Sindicato dos Metalúrgicos de Londrina e Região

CNPJ nº. 78.636.685/0001-54

Sede: Rua Bahia, nº. 430, CEP 86026-020, Londrina, Paraná, **Fone:** (43) 3324-1152 - **Whatsapp:** (43) 99112-9934
E-mail: smllondrina@sercomtel.com.br - **Site:** smllondrina.com.br

Filiado à:

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - 2021/2022

Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétricos do Estado do Paraná - FETIM, inscrita no CNPJ nº. 81.398.745/0001-52, sito a Rua Lamenha Lins, nº. 981, Rebouças, CEP: 80250-020, Curitiba, Paraná, Fone: (41) 3219-6425, representada por seu Diretor Presidente, **Sr. Sergio Butka**, CPF nº. 275.092.579-72. E-mail: fetim@simec.com.br

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Londrina e Região - SML, inscrita no CNPJ nº. 78.636.685/0001-54, sito à Rua Bahia, nº. 430, Centro, Londrina, Paraná, CEP 86026-020, Fone (43) 3324-1152, representado neste ato por seu Diretor Presidente **Sr. Valdir de Souza**, CPF nº. 535.382.269-20, conforme deliberação da Assembleia, realizada em 19/11/2021 no município de Londrina, Paraná.

E

Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas, Material Elétrico e de Auto Peças de Apucarana, CNPJ nº. 78.300.886/0001-86, sito à Rua Renê Camargo de Azambuja, n° 787, Centro, Apucarana, Paraná, CEP 86.800-090, Fone: 3423-6622, representado por seu Diretor Presidente, **Sr. José Carlos Bittencourt**, CPF nº. 079.419.949-68. E-mail: gerencia@sindimetalapucarana.com.br

Celebram a presente, **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, estipulando as condições de trabalho previstas nas clausulas seguintes:

01 - VIGÊNCIA E DATA BASE:

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01 de Dezembro de 2021 a 30 de Novembro de 2022 e a data-base da categoria em 1º de Dezembro.

02 - ABRANGÊNCIA:

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) Profissionais dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico, do plano da CNTI, com abrangência territorial em Arapuã, Ariranha do Ivaí, Borrazópolis, Califórnia, Cambira, Cruzmaltina, Faxinal, Godoy Moreira, Grandes Rios, Ivaiporã, Jardim Alegre, Kaloré, Lidianópolis, Lunardelli, Marilândia do Sul, Marumbi, Mauá da Serra, Novo Itacolomi, Ortigueira, Rio Bom, Rio Branco do Ivaí, Rosário do Ivaí, Sabáudia e São João do Ivaí.

GRUPO: SALÁRIO, REAJUSTES E PAGAMENTO

SUB-GRUPO: PISO SALARIAL

03- PISO SALARIAL:

Fica assegurado aos empregados da categoria que a partir de **01 de Janeiro de 2022** o Piso Salarial/Normativo será de **R$ 1.898,32 (um mil oitocentos e noventa e oito reais e trinta e dois centavos)** por mês ou salário/hora equivalente:

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

GRUPO: SALÁRIO, REAJUSTES E PAGAMENTO

SUBGRUPO: REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

04 - CORREÇÃO SALARIAL:

Os salários vigentes em **Dezembro de 2020** serão reajustados/corrigidos a partir de **Janeiro de 2022** pelo percentual de **10,96% (dez vírgula noventa e seis por cento)** já inclusos neste percentual a variação do INPC/IBGE do período compreendido entre 01/12/2020 à 30/11/2021:

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A correção/reajuste salarial prevista no *caput* desta Cláusula aplica-se aos salários até o limite de **R$ 10.779,47 (dez mil setecentos e setenta e nove reais e quarenta e sete centavos)**. Para empregados que recebem salários acima do teto fixado, o reajuste será limitado ao valor de **R$ 1.181,43 (um mil cento e oitenta e um reais e quarenta e três centavos)**;

PARÁGRAFO SEGUNDO: Empregados admitidos após **01 de Dezembro de 2020** receberão o aumento proporcional previsto no *caput* desta Cláusula conforme tabela progressiva abaixo:

Dezembro de 2020:	**10,96%**	Junho de 2021:	**5,48%**
Janeiro de 2021:	**10,05%**	Julho de 2021:	**4,57%**
Fevereiro de 2021:	**9,13%**	Agosto de 2021:	**3,65%**
Março de 2021:	**8,22%**	Setembro de 2021:	**2,74%**
Abril de 2021:	**7,31%**	Outubro de 2021:	**1,82%**
Maio de 2021:	**6,39%**	Novembro de 2021:	**0,91%**

PARÁGRAFO TERCEIRO: Aos empregados que tiveram seus contratos de trabalho rescindidos sem justa causa ou pedido demissão e que o aviso prévio trabalhado ou indenizado encerre-se no mês de **Dezembro de 2021**, receberão proporcionalmente ao período trabalhado, as verbas rescisórias reajustadas/corrigidas com o aumento salarial previsto no *caput* desta Cláusula, respeitado e observado o novo piso da categoria, até o 28 (vinte e oito) do mês de Fevereiro de 2022.

PARÁGRAFO QUARTO: Serão compensados da correção prevista no *caput* desta cláusula, todos os reajustes, antecipações e aumentos espontâneos ou compulsórios concedidos desde **Dezembro de 2020**, salvo 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.

PARÁGRAFO QUINTO: Ficam desobrigadas da aplicação desta cláusula as empresas da Categoria que tenham porventura firmado Acordos Coletivos de Trabalho diretamente com o Sindicato Profissional signatário desta Convenção Coletiva de Trabalho e que contenham cláusulas a título de reajuste salarial ou aumento.

GRUPO: SALÁRIO, REAJUSTES E PAGAMENTO

SUBGRUPO: REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

05 - ABONO ESPECIAL:

As empresas concederão em caráter especial, um abono correspondente a **25% (vinte e cinco por cento)** calculado sobre o salário nominal de Novembro de 2021, para pagamento em até 02 (duas) parcelas mensais e consecutivas de 12,5% (doze vírgula cinco por cento) cada, com vencimentos até o 5º (quinto) dia útil de Janeiro de 2022 e 5º (quinto) dia útil de Fevereiro de 2022:

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Este abono especial aplica-se aos salários até o limite máximo de **R$ 10.779,47 (dez mil setecentos e setenta e nove reais e quarenta e sete centavos)**. Para empregados que recebem salário acima do teto fixado, o abono será limitado ao valor **R$ 2.694,87 (dois mil seiscentos e noventa e quatro reais e oitenta e sete centavos);**

PARÁGRAFO SEGUNDO: O abono especial será devido, relativamente a cada uma de suas parcelas, exclusivamente para trabalhadores cujos contratos de trabalho estejam vigentes no mês do pagamento do abono especial, sendo que as rescisões contratuais operacionalizadas dentro do período de parcelamento do abono especial, dispensam o cumprimento de pagamento das parcelas vincendas;

PARÁGRAFO TERCEIRO: Este abono especial não integra os salários para quaisquer fins, não havendo reflexos salariais e/ou incidências de encargos trabalhistas, previdenciários e fundiários, tampouco representa direito adquirido dos empregados ou promessa de negociação e/ou pagamento futuro;

PARÁGRAFO QUARTO: Empregados que recebem o Piso Salarial da Categoria deverão receber o abono especial em sua integralidade;

PARÁGRAFO QUINTO: Empregados admitidos no período de **01 de Dezembro de 2020 à 30 de Novembro de 2021** receberão o abono especial proporcionalmente ao tempo trabalhado, contados da data da admissão, conforme tabela abaixo, cujo pagamento também poderá ser dividido em até 02 (duas) parcelas mensais e consecutivas, nos mesmos prazos definidos no *caput* desta Cláusula:

Dezembro / 2020: **25%**	Junho / 2021: **12,50%**
Janeiro / 2021: **22,92%**	Julho / 2021: **10,42%**
Fevereiro / 2021: **20,83%**	Agosto / 2021: **8,33%**
Março / 2021: **18,75%**	Setembro / 2021: **6,25%**
Abril / 2021: **16,67%**	Outubro / 2021: **4,17%**
Maio / 2021: **14,58%**	Novembro / 2021: **2,08%**

GRUPO: SALÁRIO, REAJUSTES E PAGAMENTO

SUB-GRUPO: PAGAMENTO DE SALÁRIO - FORMAS E PRAZOS

06 - PAGAMENTO DO SALÁRIO:

As empresas que não efetuarem 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 horários 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 Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS;

PARÁGRAFO SEGUNDO: No caso de ocorrência inequívoca de diferença de salário, 13º salário e férias, em prejuízo do empregado ou empregador, na folha de pagamento ou adiantamento, o empregador ou empregado se obriga a efetuar o pagamento da respectiva diferença, no prazo de 05 (cinco) dias úteis a contar da data da constatação da diferença;

PARÁGRAFO TERCEIRO: No caso de atraso no cumprimento dos prazos acima, os pagamentos correspondentes deverão ser feitos com correção monetária;

PARÁGRAFO QUARTO: 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.

07 - ADIANTAMENTO SALARIAL - VALE:

Até o 15º dia que anteceder ao pagamento normal, as empresas deverão conceder adiantamento de salários aos empregados que já tenham trabalhado pelo período correspondente, na quinzena anterior:

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

GRUPO: SALÁRIO, REAJUSTES E PAGAMENTO

SUB-GRUPO: PAGAMENTO DE SALÁRIO - FORMAS E PRAZOS

08 - 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.

SUB-GRUPO: SALÁRIO PRODUÇÃO OU TAREFA

09 - SALÁRIO DO COMISSIONADO:

Garante-se ao empregado que recebe comissões o piso salarial da categoria previsto nesta Convenção Coletiva de Trabalho, 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.

SUB-GRUPO: SALÁRIO ESTAGIÁRIO / MENOR APRENDIZ

10 - SALÁRIO ESTÁGIARIO / MENOR APRENDIZ:

As empresas não poderão manter em seus quadros funcionais mais do que 10% (dez por cento) de empregados menores em regime de treinamento, contados os menores aprendizes contratados sob o regime de formação profissional metódica, junto ao Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial - SENAI ou outro órgão oficial convenente, em relação à totalidade do número de empregados registrados:

PARÁGRAFO ÚNICO: Os menores aprendizes, terão seus salários fixados nos termos da lei que lhes é aplicada.

GRUPO: SALÁRIO, REAJUSTES E PAGAMENTO

SUB-GRUPO: DESCONTOS SALARIAIS

11 - DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO:

As empresas efetuarão na folha de pagamento de seus empregados o desconto das mensalidades de convênios médicos e/ou odontológicos, com farmácias, com supermercados, clube/agremiações, dentre outros, desde que autorizado pelo empregado, inclusive os firmados com o Sindicato Profissional:

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O repasse das importâncias descontadas por apontamento do Sindicato Profissional deverá ser efetuado até o 5º (quinto) dia útil do mês seguinte ao mês de competência da folha de salário correspondente;

PARÁGRAFO SEGUNDO: As empresas da Categoria poderão descontar mensalmente dos salários de seus empregados, de acordo com o Artigo 462 da Consolidação das Leis Trabalho, além dos descontos permitidos em lei, convênios com prestadoras de serviços de assistência médica e/ou odontológica para seus empregados, planos de seguro de vida e/ou acidentes pessoais, convênios com farmácias e fornecedoras de refeições ou gêneros alimentícios, preferencialmente dentro do Programa de Alimentação do Trabalhador, assegurando-se as condições abaixo:

A) Os referidos convênios poderão ser custeados pelos empregados podendo as empresas, quando autorizadas pelo empregado, efetuar os descontos dos valores devidos nos pagamentos dos empregados, seja nos adiantamentos, na folha de salários ou verbas rescisórias, dentro dos ditames da lei, ficando tal desconto autorizado nos termos do Artigo 462 da Consolidação das Leis do Trabalho, sem outras formalidades adicionais;

B) As partes convenentes 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;

C) As partes convenentes ajustam, também, que a concessão destes benefícios, com ou sem subsídios, não gerará quaisquer direitos adquiridos aos empregados, ficando, pela presente, autorizado às empresas, sempre que for técnica, econômica ou financeiramente necessárias, reduzir, alterar ou suprimir a concessão dos benefícios ou subsídios concedidos aos empregados;

D) 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 ou ao Sindicato Profissional, desde que não tenham débitos pendentes e respeitando os prazos contratuais existentes nos convênios firmados com terceiros.

GRUPO: SALÁRIO, REAJUSTES E PAGAMENTO

SUB-GRUPO: DESCONTOS SALARIAIS

12 - DESCONTO DA MENSALIDADE ASSOCIATIVA:

As empresas deverão recolher a mensalidade associativa autorizada por seus empregados associados ao Sindicato Profissional conforme o *caput* do Artigo 545 e Artigo 548 *alínea* "b" da CLT, até o 5º (quinto) dia útil do mês seguinte ao mês de competência da folha de salário correspondente:

PARÁGRAFO ÚNICO: No caso de descumprimento do prazo estabelecido no *caput* desta cláusula, as empresas ficam obrigadas a recolher a mensalidade corrigida com base no índice de multa de 10% (dez por cento), juros de 1% (um por cento) ao mês e mais 2% (dois por cento) por mês de multa, até o dia do efetivo recolhimento.

GRUPO: GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIO E OUTROS

SUB-GRUPO: OUTRAS GRATIFICAÇÕES

13 - ABONO POR APOSENTADORIA:

O empregado com mais de 05 (cinco) e até 10 (dez) anos de serviços na empresa, que solicitar demissão em decorrência de sua aposentadoria definitiva, terá assegurado um abono de 1 ½ (um e meio) salários base. E aos empregados com mais de 10 (dez) anos de serviço na empresa, o abono será de 02 (dois) salários base.

GRUPO: GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIO E OUTROS

SUB-GRUPO: ADICIONAL DE HORA-EXTRA

14 - 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 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 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.

SUB-GRUPO: PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

15 - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS:

A participação nos lucros ou resultados será objeto de negociação entre as partes conforme legislação aplicável ao tema.

SUB-GRUPO: AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

16 - VALE MERCADO/CESTA BÁSICA/ALIMENTAÇÃO:

A partir de **Janeiro de 2022** as empresas da categoria deverão conceder aos trabalhadores benefício auxílio alimentação no valor de **R$ 158,56 (cento e cinquenta e oito reais e cinquenta e seis centavos)** ao mês, não se aplicando esta obrigação às empresas que já fornecem refeição no local de trabalho:

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

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

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

PARÁGRAFO QUARTO: 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) O empregado em férias e licença maternidade/paternidade receberá o benefício alimentação normalmente e o empregado afastado por auxílio doença e/ou auxílio doença motivado por acidente de trabalho receberá o benefício alimentação até os primeiros 60 dias de afastamento.

GRUPO: GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIO E OUTROS

SUB-GRUPO: AUXÍLIO DOENÇA/INVALIDEZ

17 - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO-DOENÇA:

As empresas da Categoria complementarão o valor do salário líquido, no período de afastamento por doença, ou acidente de trabalho, compreendido entre 16º e o 60º 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 auxilio 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 60º 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.

GRUPO: GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIO E OUTROS

SUB-GRUPO: AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

18 - AUXÍLIO MORTE/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, 02 (dois) salários nominais (base). Se o falecimento tiver sido ocasionado por acidente de trabalho, será pago o equivalente a 03 (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 01 (um) salário por morte natural e 02 (dois) salários nominais, por morte acidental;

PARÁGRAFO SEGUNDO: 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.

GRUPO: GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIO E OUTROS

SUB-GRUPO: OUTROS AUXÍLIOS

19 - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIO PARA PREVIDÊNCIA:

As empresas da Categoria 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.

GRUPO: CONTRATO DE TRABALHO - ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

SUB-GRUPO: NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

20 - PREENCHIMENTOS DE VAGAS:

As empresas da Categoria deverão dar preferência ao remanejamento interno de seus empregados em atividade, para preenchimento de vagas de níveis superiores:

PARÁGRAFO ÚNICO: As empresas, sempre que possível, deverão dar preferência à readmissão dos ex-empregados e a utilização do balcão de empregos do Sindicato Profissional.

21 - CONTRATOS 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 há pelo menos 90 (noventa) dias.

22 - 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.

GRUPO: CONTRATO DE TRABALHO - ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

SUB-GRUPO: DESLIGAMENTO / DEMISSÃO

23 - HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO:

Os pedidos de demissão ou recibos de quitação de rescisão do contrato de trabalho, qualquer que seja a causa ou forma de dissolução do contrato, deverão ter assistência do Sindicato Profissional desde que os contratos de trabalho respectivos sejam firmados há mais de 12 (doze) meses, e solicitado prévia e expressamente pela empresa ou pelo empregado ao Sindicato Profissional.

24 - PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS:

O pagamento das verbas rescisórias deverá ser efetuado nos seguintes prazos:

A) Até 10 (dez) dias imediatos ao término do contrato, em caso de aviso prévio trabalhado; ou

B) Até 10 (dez) dias, contados da data da notificação da demissão, em caso de aviso prévio indenizado ou dispensa de seu cumprimento. Recaindo o 10º (décimo) dia em dia não útil, prorroga-se para o próximo dia útil seguinte.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Entende-se por verbas rescisórias todas as parcelas constantes do termo de rescisão de contrato de trabalho, bem como a multa do FGTS. Na hipótese de, ocorrendo à rescisão de contrato de trabalho, não serem pagas as verbas tidas como incontroversas decorrentes da rescisão, tais verbas deverão ser pagas com juros e atualizações monetárias equivalentes 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 dia por atraso;

PARÁGRAFO SEGUNDO: 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 TERCEIRO: No caso de alegação de cometimento de falta grave, ensejadora de justa causa, incluem-se na obrigatoriedade conforme o parágrafo primeiro desta cláusula apenas as verbas tidas como incontroversas.

GRUPO: CONTRATO DE TRABALHO - ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

SUB-GRUPO: AVISO PRÉVIO

25 - 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 PRIMEIRO: Os dias acrescidos ao aviso prévio, nos termos da Lei nº. 12.506/2011 deverão ser indenizados pelas empresas ao empregado, e não exigidos para cumprimento;

PARÁGRAFO SEGUNDO: Nos casos de indenização de aviso prévio, o tempo do referido aviso será computado como tempo de serviço para todos os efeitos, bem como para o pagamento da indenização adicional. A baixa na sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, será com a data do vencimento do aviso prévio.

SUB-GRUPO: ESTÁGIO/APRENDIZAGEM

26 - 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.

GRUPO: RELAÇÕES DE TRABALHO - CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES

SUB-GRUPO: FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS DE TRABALHO

27 - FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS DE TRABALHO:

Quando do fornecimento do equipamento de trabalho, as empresas instruirão seus empregados quanto ao uso adequado, manutenção e cuidados necessários:

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As empresas deverão fornecer sem qualquer ônus ao empregado, as ferramentas e instrumentos de precisão necessários e utilizados no local de trabalho, para a prestação de serviços respectivos;

PARÁGRAFO SEGUNDO: 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.

GRUPO: RELAÇÕES DE TRABALHO - CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES

SUB-GRUPO: ESTABILIDADE MÃE

28 - 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* desta cláusula poderá ser gozado cumulativamente no início ou término da jornada diária;

PARÁGRAFO SEGUNDO: Será garantido à lactante e a gestante o direito de trabalhar em local adequado, que não acarrete prejuízo à sua saúde durante a gestação.

SUB-GRUPO: ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR

29 - EMPREGADOS NA IDADE DE PRESTAR SERVIÇO MILITAR:

Os 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. A empresa que desejar poderá 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.

GRUPO: RELAÇÕES DE TRABALHO - CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES

SUB-GRUPO: ESTABILIDADE APOSENTADORIA

30 - 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 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.

SUB-GRUPO: OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES DE PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

31 - ÁGUA POTÁVEL:

As empresas da Categoria fornecerão água potável a seus empregados que 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.

GRUPO: JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

SUB-GRUPO: COMPENSAÇÃO DE JORNADA

32 – 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:

PARÁGRAFO PRIMEIRO: 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, nos termos do Artigo 611-A, XI da CLT, respeitadas as condições previstas na Cláusula Horas Extras da presente Convenção Coletiva de Trabalho;

PARÁGRAFO SEGUNDO: 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 o Ministério do Trabalho e Emprego os possíveis vícios de consentimento;

PARÁGRAFO TERCEIRO: A partir da data de assinatura desta Convenção Coletiva de Trabalho, para o estabelecimento da compensação de jornada pelo sistema de "Banco de Horas", com zeramento até 06 (seis) meses, as empresas deverão comunicar via email o Sindicato Profissional (metalurgico@sercomtel.com.br) e o Sindicato Patronal (sandro@sindimetalapucarana.com.br). Para instituição de acordo de Banco de Horas com zeramento superior a 06 (seis) meses, a empresa deverá comunicar o Sindicato Profissional, que deverá então, realizar Assembleia coletiva na empresa, com os empregados da área abrangida, e a participação facultativa do Sindicato Patronal, 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 Assembleia 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 empregados. Em não ocorrendo, deverá ser observado o Artigo 617 da CLT;

PARAGRAFO QUARTO: Para as empresas que se utilizem da compensação de jornada pelo sistema de "Banco de Horas", as horas trabalhadas serão compensadas em sistema "uma hora trabalhada por uma hora compensada", salvo quando trabalhadas em Feriados, Domingos e dias compensados, hipóteses em que, no zeramento das horas no "Banco de Horas", serão remunerados com o percentual de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal.

GRUPO: JORNADA DE TRABALHO - DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

SUB-GRUPO: COMPENSAÇÃO DE JORNADA

33 - 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. A partir da assinatura desta Convenção Coletiva de Trabalho, com comunicação prévia ao Sindicato Profissional.

34 - ATIVIDADES INSALUBRES:

Nas atividades insalubres as empresas deverão quando da instituição ou renovação dos acordos de prorrogação e\ou compensação, observar com atenção o disposto no Artigo 60 da CLT e devidas exigências legais e reguladoras.

SUB-GRUPO: INTERVALOS PARA DESCANSO

35 - INTERVALOS:

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

36 - REFEITÓRIO:

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

SUB-GRUPO: DESCANSO SEMANAL

37 - FERIADO DE CARNAVAL:

Fica acordado entre as partes convenentes que a terça-feira de carnaval será considerada feriado para todos os efeitos legais.

GRUPO: JORNADA DE TRABALHO - DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

SUB-GRUPO: FALTAS

38 - 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 a empresa e feita posterior comprovação.

39 - AUSÊNCIAS LEGAIS:

Serão considerados casos de ausências legais:

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O empregado que contrair matrimônio terá direito a 05 (cinco) dias úteis consecutivos de gala, sem prejuízo do salário, pré-avisado a empresa e mediante apresentação da competente certidão de casamento civil ou religiosa;

PARÁGRAFO SEGUNDO: O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, por 03 (três) dias, em caso de falecimento do cônjuge; pais; filhos; irmãos; avós e sogro (a), desde que este período seja necessário ao acompanhamento do velório e enterro, mediante comprovação;

PARÁGRAFO TERCEIRO: No caso de internação da esposa (o), coincidentemente com a jornada de trabalho, ou de filhos (as), quando houver impossibilidade da esposa (o) ou companheira (o) efetuá-la (o), a ausência do (a) empregado (a), no período necessário à internação, não será considerada como falta, desde que apresentada à devida comprovação;

PARÁGRAFO QUARTO: 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 Parágrafo Quarto, quando o documento puder ser obtido em dias não úteis).

GRUPO: JORNADA DE TRABALHO - DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

SUB-GRUPO: TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO

40 - TURNOS FIXOS EM ESCALA DE REVEZAMENTO:

As empresas da Categoria poderão firmar acordos de jornada de trabalho pelo sistema 12x36 (doze horas trabalhadas por trinta e seis horas de descanso) com seus empregados, em sua totalidade ou em setores específicos, respeitando as cláusulas de compensação da jornada de trabalho e atividades insalubres.

SUB-GRUPO: OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

41 - PRESTAÇÃO DE SERVIÇO NO EXTERIOR:

A empresa que prestar serviço fora do território nacional, terá que especificar 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.

GRUPO: FÉRIAS E LICENÇAS

SUB-GRUPO: DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

42 - OPÇÕES PELO PERIODO DE GOZO DAS FÉRIAS:

O empregado poderá 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:

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O início das férias dos empregados deverão se dar nos dias imediatamente posteriores aos feriados, descanso semanal remunerado ou dias compensados;

PARÁGRAFO SEGUNDO: 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.

43 - 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.

GRUPO: FÉRIAS E LICENÇAS

SUB-GRUPO: FÉRIAS COLETIVAS:

44 - FÉRIAS COLETIVAS:

Para concessão das férias coletivas a empresa deverá comunicar o Sindicato Profissional com no mínimo 15 (quinze) dias de antecedência, assim como, todos seus respectivos os empregados envolvidos no processo, devendo afixar os avisos nos locais/postos de trabalho.

GRUPO: SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

SUB-GRUPO: EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA

45 - MEDIDAS DE PROTEÇÃO:

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.

GRUPO: SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

SUB-GRUPO: EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

46 - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL:

O Equipamento de Proteção Individual deverá ser fornecido gratuitamente aos empregados, visando a sua melhor adaptação e segurança:

PARÁGRAFO ÚNICO: 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).

SUB-GRUPO: UNIFORMES

47 - UNIFORMES:

As empresas deverão fornecer gratuitamente aos empregados, uniformes, fardamentos, macacões e outras peças de vestimentas para maior proteção e segurança do trabalhador quando exigidos na prestação do serviço:

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O empregado se obrigará ao uso devido, à manutenção e limpeza adequada dos equipamentos e uniformes que receber e a indenizar a empresa por extravio ou dano, desde que se comprove o caráter doloso. Extinto ou rescindido o seu contrato de trabalho deverá o empregado devolver os equipamentos e uniformes, que continuam de propriedade da empresa;

PARÁGRAFO SEGUNDO: Nas empresas onde a função exercida pelo empregado acarrete desgaste acentuado da vestimenta, a empresa deverá fornecer uniforme com a frequência compatível com este desgaste.

SUB-GRUPO: INSALUBRIDADE

48 - EMISSÃO DE LAUDO DE INSALUBRIDADE:

As empresas da categoria deverão entregar aos empregados, por ocasião de seu desligamento, quando por este solicitado, uma fotocópia do laudo de insalubridade existente, bem como, preencher o formulário para aposentadoria especial, para fins de comprovação junto ao Instituto Previdenciário.

GRUPO: SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

SUB-GRUPO: CIPA - COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

49 - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES - CIPA:

Após empossados os membros da CIPA, a empresa deverá em até 10 (dez) dias, protocolizar no Sindicato Profissional cópias das atas de eleição e de posse e o calendário anual das reuniões ordinárias:

PARÁGRAFO PRIMEIRO: 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 SEGUNDO: 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 TERCEIRO: Todo o processo eleitoral e a respectiva apuração poderão ser coordenados pelo vice-presidente da CIPA em exercício, se este assim o quiser, em conjunto com o serviço de Segurança e Medicina do Trabalho da empresa, caso em que os membros coordenadores da eleição e apuração não poderão participar da eleição, podendo os Sindicatos Convenentes acompanhar 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 QUARTO: O não cumprimento do disposto nesta cláusula tornará nulo o processo eleitoral.

GRUPO: SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

SUB-GRUPO: TREINAMENTO PARA PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS DO TRABALHO

50 – PREVENÇÃO DE ACIDENTES COM PRENSAS MECÂNICAS:

As empresas da Categoria que possuírem prensas mecânicas deverão dispor de mecanismos de segurança, que previnam a ocorrência de acidentes com os empregados que operam essas máquinas.

SUB-GRUPO: EXAMES MÉDICOS

51 – EXAMES MÉDICOS:

As empresas se obrigam 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 e/ou recuperar baterias ou manipular óxido de chumbo, submeterá seus empregados a exames médicos específicos.

SUB-GRUPO: ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

52 – ATESTADOS MÉDICOS:

As faltas ocorridas por motivo de doença, ou de necessidade de submeter-se a exames laboratoriais, deverão ser abonadas pelas empresas através de atestados médicos ou odontológicos, desde que estes foram apresentados nos termos da legislação em vigor.

GRUPO: SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

SUB-GRUPO: PROFISSIONAIS DE SAÚDE E SEGURANÇA

53 - TÉCNICO DE SEGURANÇA DO TRABALHO:

É vedado aos técnicos de Segurança do Trabalho da empresa se abrangida pela Norma Regulamentadora nº. 04, o exercício de outras atividades na empresa, durante o horário de sua atuação profissional no respectivo serviço.

GRUPO: SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

SUB-GRUPO: PRIMEIROS SOCORROS

54 - NECESSIDADES HIGIÊNICAS:

As empresas proporcionarão gratuitamente, produtos adequados à higiene pessoal de seus empregados, de acordo com as condições específicas do trabalho realizado:

PARÁGRAFO ÚNICO: Se a empresa utilizar mão-de-obra feminina, as enfermarias ou caixa de primeiros socorros deverão conter absorventes higiênicos, para ocorrências emergenciais.

SUB-GRUPO: OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

55 - ATENDIMENTO EMERGENCIAL:

As empresas deverão oferecer 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.

56 - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTES DO TRABALHO:

As empresas deverão informar o Sindicato Profissional quanto aos acidentes de trabalho fatais ocorridos, assim como, enviar cópia das CAT's para fins estatísticos, devendo ser comunicado imediatamente ao Sindicato Profissional, conforme § 1º do Artigo 22 da Lei nº. 8.213 de 24 de Julho de 1991.

GRUPO: RELAÇÕES SINDICAIS

SUB-GRUPO: ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

57 - CAMPANHA DE SINDICALIZAÇÃO:

As empresas poderão disponibilizar ao Sindicato Profissional sempre que solicitado, um local adequado dentro das suas dependências, coincidente ou não com a jornada de trabalho dos empregados para campanha de sindicalização e divulgação das atividades sindicais.

GRUPO: RELAÇÕES SINDICAIS

SUB-GRUPO: ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

58 - COMUNICADOS DO SINDICATO:

As empresas deverão colocar à disposição dos empregados e em local apropriado e acessível os comunicados do Sindicato Profissional, assim como, fixar os comunicados oficiais de interesse dos mesmos, bem como cópia da presente Convenção Coletiva de Trabalho, os quais serão encaminhados ao setor competente da empresa.

SUB-GRUPO: LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL

59 - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS:

Os dirigentes sindicais eleitos, pertencentes ao Sindicato Profissional convenente, serão liberados de até no máximo 01 por empresa, por até 15 (quinze) dias por ano, sucessivos ou alternados, para que, sem prejuízo de seu salário na empresa onde está empregado, possa 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.

SUB-GRUPO: CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

60 - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PARA O SINDICAL PROFISSIONAL:

Conforme deliberado, autorizado e aprovado pelos trabalhadores na Assembleia Geral Extraordinária realizada no dia 17 (dezessete) do mês de Setembro de 2021 e autorizado pelo Ministério Público do Trabalho em Ata de Audiência assinada com o Sindicato Profissional no dia 11 de Março de 2019 - Procedimento Acompanhamento Judicial nº. 000755.2008.09.003/01, ficou autorizado expressamente à instituição da Contribuição Negocial a ser descontada do salário (folha/holerite de pagamento) de todos os empregados da Categoria, associados ou não a Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétricos do Estado do Paraná - **FETIM** no valor de R$ 69,00 (sessenta e nove reais) que será dividido em 03 (três) parcelas mensais iguais de R$ 23,00 (vinte e três reais):

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As empresas da Categoria deverão descontar do salário (folha/holerite de pagamento) de seus empregados o valor estipulado no *caput* desta cláusula e repassar a FETIM em 03 (três) parcelas mensais iguais no valor de R$ 23,00 (vinte e três reais) cada parcela, sendo que a primeira parcela deverá ser descontada do empregado na folha/holerite de pagamento do mês de dezembro de 2021 e repassada ao Sindicato Profissional até o dia 10 (dez)

do mês de Janeiro de 2022; a segunda parcela deverá ser descontada do empregado na folha/holerite de pagamento do mês de janeiro de 2022 e repassada ao Sindicato Profissional até o dia 10 (dez) do mês de Fevereiro de 2022 e a terceira e última parcela deverá ser descontada do empregado na folha/holerite de pagamento do mês de fevereiro de 2022 e repassada ao Sindicato Profissional até o dia 10 (dez) do mês de Março de 2022, devendo as empresas ainda encaminhar ao Sindicato Profissional a comprovação do recolhimento, juntamente com a relação nominal dos empregados contribuintes;

PARÁGRAFO SEGUNDO: Para a efetivação do recolhimento da Contribuição Negocial as empresas deverão solicitar a FETIM a emissão da guia/boleto bancário para pagamento, que também estará disponível no site do Sindicato Profissional.

61 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PARA O SINDICATO PATRONAL:

Com base no disposto no Artigo 513, *alínea* e da CLT, as empresas poderão deliberar em Assembleia Geral realizada no Sindicato Patronal, sobre a instituição de contribuição assistencial em favor do Sindicato Patronal, cujos valores e data de pagamentos serão divulgados e informados às empresas pelo Sindicato Patronal.

GRUPO: RELAÇÕES SINDICAIS

SUB-GRUPO: DIREITO DE OPOSIÇÃO AO DESCONTO DE CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

62 - DIREITO DE OPOSIÇÃO A CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PARA O SINDICATO PROFISSIONAL:

Fica assegurado aos empregados da categoria, associados ou não a FETIM o direito de oposição ao desconto da referida Contribuição Negocial para a FETIM, conforme deliberado, autorizado e aprovado pelos trabalhadores na Assembleia Geral Extraordinária realizada no dia 17 (dezessete) do mês de Setembro de 2021 e na Ata de Audiência assinada pelo Sindicato Profissional no dia 11 de Março de 2019 com o Ministério Público do Trabalho - Procedimento Acompanhamento Judicial nº. 000755.2008.09.003/01:

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Os empregados da Categoria, associados ou não a FETIM terão o prazo de 30 (trinta) dias após o desconto da primeira parcela em seu salário (folha/holerite de pagamento) para apresentar sua carta de oposição;

PARÁGRAFO SEGUNDO: A carta de oposição ao desconto deverá ser apresentada pelo empregado, diretamente a FETIM em requerimento manuscrito, com identificação e assinatura do oponente, salvo em se tratando de empregado analfabeto, que poderá opor-se pessoalmente na sede FETIM, através de termo redigido por outro, no qual deve constar sua firma atestada por 02 (duas) testemunhas devidamente identificadas;

PARÁGRAFO TERCEIRO: Nos municípios onde não existam estabelecimentos da Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétricos do Estado do Paraná - FETIM, fica autorizado que o empregado apresente oposição nas mesmas condições acima, via correio, com aviso de recebimento para o endereço, Rua Lamenha Lins, nº. 981, Rebouças, CEP: 80250-020, Curitiba, Paraná;

PARÁGRAFO QUARTO: A FETIM terá o prazo de 60 (sessenta) dias após o efetivo recebimento de todas as parcelas referente à Contribuição Negocial para devolver os valores eventualmente arrecadados aos opositores;

PARÁGRAFO QUINTO: A presente cláusula constitui mera reprodução da deliberação autorização e aprovação da Assembleia Geral Extraordinária realizada pela Categoria Profissional, observada a Ata de Audiência assinada pelo Sindicato Profissional com o Ministério Público do Trabalho, ficando pelas partes convencionado que quaisquer medidas administrativas ou judiciais contrárias ou questionadoras a respeito da Contribuição Negocial prevista nesta Convenção Coletiva de Trabalho, deverão ser tratadas direta e exclusivamente com a FETIM, bem como qualquer ônus, financeiros ou de qualquer outra natureza incidentes sobre as referidas contribuições, serão integralmente assumidos pela FETIM, único beneficiário desta Contribuição;

PARÁGRAFO SEXTO: A Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétricos do Estado do Paraná - FETIM responsabiliza-se em ressarcir integralmente os valores despendidos pelas empresas e/ou Sindicato Patronal, inclusive as despesas processuais com custas, depósitos recursais e honorários advocatícios, dentre outros, envolvendo as condições e valores previstos nas Cláusulas decorrentes da Contribuição Negocial a FETIM.

GRUPO: DISPOSIÇÕES GERAIS

SUB-GRUPO: MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

63 - JUÍZO ARBITRAL E PENALIDADES:

Eventuais divergências ou dúvidas sobre a aplicação desta Convenção Coletiva Trabalho ou aquelas decorrentes da relação do emprego, serão objeto de tratativas e soluções conciliatórias pelo Sindicato Profissional e Sindicato Patronal. Sempre que possível será evitada a interposição de reclamatórias, conciliando-se e harmonizando-se os interesses das partes de forma amigável, sem prejuízo do acesso à Justiça do Trabalho.

GRUPO: DISPOSIÇÕES GERAIS

SUB-GRUPO: MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

64 - ALTERAÇÕES LEGAIS:

As partes convenentes acordam que as alterações trabalhistas, que ocorrerem seja por meio de Medidas Provisórias, Emendas e/ou Leis e não previstas neste Instrumento Coletivo, poderão ser negociadas entre o Sindicato Patronal e o Sindicato Profissional, para resguardar os direitos dos trabalhadores e dos empresários contidos nas novas regras legais.

SUB-GRUPO: APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

65 - APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO:

Aplicam-se as categorias econômicas e profissionais representadas pelas Entidades Convenentes, compreendidas no 14º Grupo, quadro anexo, a que se refere o Artigo 577 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT do Plano da Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria - CNTI, em consonância ao Artigo 511 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, Máquinas, 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, de Informática, Fabricação de Fechaduras, Cadeados e Similares, Elevadores e Similares, Metalurgia em Geral, inclusive as Empresas Terceirizadas que exerçam as atividades acima com abrangência territorial em: Arapuã, Ariranha do Ivaí, Borrazópolis, Califórnia, Cambira, Cruzmaltina, Faxinal, Godoy Moreira, Grandes Rios, Ivaiporã, Jardim Alegre, Kaloré, Lidianópolis, Lunardelli, Marilândia do Sul, Marumbi, Mauá da Serra, Novo Itacolomi, Ortigueira, Rio Bom, Rio Branco do Ivaí, Rosário do Ivaí, Sabáudia e São João do Ivaí.

GRUPO: DISPOSIÇÕES GERAIS

SUB-GRUPO: DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

66 - DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO:

Qualquer transgressão ou descumprimento nas cláusulas da presente Convenção Coletiva de Trabalho aplicar-se-á multa equivalente a **50% (cinquenta por cento)** do piso salarial da categoria, por cláusula.

67 - FORO:

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

E por estarem justos, as partes assinam a presente Convenção Coletiva de Trabalho que será transmitido e registrado no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego, a fim de que se produzam os efeitos legais, na forma da lei.

Apucarana, 17 de Dezembro de 2021.

Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétricos do Estado do Paraná – FETIM

Sergio Butka

Diretor Presidente

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Londrina e Região - SML

Valdir de Souza

Diretor Presidente

Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas, Material Elétrico e de Auto Peças de Apucarana

José Carlos Bittencourt

Diretor Presidente