

Convenção Coletiva de Trabalho - 2007/2009

O SINDICATO NACIONAL DA INDÚSTRIA DE TRATORES, CAMINHÕES, AUTOMOVEIS E VEÍCULOS SIMILARES – SINFAVEA, inscrito no CNPJ N° 60.560.869/0001-12, com sede na cidade de São Paulo, à avenida Indianópolis, 496, doravante SINFAVEA, neste ato representado por seu Presidente, devidamente autorizado, representando especificamente as Empresas Renault do Brasil S.A., Nissan do Brasil Automóveis Ltda., Volkswagen do Brasil Ltda. Indústria de Veículos Automotores e Volvo do Brasil Veículos Ltda. e o **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DA GRANDE CURITIBA**, inscrito no CNPJ N° 76.684.743/0001-42, com sede na cidade de Curitiba, à rua Lamenha Lins, 981, Centro, doravante SINDICATO, neste ato representado por seu Presidente, devidamente autorizado, e conforme assembléias realizadas nos dias 20 e 26 de setembro de 2007, firmam a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, vigente até 31/08/2009, nas seguintes condições:

01. PRAZO DE VIGÊNCIA

A vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho é de 01 de setembro de 2007 a 31 de agosto de 2009, para as cláusulas sociais e de 01 de setembro de 2007 a 31 de agosto de 2008 para as cláusulas econômicas.

PARÁGRAFO ÚNICO - Concorde ainda as partes que durante o prazo de vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, em discutir assuntos de mútuo interesse e rever cláusulas ajustadas que sejam igualmente de interesse das partes.

02. CATEGORIAS ABRANGIDAS

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

PARÁGRAFO ÚNICO

Estão abrangidos por esta cláusula os empregados das empresas, excetuando-se das disposições contidas no "caput" os empregados que exercem função em nível de Diretoria, Gerência e Supervisão administrativa a nível gerencial. Para estes empregados, as empresas ajustarão políticas e regras específicas de remuneração, estendendo-se aos que, embora operando fora da base territorial, estejam cobertos pela categoria preponderante, representada pelo SINDICATO.

03. AUMENTO SALARIAL

3.1 – REAJUSTE SALARIAL

Os salários dos empregados das empresas (Renault, Nissan, Volkswagen e Volvo) representadas pelo Sinfavea, vigentes em 31 de agosto de 2007, serão reajustados, a partir de 1º de Dezembro de 2007, pelo índice de 7,44% (sete vírgula quarenta e quatro por cento) para os salários até o limite de R\$ 7.644,92 (Sete mil, seiscentos e quarenta e quatro reais e noventa e dois centavos), sendo que para os salários acima, será reajustado com o valor fixo de R\$ 568,78 (quinhentos e sessenta e oito reais e setenta e oito centavos).

PARÁGRAFO ÚNICO

Aos empregados da Volvo é facultada a opção da aplicação do reajuste salarial de 7,44% previsto nesta cláusula em 1º de novembro de 2007, desde que manifestem expressamente sua opção até o dia 05/10/07, respeitados os limites acima mencionados.

3.2 - ABONO

As empresas (Renault, Nissan, Volkswagen e Volvo) concederão até o dia 05/10/2007 a seus empregados ativos com contrato de trabalho vigente em 30/09/2007 um abono, em uma única vez, sem natureza salarial, no valor de R\$ 1.500,00 (Hum mil e quinhentos reais).

PARÁGRAFO PRIMEIRO

Os empregados que retornarem de afastamento do INSS após 31 de agosto de 2007 até 30 de novembro de 2007, receberão o abono na proporção de 1/3 (um terço) do valor total acima mencionado por mês trabalhado ou fração superior a 15 dias.

PARÁGRAFO SEGUNDO

Aos empregados da Volvo, que optaram pelo reajuste salarial de 7,44% em 1º de novembro de 2007, como previsto no parágrafo único, item 3.1 da cláusula terceira, o valor do abono será de R\$ 1.000,00 (hum mil reais) a ser pago até 05/10/2007.

Considerada esta opção, os empregados da Volvo que retornarem de afastamento do INSS após 31 de agosto de 2007 até 31 de outubro de 2007, receberão o abono na proporção de 1/2 (metade) do valor total acima mencionado por mês trabalhado ou fração superior a 15 dias.

04. PISO SALARIAL

O piso salarial das empresas aqui representadas, corrigido a partir de 01.12.2007, será, a partir desta mesma data, de R\$ 1.167,63 (Hum mil, cento e sessenta e sete reais e sessenta e três centavos) ao mês.

PARÁGRAFO ÚNICO:

Estão excluídos desta garantia os menores aprendizes de que trata a Lei 10.097/2000.

05. HORAS EXTRAS

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

- a) Até 10 (dez) horas mensais, com 50% (cinquenta por cento) de acréscimo em relação à hora normal;
- b) As horas extras excedentes a 10 (dez) horas mensais e até 30 (trinta) horas mensais, com 60% (sessenta por cento) de acréscimo em relação à hora normal;
- c) As horas extras excedentes a 30 (trinta) horas mensais e até 50 (cinquenta) horas mensais, com 75% (setenta e cinco por cento) de acréscimo em relação à hora normal;
- d) As horas extras excedentes a 50 (cinquenta) horas mensais e até 80 (oitenta) horas mensais, com 85% (oitenta e cinco por cento) de acréscimo em relação à hora normal; e
- e) As horas extras excedentes a 80 (oitenta) 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).

06. SALÁRIO DE SUBSTITUIÇÃO

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o(a) empregado(a) substituído(a) perceberá os salários do substituído.

PARÁGRAFO ÚNICO

A substituição superior a 60 (sessenta) dias deixará de ser eventual, passando o substituído a ser efetivado na função do substituído, exceto se este estiver sob amparo da Previdência Social.

07. 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 das 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.

08. PAGAMENTO DO SALÁRIO/VALE

Quando as empresas não efetuarem o pagamento, do SALÁRIO ou do VALE, em moeda corrente, deverá, 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.

09. ERRO NA FOLHA DE PAGAMENTO

No caso de ocorrência inequívoca de diferença de salário, em prejuízo do empregado, na folha de pagamento ou adiantamento, as empresas se obrigam a efetuar o pagamento da respectiva diferença, no prazo de 5 (cinco) dias úteis, a partir da data da constatação da diferença.

PARÁGRAFO ÚNICO

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.

10. PAGAMENTOS DAS VERBAS RESCISÓRIAS

Para hipótese de, ocorrendo a rescisão do contrato de trabalho, não serem pagas as verbas decorrentes da rescisão a partir do dia legalmente exigível, as empresas incorrerão 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, as empresas comunicarão 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.).

11. AVISO PRÉVIO

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

PARÁGRAFO ÚNICO

Aos empregados que tenham, no mínimo, 40 (quarenta) anos de idade e que contem com, no mínimo, 05 (cinco) anos de trabalho na mesma empresa, fica garantido um aviso prévio de 30 (trinta) dias, acrescido de mais 01 (hum) dia por ano ou fração superior a 06 (seis) meses de trabalho na mesma empresa.

12. 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.

13. 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 n.º 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 aposentadoria.

14. COMUNICAÇÃO DE FALTA GRAVE

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

PARÁGRAFO ÚNICO

Havendo recusa do empregado em fornecer o recibo de comunicação, às empresas serão facultado supri-los mediante a assinatura de duas testemunhas.

15. AUTOMAÇÃO

Aos empregados 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.

16. INÍCIO DAS FÉRIAS

O início das férias dos empregados deverá se dar nos dias imediatamente posteriores ao feriado, descanso remunerado ou dia compensado, salvo manifestação expressa, em contrário, do empregado.

PARÁGRAFO ÚNICO

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

17. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

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

18. TRANSPORTE

Na hipótese das empresas fornecerem 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.

19. AUSÊNCIA LEGAIS

As condições previstas no artigo 473, da C.L.T., ficam acrescidas ou alteradas com as estabelecidas abaixo:

- a) O empregado que contrair matrimônio terá direito a 3 (três) dias úteis consecutivos de gala, sem prejuízo de salário, pré-avisadas as empresas e mediante apresentação da competente certidão de casamento.
- b) O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo de salário, por 2 (dois) dias em caso de falecimento de sogro/sogra, irmão/irmã mediante comprovação.
- c) 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 a mesma, o empregado será liberado do trabalho sem qualquer prejuízo em sua remuneração por 1(um) dia no caso de internação de cônjuge e por 1/2(meio) dia no caso de internação de filho, mediante posterior comprovação da data da internação.
- 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.

20. 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.

21. 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.

PARÁGRAFO ÚNICO

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

22. TESTE ADMISIONAL

A realização de testes prática operacional não poderá ultrapassar a 01 (um) dia.

PARÁGRAFO ÚNICO

As empresas fornecerão, gratuitamente, alimentação aos candidatos em testes, desde que estes coincidam com horários de refeição.

23. COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

I - Para as Empresas que optarem pelo regime de compensação da jornada de trabalho, o horário será o seguinte:

- a) Extinção completa do trabalho aos sábados: as horas de trabalho correspondentes aos sábados serão compensadas no decurso da semana de segunda a sexta-feira, com o acréscimo de até, no máximo, duas (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 à redução do trabalho aos sábados, serão da mesma forma compensadas pela prorrogação da jornada de segunda a sexta-feira, observadas as condições gerais básicas referidas no item anterior.
- c) Competirá a cada Empresa, de comum acordo com seus empregados, fixar a jornada de trabalho para efeito de compensação, objetivando a extinção total ou parcial do expediente aos sábados, dentro das normas aqui estabelecidas. Com a manifestação expressa do comum acordo antes referido, homologado, tem-se como cumpridas as exigências legais, sem outras formalidades.

II - As empresas poderão estabelecer programas de compensação de dias úteis intercalados com feriados de fim de semana, de sorte que possam os empregados ter períodos de descanso mais prolongados, inclusive nos dias de carnaval, com comunicação prévia ao Sindicato Profissional e antecedência mínima de 10 (dez) dias.

III - Quando o feriado coincidir com sábado, e as empresas necessitarem trabalhar sob o regime de compensação de horas de trabalho poderá, alternativamente:

- a) Reduzir a jornada diária de trabalho, subtraindo os minutos relativos à compensação;
- b) Pagar o excedente como horas extraordinárias, nos termos deste Acordo Coletivo de Trabalho.

24. COMUNICADOS DO SINDICATO

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

25. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS NO EXTERIOR

Quando da prestação de serviços fora do território nacional, as empresas 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.

26. ATENDIMENTO DE NORMAS LEGAIS E/OU CONVENCIONAIS

Em sendo levado ao conhecimento do Sindicato Profissional o fato de não se estar atendendo disposição legal e/ou convencional, poderá aquele comunicar, por escrito, a situação às empresas que terão, um prazo de 10 (dez) dias para responder.

PARÁGRAFO ÚNICO

O prazo acima mencionado poderá ser prorrogado mediante acordo entre as partes convenientes.

27. CIPA

A eleição da CIPA deverá ser precedida de ampla divulgação interna, sendo convocada com antecedência de 60 (sessenta) dias antes da eleição, com cópia da convocação enviada no prazo de 72 (setenta e duas) horas ao Sindicato Profissional, estabelecendo prazo desde a data da 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 dividirão por setor, 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 das empresas, 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, assinada por todos os presentes na reunião e afixadas em edital, logo após as reuniões da Comissão, bem como deverão ser encaminhadas cópias das atas ao Sindicato Profissional e à Comissão de Fábrica no prazo de 10(dez) dias.

28. UNIFORMES, FERRAMENTAS E EPI'S

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

- a) O fornecimento do EPI, quando for o caso, atenderá prescrição médica à melhor adaptação ao empregado.
- b) O empregado se obrigará ao uso devido, à manutenção e limpeza adequada dos equipamentos e uniformes que receber e a indenizar as empresas 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 propriedades das empresas.
- c) As empresas farão 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.
- 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.

29. TÉCNICO DE SEGURANÇA DO TRABALHO

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

30. EMISSÃO DE LAUDO DE INSALUBRIDADE

As empresas entregarão ao empregado, por ocasião de seu desligamento ou quando por este solicitado, uma cópia do laudo de insalubridade existente, bem como preencherá o formulário do PPP – Perfil Profissiográfico Previdenciário, para fins de comprovação junto ao instituto previdenciário.

31. 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, os resultados 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.

32. TRABALHOS DE EDUCAÇÃO NA SAÚDE

As empresas iniciarão estudos, juntamente com o Sindicato profissional, visando instituir realização de ginástica postural e/ou corretiva em seus ambientes de trabalho, além de desenvolverem estímulos aos esportes, a conscientização sobre a AIDS, ao abandono do fumo e do alcoolismo;

PARÁGRAFO ÚNICO

A representação patronal e profissional estabelecerá metas e objetivos comuns, no sentido de exigir dos serviços públicos a realização de ações de prevenção, assistência médica preferencial aos acidentados do trabalho e controle epidemiológico, no que se refere à saúde dos Trabalhadores.

33. ATESTADOS MÉDICOS

As faltas ocorridas por motivo de doença poderão ser justificadas por atestados médicos fornecidos pela Instituição Previdenciária, qualquer instituição conveniada ou contratada pelas empresas, ou pelo Sindicato Profissional.

34. EXAMES LABORATORIAIS

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

35. 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 90º 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, as empresas pagarão 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.

PARÁGRAFO QUINTO

Aos empregados afastados percebendo o Auxílio Doença da Previdência Social, será garantida a complementação do 13º salário, relativo ao exercício em curso.

a) A complementação será devida, inclusive, para os empregados cujo afastamento tenha sido igual ou inferior a 180 (cento e oitenta dias) dias e, também, para aqueles que ainda não tenham completado o período de carência para a percepção do benefício previdenciário.

b) Esta complementação será igual a diferença entre o valor pago pela Previdência Social e o salário nominal do empregado, limitado ao teto de 7 (sete) vezes piso salarial, vigente na época do evento.

PARÁGRAFO SEXTO

A parcela paga como complementação, haja vista a suspensão do contrato de trabalho, caracteriza-se como ajuda de custo, não tendo, por óbvio, natureza salarial;

36. SUBSÍDIO PARA MEDICAMENTOS

- a) As empresas aqui representadas poderão firmar convênios com farmácias e drogarias para aquisição de remédios pelos seus empregados.
- b) Os medicamentos necessários, em face de doença profissional ou acidente de trabalho devidamente reconhecidos pela Previdência Social, serão reembolsados integralmente pelas Empresa aqui representadas. Qualquer dúvida a respeito do fornecimento dos medicamentos previstos nesta cláusula será objeto de discussão entre a Empresa interessada e o Sindicato Convenente.

PARÁGRAFO ÚNICO

A concessão acima prevista não tem natureza salarial, ainda que em condições mais favoráveis do que a ora estipulada.

37. AUXÍLIO POR MORTE OU INVALIDEZ PERMANENTE

No caso de falecimento do empregado que receba até 15 (quinze) vezes o salário mínimo, como salário nominal, as empresas pagarão a título de auxílio por morte, em parcela única, juntamente com o saldo de salários e outras verbas trabalhistas remanescentes, 2 (dois) salários nominais (base). Se o falecimento tiver sido ocasionado por acidente do trabalho, será pago o valor equivalente a 3 (três) salários nominais (base).

PARÁGRAFO PRIMEIRO

Os valores estabelecidos nesta cláusula, para os empregados que percebam salário nominal (base) acima de 15 (quinze) vezes o salário mínimo será de 1 (um) e 2 (dois) salários nominais, respectivamente.

PARÁGRAFO SEGUNDO

As empresas, se assim o desejarem, poderão 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.

38. DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO

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.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

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 SEGUNDO

O repasse das importâncias descontadas deverá ser efetuado para o sindicato profissional até o terceiro dia útil, após o pagamento dos salários ou em vencimento posterior definido pelo mesmo.

39. ATENDIMENTO EMERGENCIAL

As empresas oferecerão condições de remoção, em caso de acidente do trabalho ou doença, quando necessário o afastamento do empregado do local de trabalho.

40. AUXÍLIO CRECHE

As empresas 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 20% (vinte por cento) do salário normativo da categoria, vigente na época do evento, por filho (a) com idade entre 0 (zero) e 12 (doze) meses;

PARÁGRAFO PRIMEIRO

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

41. ABONO DE FALTA À EMPREGADA MÃE

As mães empregadas, que tenham filho(s) menores de 18 (dezoito) anos de idade matriculados regularmente, 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 às empresas a convocação da escola.

42. 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.

43. EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA

O empregado com mais de 05 (cinco) anos de serviço nas empresas e que, comprovadamente, manifestarem, 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, fica assegurado o emprego ou salário durante o período que falta para aposentar-se.

44. ABONO POR APOSENTADORIA

O empregado que tenha entre 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 3 (três) salários base. Aos empregados com mais de 10 (dez) anos de serviço na mesma empresa o abono será de 5 (cinco) salários base.

PARÁGRAFO ÚNICO

O abono de que trata este artigo, poderá ser pago através de Título de Previdência Privada.

45. 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.

46. 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.

47. TRABALHO TEMPORÁRIO

A) Na execução dos serviços de sua atividade produtiva fabril ou atividade principal, no segmento representado pela categoria profissional abrangida por este Acordo Coletivo 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 n.º 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 n.º 6.019/74, a critério da Empresa e atendidos os dispositivos da lei citada, poderá ser prorrogado pelo prazo do efetivo afastamento.

48. 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, pelas empresas, da respectiva escala. As empresas na medida de suas possibilidades, programarão as férias de seus empregados segundo essa opção preferencial, permanecendo, entretanto, com as prerrogativas contidas no art. 136 da CLT.

49. 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: 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.

50. LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS

Os dirigentes sindicais, pertencentes ao Sindicato Profissional conveniente, serão liberados por até 20 (vinte) dias, sucessivos ou alternados, no prazo de vigência desta Convenção, para que, sem prejuízo de seus salários, possam comparecer a assembleias, congressos, cursos e outras promoções sindicais ou de organismos oficiais. Tal liberação não excederá, por convocação, de 50% (cinquenta por cento) do total de dirigentes de um mesmo setor da fábrica, devendo haver comunicação prévia de no mínimo de 48 (quarenta e oito) horas, com a posterior comprovação do comparecimento no evento.

51. MULTA POR ATRASO NO RECOLHIMENTO DE MENSALIDADES

As empresas deverão 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, as empresas terão 05 (cinco) dias após receber a notificação de cobrança para proceder o pagamento;

PARÁGRAFO SEGUNDO

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

52. CONTRATAÇÃO DE EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVIÇOS

Para as empresas prestadoras de serviços cujos empregados prestem serviços dentro das instalações das empresas tomadoras (contratantes), somente serão por estas contratadas se comprometerem-se, contratualmente, a cumprir integralmente a legislação trabalhista, previdenciária, bem como normas de segurança e medicina do trabalho, em relação aos seus empregados.

PARÁGRAFO ÚNICO

Em havendo notificação por parte do Sindicato em relação ao descumprimento comprovado da legislação e normas prevista nesta cláusula, a Empresa avaliará a situação e em havendo constatação de irregularidade, concederá prazo de 120 (cento e vinte) dias para regularização, sob pena de rescisão do respectivo contrato, salvo nos casos em que existia cláusula específica de rescisão de contrato em prazo diferente do aqui mencionado.

53. GARANTIA AO RETORNAR DAS FÉRIAS

O empregado que retornar das férias, será garantido ao menos 1 (um) mês de trabalho, ou salário, após as férias.

54 - INFORMAÇÕES AO SINDICATO

As Empresas comprometem-se fornecer ao Sindicato profissional, quando solicitado, o número de empregados operacionais da empresa; o volume de produção total do mês anterior e o número de deficientes físicos contratados.

55 - RETORNO DO INSS

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.

56 - PENALIDADE

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

57 - FORO

Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação desta Convenção Coletiva.

Porém, desde já fica estabelecido que as partes não medirão esforços no sentido de superá-las através de composição negociada.

E por estarem justas e acertadas assinam as partes a presente CONVENÇÃO COLETIVA em 6 (seis) vias de igual teor, comprometendo-se a promover o depósito para fins de registro e arquivo na Delegacia Regional do Trabalho e nas entidades sindicais representativas da categoria predominante dos EMPREGADOS.

Curitiba, 17 de Outubro de 2007

O Sindicato Nacional da Indústria de Tratores, Caminhões, Automóveis e Veículos Similares – Sinfavea

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