de representação sindical dos trabalhadores na área terceirizada.

- **MANUNTENÇÃO DAS CLÁUSULAS VIENGENTES**

Ao final do período estipulado de todos os ACT entre as partes, mantém-se vigentes as cláusulas Sociais, e de PLR (Programa de Lucros ou Resultados) até as conclusões das negociações.

- **LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS**

As partes reafirmam o compromisso de proteger os dados dos trabalhadores abrangidos, em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados.

- **GARANTIA DE EMPREGO APÓS AS FÉRIAS**

Quando do retorno das férias individuais e coletivas, 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.

- **CARNAVAL FERIADO**

A terça feira de carnaval será considerada como dia de feriado.

- **PLANO DE SAÚDE**

A empresa deverá manter plano de saúde que beneficie os empregados, **sem a obrigação de coparticipação destes nos respectivos custos.**

PARÁGRAFO ÚNICO: Os empregados com mais de dez anos na empresa e que se aposentarem no exercício da sua atividade, terão direito a extensão do plano médico.

- **FORO**

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