

## COMUNICADO IMPORTANTE

### FECHAMENTO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2015/2016

O **SINDIMETAL LONDRINA** informa que em 20/11/2015 o **STIMMEL** - Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Londrina e Região e o **SINDIMETAL** - Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Londrina, firmaram os termos da Convenção Coletiva de Trabalho 2015/2016 das respectivas categorias, a qual será depositada no sistema Mediador do Ministério de Trabalho e Emprego MTE nos próximos dias.

Em função de exigências do sistema mediador do M.T.E., a ordem das cláusulas desta CCT diverge da CCT 2012/2013.

Abaixo resumo informativo dos principais itens da negociação:

**1. VIGÊNCIA:** 01 de Dezembro de 2015 à 30 de Novembro de 2016.

#### **2. PISO SALARIAL**

A) A partir de **Dezembro de 2015**: o valor de **R\$ 1.201,20** deverá ser reajustado/corrigido pelo percentual da variação do INPC/IBGE do período compreendido entre 01/12/2014 à 30/11/2015;

B) A partir de **Fevereiro de 2016**: valor acima deverá ser reajustado/corrigido com percentual de **1% (um por cento) de aumento**.

\*Aos empregados que nunca tenham trabalhado nas empresas da categoria, fica garantido nos primeiros 90 (noventa) dias de trabalho, 90% (noventa por cento) do piso estabelecido.

#### **3. CORREÇÃO SALARIAL**

Os salários serão reajustados/corrigidos respeitando-se o que se segue:

A) Salários vigentes em **Novembro de 2015** reajustados/corrigidos a partir de **Dezembro de 2015** pelo percentual da variação do **INPC/IBGE** do período compreendido entre 01/12/2014 à 30/11/2015;

B) Os salários vigentes em **Janeiro de 2016** serão reajustados/corrigidos a partir de **Fevereiro de 2016** pelo percentual de **1% (um por cento) de aumento**;

Os empregados admitidos após os meses de aplicação de cada reajuste/correção acima mencionados receberão salários reajustados/corrigidos proporcionalmente aos meses trabalhados, mediante aplicação de 1/12 (um doze avos) do percentual determinado para cada período, contados da data da admissão.

O reajuste salarial aplica-se aos salários até o limite máximo do teto fixado, que será reajustado/corrigido a partir de Dezembro de 2015 pelo percentual da variação do INPC/IBGE do período compreendido entre 01/12/2014 à 30/11/2015; e a partir de Fevereiro 2016, pelo percentual de 1% (um por cento) de aumento real. Para os empregados que percebem remuneração acima do teto fixado, o reajuste será limitado ao mesmo índice praticado nas alíneas "a" e "b", calculado sobre o valor deste teto já corrigido.

#### **4. COMPENSAÇÕES**

Serão compensados todos os reajustes, antecipações e aumentos espontâneos ou compulsórios concedidos desde 01 de Dezembro de 2014, salvo os decorrentes de término de aprendizagem, promoção por antiguidade, merecimento, mérito, transferência de cargo, função ou equiparação salarial determinada em sentença transitada em julgado, expressamente concedidas a estes títulos;

## 5. RESCISÕES

Empregados que tiverem seus contratos de trabalho rescindidos no mês de Dezembro de 2015, receberão as verbas rescisórias reajustadas/corrigidas com o aumento salarial firmado nesta cláusula, sendo que as eventuais diferenças serão quitadas em Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho Complementar até o dia 30 de Janeiro de 2016.

## 6. BENEFÍCIO ALIMENTAÇÃO

A) O benefício alimentação concedido aos trabalhadores, no valor mínimo de **R\$ 100,00 (cem reais) ao mês**, a partir de **Dezembro de 2015**, deverá ser reajustado/corrigido pelo percentual da variação do INPC/IBGE do período de 01/12/2014 a 30/11/2015;

B) A partir de **Fevereiro de 2016** o benefício alimentação deverá ser reajustado/corrigido com mais **1% (um por cento)** de aumento real;

C) Não se aplica esta obrigação às empresas que já fornecem refeição no local de trabalho.

As empresas poderão optar pela concessão do benefício alimentação através de fornecimento de cesta básica, vale, cartão ou ticket mercado ou ticket refeição;

Este benefício não possui natureza salarial para qualquer fim e não gera direito adquirido ao empregado, devendo ser negociado anualmente;

As empresas que já concedem aos seus empregados benefícios alimentação na forma de cesta básica, vale, cartão, ticket mercado e refeição no local de trabalho, não poderão extinguir ou reduzir os benefícios, devendo permanecer as condições de concessão mais favoráveis aos empregados;

Condições de Concessão do Benefício Alimentação:

A) O empregado não poderá ter faltas injustificadas no mês de competência, assim consideradas aquelas que não atendam comprovadamente ao artigo 473 da Consolidação das Leis do Trabalho e da presente Convenção Coletiva de Trabalho;

B) O empregado não poderá ter atrasos no mês de competência, cuja soma seja superior a 02h (duas horas) ao mês;

C) O empregado deverá apresentar atestados médicos em geral, por motivo de doença, no mês de competência;

D) Os empregados em férias e licença maternidade/paternidade receberão o benefício alimentação normalmente e os empregados afastados por auxílio doença e/ou auxílio doença motivado por acidente de trabalho receberão o benefício alimentação até os primeiros 60 dias de afastamento.

## 7. AUXÍLIO FUNERAL

No caso de falecimento de empregado que receba até 10 vezes o salário mínimo, como salário nominal, a empresa pagará a título de auxílio funeral, juntamente com o saldo de salário e outras verbas trabalhistas remanescentes, 02 salários nominais (base). Se o falecimento tiver sido ocasionado por acidente de trabalho, será pago o equivalente a 3 salários nominais (base).

Os valores estabelecidos nesta cláusula, para os empregados que percebam salário nominal (base) acima de 10 vezes o salário mínimo, será de 01 salário por morte natural e 02 salários nominais por morte acidental.

Se a empresa assim o desejar poderá substituir esta obrigação por seguro de vida equivalente, cujo custeio deverá ser de sua responsabilidade, sendo que tal custeio em hipótese alguma se integrará à remuneração do empregado.

## **8. AVISO PRÉVIO**

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

Os dias acrescidos ao aviso prévio nos termos da Lei 12.506/2011 deverão ser indenizados pela empresa ao empregado, e não exigido para cumprimento.

Nos casos de indenização do aviso prévio o tempo do referido aviso será computado como tempo de serviço para todos os efeitos, bem como, para pagamento da indenização adicional, e a baixa na sua CTPS será com a data do vencimento do aviso prévio.

## **9 - FERIADO DE CARNAVAL**

Terça-feira de carnaval deverá ser considerada feriado.

## **10 - COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO**

As empresas poderão firmar acordos de compensação de jornada com seus empregados, em sua totalidade, em setores específicos ou individualmente, através de instrumentos individuais ou coletivos, visando a melhor adequação da jornada aos interesses dos trabalhadores ou às necessidades da empresa. Caso haja necessidade de estabelecimento de novos turnos de trabalho, que envolvam compensação de jornada não utilizados anteriormente pelas empresas, os acordos de compensação de jornada deverão ser homologados pelo Sindicato Profissional. Para que ocorra tal homologação as empresas deverão encaminhar solicitações ao Sindicato Profissional e este deverá responder em no máximo 25 dias. Em não ocorrendo, deverá ser observado o Artigo 617 da CLT.

As empresas poderão estabelecer acordos de compensação de dias úteis, intercalados com feriados, mediante instrumentos individuais ou coletivos, de sorte que possam os empregados ter períodos de descanso mais prolongados, com a comunicação prévia ao Sindicato Profissional, com antecedência de 5 dias, desde que respeitadas as condições previstas sobre pagamento de horas extras.

Para o estabelecimento da compensação de jornada pelo sistema de “Banco de Horas”, a empresa deverá comunicar o Sindicato Profissional que deverá então realizar assembleia coletiva na empresa com os empregados das áreas abrangidas e a participação facultativa do Sindicato Patronal, no prazo máximo de 25 dias após a comunicação pela empresa, com o fim específico de deliberação e votação sobre o Banco de Horas, sendo que nessa assembleia deverá ser realizada votação secreta, cujo resultado, por maioria simples, será acatado pelas partes. Em não ocorrendo retorno do Sindicato Profissional, deverá ser observado o Artigo 617 da CLT.

## **11 – ATIVIDADES INSALUBRES**

As empresas deverão observar com atenção o disposto no artigo 60 da CLT, como se transcreve: Nas atividades insalubres, assim consideradas as constantes dos quadros mencionados no capítulo “Da Segurança e da Medicina do Trabalho”, ou que neles venham a ser incluídas por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quaisquer prorrogações só poderão ser acordadas mediante licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho, as quais, para este efeito,

procederão aos necessários exames locais e a verificação dos métodos e processos de trabalho, quer diretamente, quer por intermédio de autoridades sanitárias federais, estaduais e municipais, com quem entrarão em entendimento para tal fim.

## **12. CIPA**

A documentação referente ao processo eleitoral da CIPA, incluindo atas de eleição, de posse e calendário anual das reuniões ordinárias, deve ser encaminhada e protocolada no Sindicato Profissional.

A minuta integral da Convenção Coletiva do Trabalho 2015/2016 encontra-se disponível no site [www.sindimetallondrina.com.br](http://www.sindimetallondrina.com.br).

**VALTER LUIZ ORSI**

Presidente do **Sindimetal Londrina**