

# CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

**SINDICATO DAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE LONDRINA.**

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE LONDRINA E REGIÃO**

## **01 - VIGÊNCIA:**

Vigência, iniciando-se em primeiro de dezembro de 2004 e terminando em trinta de novembro de 2005.

## **02 - CATEGORIA ABRANGIDAS**

A presente convenção coletiva de trabalho, abrange as categorias econômicas e profissionais representadas pelas Entidades Convenentes, compreendidas no 19º Grupo da CNI e no 1º da CNTM do Quadro Geral de Enquadramento Sindical, a que alude o artigo 577 da CLT, em suas respectivas bases territoriais, inclusive as Indústrias de Baterias, Acumuladores e Similares, Ferro, Trefilação e Laminação de Metais Ferrosos e não Ferrosos, Fundições, Artefatos de Ferro e Metais em Geral, Serralheria, Mecânica Industrial, Proteção, Tratamento e Transformação de Superfície, Maquinas, Balanças de Pesos e Medidas, Cutelaria, Estamparia de Metais, Móveis de Metal, Construção Naval, Materiais e Equipamentos Rodoviários e Ferroviários, Artefatos de Metais não Ferrosos, Geradores de Vapor, Parafusos, Porcas, Rebites e Similares, Fabricação de Caminhões, Ônibus, Automóveis, Veículos e Similares, Lâmpadas e Aparelhos Elétricos de Iluminação, Condutores Elétricos, Aparelhos Elétricos Eletrônicos e Similares, Aparelhos de Radiotransmissão, Peças de Automóveis e Similares, Construção Aeronáutica, Funilaria, Forjaria, Refrigeração, Aquecimento e Tratamento de Ar, Preparação de Sucata Ferrosa e não Ferrosa, Artigos e Equipamentos odontológicos, Médicos e Hospitalares, da Informática, Fabricação de Fechaduras, Cadeados e Similares, Elevadores e Similares, Metalurgia em Geral, inclusive as empresas terceirizadas que exerçam as atividades acima, nas respectivas bases territoriais, das entidades convenentes.

## **03 - CORREÇÃO SALARIAL:**

Os salários vigentes em Janeiro/2004, serão corrigidos, a partir de Janeiro de 2005, pelo percentual de 10,03% (dez inteiros e três centésimos por cento), já inclusos no percentual acima a variação do INPC/IBGE do período, de 01/12/2003 a 30/11/2004, mais reposição de eventuais perdas passadas, bem como aumento real.

Os empregados admitidos após 01-01-2004, receberão aumento conforme tabela abaixo:

Dezembro/2003	10,03%	Junho/2004	4,57%
Janeiro/2004	10,03%	Julho/2004	3,71%
Fevereiro/2004	7,83%	Agosto/2004	2,62%
Março/2004	7,06%	Setembro/2004	1,77%
Abril/2004	6,11%	Outubro/2004	1,27%
Maió/2004	5,33%	Novembro/2004	0,77%

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O reajuste salarial aplica-se aos salários até o limite máximo de R\$ 2.948,00 (dois mil, novecentos e quarenta e oito reais). Para os empregados que percebem remuneração acima do teto fixado, o reajuste será limitado ao valor de R\$ 295,68 (duzentos e noventa e cinco reais e sessenta e oito centavos).

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Serão compensados todos os reajustes, antecipações e aumentos espontâneos ou compulsórios concedidos desde 01/02/2004, salvo os decorrentes de término de aprendizagem, promoção por antigüidade, merecimento, mérito, transferência de cargo, função ou equiparação salarial determinada em sentença transitada em julgado, expressamente concedidas a estes títulos.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Aos empregados que foram dispensados antes de janeiro de 2005, o reajuste e o piso serão considerados a partir do mês de dezembro de 2004.

#### **04 - REVISÃO PERIÓDICA**

Fica estabelecido que na primeira semana de Junho/2005, as partes signatárias desta voltarão a se reunir para avaliar tão somente as condições salariais vigentes.

#### **05 - PISO SALARIAL**

Fica assegurado, a partir de janeiro de 2005, os seguintes Pisos Normativos:

- a) R\$ 367,94 (Trezentos e Sessenta e Sete Reais e Noventa e Quatro Centavos) por mês, ou salário/hora equivalente, para os empregados que desempenhem as funções de: Faxineiro, Copeiro, Vigia, Porteiro ou Mensageiro (Oficce Boy);
- b) R\$ 463,60 (Quatrocentos e Sessenta e Três Reais e Sessenta Centavos) por mês, ou salário/hora equivalente, para os demais empregados.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO –** Aos empregados que nunca tenham trabalhado em qualquer empresa do ramo citado na clausula Segunda e em suas respectivas bases territoriais, fica garantido, nos primeiros 90 (noventa) dias de trabalho, 80% (oitenta por cento) do piso acima.

**PARÁGRAFO SEGUNDO -** As empresas não poderão manter em seus quadros funcionais mais do que dez por cento de empregados menores em regime de treinamento, contados os menores aprendizes contratados sob o regime de formação profissional metódica, junto ao SENAI ou outro órgão oficial conveniente, em relação à totalidade do número de empregados registrados.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Os menores aprendizes do SENAI terão seu salário fixado nos termos da lei que lhes é aplicada, sendo excluídos da aplicação desta cláusula.

## **06 - SALÁRIO DO COMISSIONADO**

Garante-se ao empregado que recebe comissões, o piso salarial da categoria previsto nesta convenção, quando a soma das comissões mais o salário fixo não atingir o valor do piso salarial.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - Para efeito de cálculo da média salarial do comissionado ao pagamento do 13º salário, férias e aviso prévio indenizado será utilizada a média dos 06 (seis) últimos valores percebidos.

## **07 - PAGAMENTO DO SALÁRIO**

As empresas que não efetuam o pagamento em moeda corrente, deverão proporcionar aos empregados tempo hábil para o recebimento em banco, dentro da jornada de trabalho, desde que coincidentemente com o horário bancário, excluindo os horário de refeição.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - As empresas fornecerão comprovantes de pagamento de salário a seus empregados com a discriminação das importâncias pagas e dos descontos efetuados, contendo a identificação da empresa e o valor do recolhimento a ser efetuado na conta vinculada do FGTS.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - No caso de ocorrência inequívoca de diferença de salário, 13º salário e férias, 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 contar da data da constatação da diferença.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - No caso de ocorrência inequívoca de diferença de salário, 13º salário e férias, em prejuízo do empregador, na folha de pagamento ou adiantamento, o empregado se obriga a efetuar a devolução da respectiva diferença, no prazo de 5 (cinco) dias úteis a partir da data da constatação da diferença.

**PARÁGRAFO QUARTO** - Até o 15º dia que anteceder ao pagamento normal, as empresas concederão adiantamento de salários aos empregados que já tenham trabalhado pelo período correspondente, na quinzena anterior.

**PARÁGRAFO QUINTO** - Ficará a critério do empregado definir o percentual de adiantamento salarial de que trata o parágrafo quarto, respeitados o limite máximo de 40% (quarenta por cento) do salário nominal fixo e os limites mínimos definidos pela empresa.

**PARÁGRAFO SEXTO** - No caso de atraso no cumprimento dos prazos acima, os pagamentos correspondentes deverão ser feitos com correção monetária.

**PARÁGRAFO SÉTIMO** - No caso de reincidência no atraso de pagamento, durante a vigência desta Convenção, deverá ser paga uma multa de 0,2% (dois décimos de inteiros por cento) ao dia, que reverterá em favor do empregado prejudicado.

## **08 - HORAS EXTRAS**

As horas extras realizadas em dias destinados a repouso semanal remunerado (domingos e feriados), serão remuneradas com o adicional de 150% (cento e cinquenta por cento) e as horas extras realizadas em dias compensados serão remuneradas com o adicional de 100% (cem por cento), sem prejuízo do recebimento do próprio dia a que o empregado já fizer jus.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - Se a empresa mantiver regime de compensação para liberação total ou parcial do trabalho aos sábados, as horas extraordinárias prestadas em caráter esporádico, não descaracterizarão os acordos específicos de manutenção do regime, bem como não ensejarão o direito da sua integração à remuneração do empregado, para efeito de quitação de outros proventos.

## **09 - SALÁRIO DE SUBSTITUIÇÃO**

Será garantido aos empregados admitidos para a mesma função de outro, cujo contrato de trabalho foi rescindido sobre quaisquer condições, igual salário ao menor salário pago na função, sem considerar as vantagens pessoais.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Não se incluem na garantia do item anterior as funções individualizadas, ou seja, aquelas que possuam um único empregado no seu exercício.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Enquanto perdurar a substituição, que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto perceberá os salários do substituído.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - 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.

## **10 - PREENCHIMENTO DE VAGAS**

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

**PARÁGRAFO ÚNICO** - As empresas, sempre que possível, darão preferência à readmissão dos ex-empregados e a utilização do balcão de empregados do sindicato.

## **11 - 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.

## **12 - DEFICIENTES FÍSICOS**

As empresas, na medida de suas possibilidades, promoverão a admissão de deficientes físicos, em funções compatíveis, divulgando a abertura de vagas junto à Agência do Trabalhador (SINE).

### **13 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

Será vedada a utilização de contrato de experiência, quando da readmissão do empregado para exercer função equivalente à que anteriormente exercia, mesmo que tenha trabalhado a título de serviço temporário a pelo menos 90 (noventa) dias.

### **14 - TESTE ADMISSIONAL**

A realização de testes práticos operacionais não poderá ultrapassar a 01 (um) dia. As empresas que possuírem refeitório próprio fornecerão gratuitamente alimentação aos candidatos em teste, desde que estes coincidam com o horário de refeição.

### **15 - 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 assistência do Sindicato profissional.

### **16 - EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA**

Aos empregados 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 à aposentadoria e que contem com um mínimo de 08 (oito) anos na atual empresa, fica assegurado o emprego ou salário durante o período que falta para aposentar-se. Completado o período necessário a obtenção de aposentadoria especial, sem que o empregado a requeira, fica extinta esta garantia convencional.

### **17 - EMPREGADOS NA IDADE DE PRESTAR SERVIÇO MILITAR**

Aos empregados selecionados para prestar o serviço militar obrigatório terão estabilidade provisória, desde a convocação até 30 (trinta) dias após a dispensa pelos Órgãos das Forças Armadas. As empresas que desejarem poderão reverter esta estabilidade, antes da incorporação, pela liberação do FGTS mais 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.

## **18 - AUXILIO FUNERAL**

No caso de falecimento de 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 salário e outras verbas trabalhistas remanescentes, 2 (dois) salários nominais (base). Se o falecimento tiver sido ocasionado por acidente de trabalho, será pago o 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 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.

## **19 - OPÇÃO PELO PERÍODO DE GOZO DAS FÉRIAS**

Os empregados poderão manifestar sua opção 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 artigo 136, da CLT.

## **20 - INÍCIO DAS FÉRIAS**

O início das férias dos empregados deverá se dar nos dias imediatamente posteriores aos feriados, descanso remunerados ou dias compensados.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - As férias poderão começar em outros dias da semana, salvo manifestação em contrário pelo empregado, devendo neste caso, ser pago o repouso semanal remunerado, proporcional ao número de dias úteis já trabalhados na semana de início das mesmas.

## **21 - 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.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - Em decorrência de problemas técnicos, econômicos ou financeiros, as empresas poderão programar e conceder férias antecipadas para os empregados com período aquisitivo de férias incompleto.

## **22 - 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.

## **23 - 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, visando a melhor adequação da jornada aos interesses dos trabalhadores ou às necessidades da empresa, inclusive na forma de jornada 12x36 (doze horas trabalhadas por 36 de descanso).

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** As empresas poderão estabelecer acordos de compensação de dias úteis, intercalados com feriados, de sorte que possam os empregados ter períodos de descanso mais prolongados, com a comunicação prévia ao Sindicato Profissional, com antecedência de 5 (cinco) dias.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Com a manifestação expressa de comum acordo entre as partes, comunicada ao Sindicato Profissional, têm-se como cumpridas as exigências legais, sem outras formalidades.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Havendo discordância pelo empregado do acordo celebrado com a empresa, este poderá, no prazo de 15 (quinze) dias, comunicar sua discordância do acordo ao Sindicato Profissional, que notificará a empresa e ao Ministério do Trabalho os possíveis vícios de vontade.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Para o estabelecimento da compensação de jornada pelo sistema de “**Banco de Horas**”, a empresa deverá comunicar ao Sindicato Profissional, que deverá, então, realizar Assembléia Coletiva na empresa, com os empregados das áreas abrangidas, no prazo máximo de 25 (vinte e cinco) dias após a comunicação pela empresa, com o fim específico de deliberação e votação sobre o “**Banco de Horas**”, sendo que nessa Assembléia deverá ser realizada votação secreta, cujo resultado, por maioria simples, deverá ser acatado pelas partes, considerando-se o acordo automaticamente homologado pelo Sindicato Profissional, no caso de sua aprovação pela maioria simples dos funcionários. Não sendo realizada a Assembléia no prazo estabelecido, considerar-se-á automaticamente homologado o acordo pelo Sindicato Profissional, sem outras formalidades, dentro do prazo de validade previamente definido na proposta apresentada.

## **24 - HORÁRIOS ESPECIAIS DE TRABALHO**

As empresas poderão firmar acordos com 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 profissional.

## **25 - 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.

## **26 - PRESTAÇÃO DE SERVIÇO NO EXTERIOR**

A empresa que prestar 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.

## **27 - ATESTADOS MÉDICOS**

As faltas ocorridas por motivo de doença, ou de necessidade de submeter-se a exames laboratoriais, poderão ser justificadas por atestados médicos fornecidos pela Instituição Previdenciária, bem como por atestados médicos ou odontológicos fornecidos pelos médicos e odontólogos conveniados do sindicato profissional.

## **28 - 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.

## **29 - 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 fornecerá condições para que os empregados recebam o PIS.

## **30 - AUSENCIAS LEGAIS**

**A)** O empregado que contrair matrimônio terá direito a 03 (três) dias úteis consecutivos de gala, sem prejuízo do salário, pré-avisada a empresa e mediante apresentação da competente certidão de casamento civil ou religiosa.

**B)** O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, por 02 (dois) dias, em caso de falecimento de sogro ou sogra, desde que este período seja necessário ao acompanhamento do velório e enterro, mediante comprovação.

**C)** No caso de internação da esposa, coincidentemente com a jornada de trabalho, ou de filhos, quando houver impossibilidade da esposa ou companheira efetuar-la, a ausência do empregado, no período necessário à internação, não será considerada como falta, desde que apresentada a devida 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 (décimo terceiro) salários (não se aplicará o item "D", quando o documento puder ser obtido em dias não úteis).



### **31 - 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 por ano, sucessivos ou alternados, para que, sem prejuízo de seus salários nas empresas onde sejam empregados, possam comparecer a assembleias, congressos, cursos e outras promoções sindicais e/ou organismos oficiais, desde que haja a comunicação prévia de no mínimo 03 (três) dias úteis, com a comprovação do efetivo comparecimento ao evento.

### **32 - UNIFORMES, FERRAMENTAS E EPI'S**

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

**B)** O empregado se obrigará ao uso devido, a 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, a empresa instruirá 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 estes serão fornecidos 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 de 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.

**G)** Nas empresas onde a função exercida pelo empregado acarrete desgaste acentuado da vestimenta, a empresa fornecerá uniforme com a frequência compatível com este desgaste.

### **33 - CIPA**

A eleição da CIPA deverá ser precedida de ampla divulgação interna, sendo convocada com antecedência de 60 (sessenta) dias, com cópia da convocação enviada ao sindicato profissional, estabelecendo prazo de até 10 (dez) dias antes do pleito para o 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 de lista única contendo o nome de todos os candidatos. A empresa dividirá por setor, se for o caso, a inscrição e a eleição dos candidatos.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Todo o processo eleitoral e a respectiva apuração poderá ser coordenado 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, podendo os Sindicatos acompanharem a votação e a apuração dos votos. Na falta de coordenação do processo eleitoral, a empresa e o sindicato profissional deverão constituir comissão de empregados para tal fim.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – A CIPA enviará ao sindicato profissional a programação com datas previstas para suas reuniões.

**PARÁGRAFO QUARTO** - O não cumprimento do disposto nesta cláusula tornará nulo o processo eleitoral.

**PARÁGRAFO QUINTO** - O sindicato profissional promoverá cursos de formação de cipeiro, que serão ministrados pelo departamento de segurança do sindicato profissional, sendo que as empresas que optarem pelos cursos do sindicato pagarão, a título do custo do material didático, a importância de 50% (cinquenta por cento) do menor valor cobrado pelas Entidades oficiais que prestam esses serviços.

### **34 - COMISSÃO TÉCNICA INTERSINDICAL PARA ESTUDO DE ACIDENTES DO TRABALHO E DOENÇAS PROFISSIONAIS**

Deverá ser formada pelas partes, em um prazo de 90 (noventa) dias, uma comissão entre o sindicato profissional e a empresa visando a realização de estudos na área de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

### **35 - EXAMES MÉDICOS**

A empresa se obriga a realizar exames médicos para os empregados, quando da admissão, periódicos e despedida. Os resultados dos exames serão entregues ao empregado, quando por este ou seu médico requerido. Os critérios relativos ao serviço médico, local e outros aspectos referentes aos exames, são de responsabilidade da empresa.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - Se a empresa fabricar ou recuperar baterias ou manipular óxido de chumbo, submeterá seus empregados a exames médicos específicos.

### **36 - REEMBOLSO DE CONVÊNIOS FIRMADOS PELO SINDICATO PROFISSIONAL.**

As empresas efetuarão, nas folhas de pagamento de seus empregados, o desconto das mensalidades do Sindicato e de convênios firmados pelo sindicato Profissional, desde que autorizado pelo empregado.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – O repasse das importâncias descontadas deverá ser efetuado para o sindicato profissional até o 3º (terceiro) dia útil, após o pagamento dos salários.

### **37 - MEDIDAS DE PROTEÇÃO**

**A)** No primeiro dia de trabalho do empregado, a empresa fará o treinamento com os equipamentos 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, visando a sua melhor adaptação ao empregado.

### **38 - 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.

### **39 - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIO PARA PREVIDENCIA**

As empresas deverão preencher a documentação exigida pela Previdência Social, quando solicitada pelo empregado, e fornecer, no prazo máximo de 10 (dez) dias úteis, a documentação para fins de auxílio doença e de aposentadoria.

### **40 - 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.

### **41 - NECESSIDADES HIGIÊNICAS**

**A)** Nas empresas que utilizam mão-de-obra feminina, as enfermarias ou caixa de primeiros socorros deverão conter absorventes higiênicos, para ocorrências emergenciais.

**B)** As empresas proporcionarão, gratuitamente, produtos adequadas à higiene pessoal de seus empregados, de acordo com as condições específicas do trabalho realizado.

### **42 - EMISSAO DE LAUDO DE INSALUBRIDADE**

A empresa entregará ao empregado, por ocasião de seu desligamento, quando por este solicitado, uma cópia do laudo de insalubridade existente, bem como, preencherá o formulário para aposentadoria especial, para fins de comprovação junto ao Instituto Previdenciário.

### **43 - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXILIO-DOENÇA**

As empresas complementarão o valor do salário líquido, no período de afastamento por doença, ou acidente de trabalho, compreendido entre 16° e o 60° dia, em valor equivalente à diferença entre o efetivamente percebido pela Previdência Social e o salário líquido, respeitando sempre para efeito de complementação, o limite máximo da contribuição previdenciária.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Para os empregados que não tenham direito ao auxílio previdenciário por não terem ainda completado o período de carência exigido pela Previdência Social, a empresa pagará 70% do salário mensal entre o 16° e o 60° dia, respeitando também o limite máximo de contribuição previdenciária.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Não sendo conhecido o valor da Previdência Social, a complementação deverá ser paga em valores estimados. Se ocorrer diferença a maior ou a menor, deverá ser compensada no pagamento imediatamente posterior.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Excluem-se da aplicação desta cláusula os empregados afastados durante a vigência do contrato de experiência.

#### **44 - ATENDIMENTO EMERGENCIAL**

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

#### **45 - AVISO PRÉVIO**

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

#### **46 - ABONO POR APOSENTADORIA**

O empregado com mais de 05 (cinco) e até 10 (dez) anos de serviços na mesma empresa, que solicitar demissão em decorrência de sua aposentadoria definitiva, terá assegurado um abono de 1,5 (um e meio) salários base. E aos empregados com mais de 10 (dez) anos de serviço na mesma empresa, o abono será de 2,0 (dois) salários base.

#### **47 - PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS**

Na hipótese de, ocorrendo à rescisão de contrato de trabalho, não serem pagas as verbas tidas como incontroversas decorrentes de rescisão, tais verbas deverão ser pagas com juros e atualização monetária equivalente ao dobro da remuneração paga pela caderneta de poupança das instituições federais, juros e atualizações, estes incidentes a partir da data legalmente exigível, que deverá ser calculada pró-rata por dia de atraso.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - No caso do empregado não comparecer para o recebimento do valor devido, a empresa comunicará expressamente o fato ao Sindicato Profissional, isentando-se, em consequência, da penalidade estabelecida.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - 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.

**PARAGRAFO TERCEIRO** - As empresas deverão apresentar, por ocasião das homologações de rescisão de contrato de trabalho, as guias de recolhimentos aos sindicatos das categorias convenientes, referentes às contribuições devidas a ambos os sindicatos.

#### **48 - COMUNICADOS DO SINDICATO**

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

#### **49 - MULTA POR ATRASO NO RECOLHIMENTO DE MENSALIDADE**

As empresas deverão recolher a mensalidade do sindicato paga por seus empregados, até o 5º (quinto) dia útil do mês seguinte ao mês de competência da folha de salário correspondente.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - No caso de descumprimento dos prazos acima estabelecidos, a empresa fica obrigada a recolher a mensalidade corrigida com base no índice do INPC/IBGE, até o dia do efetivo recolhimento, mais juros de 1% (um por cento) ao mês. Atrasos superiores a 05 (cinco) dias incorrerão em multa de 10% (dez por cento), mais 2% (dois por cento) por mês de atraso.

#### **50 - FISCALIZAÇÃO DE CUMPRIMENTO DA C.C.T. E PENALIDADE**

O sindicato profissional e o sindicato patronal manterão uma Comissão permanente de fiscalização da aplicação das cláusulas desta Convenção Coletiva de Trabalho e das leis vigentes.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - O Sindicato Profissional tendo conhecimento da transgressão de qualquer cláusula desta C.C.T. ou das leis vigentes comunicará ao sindicato patronal para que tome as devidas providências.

**PARAGRAFO SEGUNDO** - Pelo Sindicato Patronal será a Empresa notificada da transgressão, e será designada reunião de conciliação em local designado por este, perante a Comissão, com a presença da Empresa. Não sendo corrigido o problema no prazo estipulado pelos sindicatos, será aplicada multa penal por infração às disposições clausuladas nesta Convenção, por empregado, no valor equivalente a 10% (dez por cento) do piso salarial, exclusivamente nas obrigações de fazer, a qual reverterá em favor do prejudicado.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Semestralmente as entidades sindicais profissionais e patronais realizarão reuniões, visando à verificação destas ocorrências e as medidas necessárias a coibirem tais infrações.

#### **51 - INTERVALOS**

Não serão computadas como horas efetivas de trabalho todos e quaisquer intervalos concedidos durante a jornada de trabalho.

## **52 - REFEITÓRIO**

As empresas fornecerão aos seus empregados local adequado para que façam suas refeições no recinto da empresa.

## **53 - ÁGUA POTÁVEL**

A água potável oferecida aos trabalhadores deverá ser submetida anualmente à análise bacteriológica, sendo que os respectivos reservatório 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 aviso da empresa. Recomenda-se que o mesmo seja enviado ao sindicato profissional, o qual também poderá solicitá-lo uma vez ao ano.

## **54 - BENEFÍCIOS**

Se a empresa estabelecer:

**A)** convênios com prestadoras de serviços de assistência médica e/ou odontológica para seus empregados;

**B)** convênios com farmácias e fornecedoras de refeições ou gêneros alimentícios, preferencialmente dentro do Programa de Alimentação do trabalhador (**P.A.T.**);

**C)** Planos de seguro de vida e/ou acidentes pessoais; asseguram-se as condições abaixo:

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Os referidos convênios poderão ser custeados pelos empregados de modo que as empresas que estabelecerem convênios ou oferecerem diretamente estes benefícios, poderão, quando autorizado pelo empregado, efetuar os descontos dos valores devidos nos pagamentos dos empregados, seja nos adiantamentos, na folha de salários ou verbas rescisórias, ficando tal desconto autorizado nos termos do art. 462, da C.L.T. , sem outras formalidades adicionais.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - As partes convenientes ajustam que subsídios, totais ou parciais, porventura concedidos pelas empresas para propiciar os benefícios a seus empregados via convênios ou mesmo diretamente, não gerarão a integração destas parcelas subsidiadas na remuneração do empregado para quaisquer efeitos.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - As partes convenientes ajustam, também, que a concessão destes benefícios, com ou sem subsídios, não gerarão quaisquer direitos adquiridos ao empregado, ficando, pela presente, autorizado às empresas, sempre que for técnica, econômica ou financeiramente necessário, reduzir, alterar ou suprimir a concessão dos benefícios ou subsídios concedidos aos empregados.

**PARÁGRAFO QUARTO** - Aos empregados fica assegurado o direito de cancelarem suas participações nos convênios ou programas de benefícios em que estejam inscritos, informando por escrito a empresa, desde que não tenham débitos pendentes e respeitando os prazos contratuais existentes nos convênios firmados com terceiros.

## **55 - CONTRIBUIÇÃO PARA O SINDICATO PROFISSIONAL**

Em conformidade com o disposto no inciso IV do artigo 8º da Constituição Federal, e por decisão de assembléia geral extraordinária da categoria profissional, realizadas nos dias 22/10/2004, 09/12/2004 e 14/12/2004 às 19:00 horas, em segunda convocação, na sede administrativa do sindicato profissional, na Rua Bahia, 430, nesta cidade de Londrina, estado do Paraná, foi aprovado, deliberado e autorizado que o sindicato profissional assinasse com o sindicato patronal as condições abaixo:

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** As empresas recolherão para o sindicato profissional o percentual de 13% (treze por cento), sobre o salário de cada empregado, referente ao mês de Dezembro de 2004, sendo que o devido recolhimento deverá ser dividido em (03) três parcelas, com os pagamentos efetuados até o dia 25 de Janeiro, 25 de fevereiro e 25 de março de 2.005, respectivamente. As empresas poderão optar pelo pagamento dividido em 5 parcelas, vencíveis nos dias 25/01/2005, 25/02/2005, 25/03/2005, 25/04/2005 e 25/05/2005, calculadas, neste caso, com base no percentual de 2,6% (dois vírgula seis por cento), sobre a folha de pagamento de salários do mês anterior a cada vencimento.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O pagamento será efetuado através de guias especiais, que serão enviadas às empresas, cabendo as mesmas preencher e recolher nos bancos indicados, ou na sede do sindicato, acompanhada da relação nominativa dos empregados.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** O descumprimento pelas empresas dos recolhimentos previstos nesta cláusula determinará incidência de multa idêntica à prevista no artigo 600 da C.L.T.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Quaisquer divergências, esclarecimentos e dúvidas deverão ser tratadas com o sindicato profissional que assume toda e qualquer responsabilidade em relação à cláusula.

## **56 – CONTRIBUIÇÃO PARA O SINDICATO PATRONAL**

Com base no disposto no artº 513, letra E da CLT e conforme deliberação da Assembléia Geral realizada no dia 10 de novembro de 2004, fica instituída uma contribuição a ser paga pelos empregadores, em favor do Sindicato Patronal, que deverá ser recolhida até o dia 15 de junho de 2005, através de guias próprias por esse fornecidas, em valor equivalente ao percentual de 3% (três inteiros por cento) sobre o salário de cada empregado, tomando-se como base a folha de pagamento do mês de maio de 2005, respeitado o valor mínimo de contribuição de R\$ 231,80 (Duzentos e Trinta e Um Reais e Oitenta Centavos) por empresa.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – O descumprimento pelas empresas dos recolhimentos previstos nesta cláusula determinará incidência de multa idêntica à prevista no artigo 600 da C.L.T.

## **57 - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA**

Conforme a Lei n.º 9.958 de 12/01/2000, fica Instituída a Comissão de Conciliação Prévia, formada pelos Sindicatos convenientes, no âmbito de suas representações e bases territoriais, com atribuição de tentar conciliar os conflitos individuais de trabalho.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – A Comissão é um organismo autônomo em relação às entidades sindicais e empresas, possuindo personalidade jurídica própria, regendo-se pelas normas instituídas no Regimento Interno que será elaborado pelas partes, que conterà normas relativas à composição, atribuições, procedimentos e forma de custeio da Comissão.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Os funcionários, assessores e os demais prestadores de serviços da comissão deverão ter suas situações jurídicas e financeiras pré-definidas pelo Regimento Interno da comissão.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - As entidades sindicais convenientes realizarão cursos de formação de conciliadores.

**PARÁGRAFO QUARTO** – Para a manutenção da Comissão de Conciliação Prévia será cobrada uma taxa que, salvo convenção das partes litigantes, será paga pela empresa demandada e será sempre fixada no regimento da Comissão, sendo que, em caso de inadimplência, poderá ser cobrada pelas entidades sindicais que compõem a Comissão, através de Ação de Cumprimento na Justiça do Trabalho.

**PARÁGRAFO QUINTO** – Enquanto não estiver em funcionamento a Comissão de Conciliação Prévia prevista nesta cláusula, considerar-se-ão ratificados os acordos firmados perante a Comissão existente no Sindicato Profissional.

## **58 - FORO**

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

Londrina, 15 de dezembro de 2004.

**SINDICATO DAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE  
MATERIAL ELÉTRICO DE LONDRINA.**

***VALTER LUIZ ORSI***

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS  
METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE  
LONDRINA E REGIÃO.**

***SEBASTIÃO RAIMUNDO DA SILVA***