



## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2016/2017

**Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Londrina e Região**, CNPJ/MF nº. 78.636.685/0001-54, sito à Rua Bahia, nº. 430, Centro, Londrina, Paraná, CEP 86.026-020, Fone: 3324-1152, representado por seu Diretor Presidente, **Sr. Sebastião Raimundo da Silva**, CPF nº. 172.086.029-72, conforme deliberação dos trabalhadores em Assembleia realizada em 21/02/2017 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 Rêne Camargo de Azambuja, nº 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](mailto:gerencia@sindimetalapucarana.com.br) / [sandro@sindimetalapucarana.com.br](mailto:sandro@sindimetalapucarana.com.br)

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

### 01 - VIGÊNCIA E DATA BASE:

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de Dezembro de 2016 a 30 de Novembro de 2017 e a data-base da categoria em 1º de Dezembro.

### 02 - ABRANGÊNCIA:

dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico, do plano da Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria – CNTI.

### GRUPO: SALÁRIO, REAJUSTES E PAGAMENTO

#### SUB-GRUPO: PISO SALARIAL

##### 03 - PISO SALARIAL:

Fica assegurado aos empregados da categoria que a partir de **Fevereiro de 2017**, o Piso Salarial/Normativo por mês ou salário/hora equivalente de **R\$ 1.445,79 (um mil, quatrocentos e quarenta e cinco reais e setenta e nove centavos)**:

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

#### SUB-GRUPO: REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

##### 04 - CORREÇÃO SALARIAL:

**A)** Salários vigentes em Fevereiro de 2016 serão reajustados/corrigidos a partir de **Fevereiro de 2017** pelo percentual de **7,39% (sete vírgula trinta e nove por cento)**, correspondente à variação do INPC/IBGE do período compreendido entre 01/12/2015 à 30/11/2016;

Rua Rene Camargo de Azambuja, 787 – Sala B – 86.800-090 – Apucarana – Paraná.

Fone/Fax: 43 3423 6622 – e-mail: [gerencia@sindimetalapucarana.com.br](mailto:gerencia@sindimetalapucarana.com.br)

CNPJ/MF nº 78.300.886/0001-86

**B)** A correção/reajuste salarial aplica-se aos salários até o limite máximo de R\$ 8.209,69 (oito mil, duzentos e nove reais e sessenta e nove centavos). Para empregados que recebem salário acima do teto fixado, o reajuste será limitado ao valor de R\$ 606,69 (seiscentos e seis reais e sessenta e nove centavos);

**C)** Empregados admitidos após 01/02/2016 receberão aumento proporcional conforme tabela progressiva abaixo:

Dezembro	2015	7,39%	Junho	2016	4,06%
Janeiro	2016	7,39%	Julho	2016	3,38%
Fevereiro	2016	6,72%	Agosto	2016	2,71%
Março	2016	6,08%	Setembro	2016	2,03%
Abril	2016	5,41%	Outubro	2016	1,36%
Maio	2016	4,73%	Novembro	2016	0,68%

**D)** Os empregados que tiverem seus contratos de trabalho rescindidos sem justa causa ou por pedido de demissão, e que o aviso prévio, trabalhado ou indenizado, encerre-se até a data de **19 de Março de 2017**, e que a empresa ainda não tenha pago o abono especial, receberão as verbas rescisórias corrigidas com o aumento salarial previsto, não sendo devido, nestes casos, o abono especial previsto, respeitado e observado o novo piso da categoria;

**E)** Eventuais diferenças de rescisões efetuadas antes da data da assinatura desta Convenção Coletiva de Trabalho serão quitadas em Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho Complementar até dia **20 de Março de 2017**;

**F)** Serão compensados todos os reajustes, antecipações e aumentos espontâneos ou compulsórios concedidos desde 01 de Fevereiro de 2016, 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;

**G)** Ficam desobrigadas da aplicação desta cláusula as empresas que tenham porventura firmado Acordos Coletivos diretamente com o Sindicato Profissional signatário desta Convenção Coletiva de Trabalho.

## 05 - ABONO ESPECIAL:

**A)** As empresas concederão em caráter especial um abono no valor de **25% (vinte e cinco por cento)** sobre salário nominal do mês de **Novembro de 2016**, que será pago até o dia **20 de Março de 2017**, a fim de compensar a perda salarial do período compreendido entre Dezembro de 2016 à Fevereiro de 2017;

**B)** Este abono aplica-se aos salários até o limite máximo de R\$ 8.209,69 (oito mil, duzentos e nove reais e sessenta e nove centavos). Para empregados que recebem salário acima do teto fixado, o abono será limitado ao valor de R\$ 2.052,42 (dois mil, cinquenta e dois reais e quarenta e dois centavos);

**C)** O **abono especial não integra 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;

**D)** Empregados admitidos após 01 de Fevereiro de 2016 receberão o abono especial proporcionalmente ao tempo trabalhado, contados da data da admissão, **salvo para**

**empregados que recebem o piso da categoria, hipótese em que deverão receber o abono especial em sua integralidade;**

Dezembro	2015	25%	Junho	2016	13,63%
Janeiro	2016	25%	Julho	2016	11,35%
Fevereiro	2016	22,73%	Agosto	2016	9,08%
Março	2016	20,45%	Setembro	2016	6,80%
Abril	2016	18,18%	Outubro	2016	4,53%
Maio	2016	15,90%	Novembro	2016	2,26%

**E)** Ficam desobrigadas da aplicação desta cláusula as empresas que tenham porventura firmado Acordos Coletivos diretamente com o Sindicato Profissional signatário desta Convenção Coletiva de Trabalho.

### **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.

### **GRUPO: SALÁRIO, REAJUSTES E PAGAMENTO**

#### **SUB-GRUPO: PAGAMENTO DE SALÁRIO - FORMAS E PRAZOS**

##### **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*” da cláusula, respeitados o limite máximo de **40% (quarenta por cento)** do salário nominal fixo e os limites mínimos definidos pela empresa.

#### **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.

#### **GRUPO: SALÁRIO, REAJUSTES E PAGAMENTO**

#### **SUB-GRUPO: SALÁRIO ESTAGIÁRIO / MENOR APRENDIZ**

#### **10 - SALÁRIO ESTAGIÁRIO / 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 conveniente, 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.

#### **SUB-GRUPO: DESCONTOS SALARIAIS**

#### **11 - DESCONTOS EM FOLHAS 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 firmados pelo Sindicato Profissional, desde que autorizado pelo empregado:



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

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** As empresas poderão descontar mensalmente dos salários de seus empregados, de acordo com o Artigo 462 da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, 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 gêneros alimentícios preferencialmente dentro do Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT, assegurando-se as condições abaixo:

**A)** Os referidos convênios poderão ser custeados pelos empregados de modo que a empresa estabelecerá 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 dentro dos ditames da lei, ficando tal desconto autorizado nos termos do Artigo 462, da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, sem outras formalidades adicionais;

**B)** 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;

**C)** 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 necessária, 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, desde que não tenham débitos pendentes e respeitando os prazos contratuais existentes nos convênios firmados com terceiros.

## **12 - DESCONTO DA MENSALIDADE SINDICAL:**

As empresas deverão recolher a mensalidade do Sindicato Profissional paga 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 acima estabelecido, a empresa fica obrigada 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 mesma 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.

#### **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 prestadas em caráter esporádico, não descharacterizarão 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 o Artigo 7º, Incisos XI e XXVI da Constituição Federal; Artigo 611 e segs. da Consolidação das Leis do Trabalho; Lei nº. 10.101 de 19 de Dezembro de 2000 que foi alterada em alguns dispositivos pela Lei nº. 12.832 de 20 de Junho de 2013 e a Súmula nº. 451 do Tribunal Superior do Trabalho.

#### **GRUPO: GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIO E OUTROS**

##### **SUB-GRUPO: AUXÍLIO - ALIMENTAÇÃO**

##### **16 - VALE-MERCADO / CESTA-BÁSICA / BENEFÍCIO ALIMENTAÇÃO:**

A partir de Março de 2017 as empresas deverão conceder aos trabalhadores benefício auxílio alimentação no valor de R\$120,36 (cento e vinte reais e trinta 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 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)** Os empregados em férias e licença maternidade/paternidade receberão o benefício alimentação normalmente e os empregados afastados por auxílio doença e/ou auxílio doença motivado por acidente de trabalho receberão o benefício alimentação até os primeiros 60 dias de afastamento.

## **GRUPO: GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIO E OUTROS**

### **SUB-GRUPO: AUXÍLIO DOENÇA/INVALIDEZ**

#### **17 - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO-DOENÇA:**

As empresas 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 auxílio previdenciário por não terem ainda completado o período de carência exigido pela Previdência Social, a empresa pagará 70% do salário mensal entre o 16º e o 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.

### **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 accidental;

**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.

### **SUB-GRUPO: OUTROS AUXÍLIOS**

#### **19 - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIO PARA PREVIDÊNCIA:**

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.

### **GRUPO: CONTRATO DE TRABALHO - ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES**

#### **SUB-GRUPO: NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO**

#### **20 - PREENCHIMENTOS DE VAGAS:**

As empresas darão preferência ao remanejamento interno de seus empregados 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 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 a pelo menos 90 (noventa) dias.

#### **22 - TESTE ADMISSIONAL:**

A realização de testes práticos operacionais não poderá ultrapassar a 01 (um) dia. As empresas que possuirem 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 - 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.



## **GRUPO: CONTRATO DE TRABALHO - ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES**

### **SUB-GRUPO: AVISO PRÉVIO**

#### **24 - 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 pela empresa ao empregado e não exigido 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, e a baixa na sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, será com a data do vencimento do aviso prévio.

## **GRUPO: CONTRATO DE TRABALHO - ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES**

### **SUB-GRUPO: ESTÁGIO/APRENDIZAGEM**

#### **25 - ESTAGIÁRIO:**

As empresas mantenedoras de convênios com Entidades específicas ou Instituições de Ensino para realização de estágios, em havendo vagas disponíveis, poderá 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**

#### **26 - FERRAMENTAS E EQUIPAMENTO DE TRABALHO:**

Quando do fornecimento do equipamento, 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.

### **SUB-GRUPO: ESTABILIDADE MÃE**

#### **27 - ESTABILIDADE DA GESTANTE:**

Garante-se a estabilidade provisória da empregada gestante até 150 (cento e cinqüenta) 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 ÚNICO:** A critério da empregada o descanso a que alude o “caput” da cláusula poderá ser gozado cumulativamente no início ou término da jornada diária.

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

### **SUB-GRUPO: ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR**

#### **28 - 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. 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.

### **SUB-GRUPO: ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

#### **29 - 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**

#### **30 - ÁGUA POTÁVEL:**

As empresas fornecerão água potável aos seus trabalhadores 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**

#### **31 - 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 à melhor adequação da jornada aos

interesses dos trabalhadores ou às necessidades da empresa. Caso haja necessidade de estabelecimento de novos turnos de trabalho, que envolvam compensação de jornada, não utilizados anteriormente pela empresa, os acordos de compensação de jornada deverão ser homologados pelo Sindicato Profissional. Para que ocorra tal homologação as empresas deverão encaminhar tais solicitações ao Sindicato Profissional e este deverá responder em no máximo 25 (vinte e cinco) dias. Em não ocorrendo, deverá ser observado o Artigo 617 da CLT;

**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, com a comunicação prévia ao Sindicato Profissional, com antecedência de 05 (cinco) dias, desde que respeitadas as condições previstas na Cláusula **Horas Extras** da presente Convenção Coletiva de Trabalho - CCT;

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Com a manifestação expressa de comum acordo entre as partes, protocolada no 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 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 funcionários. Em não ocorrendo, deverá ser observado o Artigo 617 da CLT;

**PARÁGRAFO QUINTO:** Para as empresas que se utilizem da compensação de jornada pelo sistema de “**Banco de Horas**”, as horas trabalhadas em Feriados, Domingos e dias compensados serão remunerados no máximo com o percentual de 100% (cem por cento) ou outro percentual a critério da empresa, sobre o valor da hora normal.

### **32 - 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.

### **33 - ATIVIDADES INSALUBRES:**

Nas atividades insalubres as empresas deverão quando da instituição ou renovação dos acordos de prorrogação e/ou “Banco de Horas”, observar com atenção o disposto no Artigo 60 da CLT, como se transcreve: Nas atividades insalubres, assim consideradas as constantes dos quadros mencionados no capítulo “Da Segurança e



da Medicina do Trabalho", ou que neles venham a ser incluídas por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quaisquer prorrogações só poderão ser acordadas mediante licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho, as quais, para esse efeito, procederão aos necessários exames locais e à verificação dos métodos e processos de trabalho, quer diretamente, quer por intermédio de autoridades sanitárias federais, estaduais e municipais, com quem entrarão em entendimento para tal fim.

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

### **SUB-GRUPO: INTERVALOS PARA DESCANSO**

#### **34. INTERVALOS:**

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

#### **35 - REFEITÓRIO:**

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

### **SUB-GRUPO: DESCANSO SEMANAL**

#### **36 - FERIADO DE CARNAVAL:**

Fica acordado entre as partes convenientes 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**

#### **37 - 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.

#### **38 - 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/sogra, 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, quando houver impossibilidade da esposa (o) ou companheira (o) efetuá-la, a ausência do empregado, 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**

#### **39 - TURNOS FIXOS EM ESCALAS DE REVEZAMENTO:**

As empresas 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 compensação da jornada de trabalho e atividades insalubres.

### **SUB-GRUPO: OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

#### **40 - PRESTAÇÃO DE SERVIÇO NO EXTERIOR:**

A empresa que prestar serviços 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**

#### **41 - OPÇÕES PELO PERÍODO 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 inicio 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 contrario pelo empregado, devendo neste caso, ser pago o repouso semanal remunerado, proporcional ao número de dias úteis já trabalhados na semana de inicio das mesmas.



#### **42 - 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, a empresa poderá programar e conceder férias antecipadas para os empregados com período aquisitivo de férias incompleto.

#### **SUB-GRUPO: FÉRIAS COLETIVAS**

#### **43 - FÉRIAS COLETIVAS:**

Para concessão das férias coletivas as empresas deverão comunicar o Sindicato Profissional por escrito mediante protocolo, com no mínimo 15 (quinze) dias de antecedência, assim como todos seus respectivos empregados envolvidos no processo devendo afixar os avisos nos locais/postos de trabalho.

#### **GRUPO: SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR**

#### **SUB-GRUPO: EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA**

#### **44 - 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.

#### **SUB-GRUPO: EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

#### **45 - EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL:**

O Equipamento de Proteção Individual deverá ser fornecido gratuitamente ao empregado, visando a sua melhor 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**

#### **46 - 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:** Se na empresa a função exercida pelo empregado acarrete desgaste acentuado da vestimenta, a empresa deverá fornecer uniforme com a frequência compatível com este desgaste.

### **GRUPO: SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR**

#### **SUB-GRUPO: INSALUBRIDADE**

##### **47 - EMISSÃO DE LAUDO DE INSALUBRIDADE:**

As empresas deverão entregar aos empregados, 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.

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

##### **48- 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

#### 49 - PREVENÇÃO DE ACIDENTES COM PRENSAS MECÂNICAS:

As empresas 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

#### 50 - 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 e/ou recuperar baterias ou manipular óxido de chumbo, submeterá seus empregados a exames médicos específicos.

### SUB-GRUPO: ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

#### 51 - 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 forem apresentados nos termos da legislação em vigor.

### SUB-GRUPO: PROFISSIONAIS DE SAÚDE E SEGURANÇA

#### 52 - TÉCNICO DE SEGURANÇA DO TRABALHO:

É vedado aos Técnicos de Segurança do Trabalho da empresa se abrangida pela Norma Regulamentadora - 4 NR4, o exercício de outras atividades nas empresas, durante o horário de sua atuação profissional no respectivo serviço.

## GRUPO: SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

### SUB-GRUPO: PRIMEIROS SOCORROS

#### 53 - NECESSIDADES HIGIÉNICAS:

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

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Se as empresas utilizarem mão de obra feminina, as enfermarias ou caixa de primeiros socorros deverão conter absorventes higiênicos, para ocorrências emergenciais.



#### **54 - 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.

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

#### **55 - 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, 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**

#### **56 - CAMPANHA DE SINDICALIZAÇÃO:**

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

#### **57 - COMUNICADOS SINDICAIS:**

As empresas deverão colocar a disposição dos empregados e em local apropriado e acessível os comunicados dos Sindicatos Convenentes, 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**

#### **58 - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS:**

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

#### **59 - CONTRIBUIÇÃO PARA O SINDICATO PROFISSIONAL:**

Resguardando o direito legal do Ente Sindical, a seu favor, da Contribuição Sindical, as empresas deverão encaminhar ao Sindicato Profissional até o dia 30 de Abril de



cada ano, relação nominal dos empregados que recolheram a Contribuição Sindical, da qual conste, além do nome completo, o número de inscrição no Programa de Integração Social - PIS, a remuneração percebida no mês do desconto e o valor recolhido.

#### **60 - CONTRIBUIÇÃO PARA O SINDICATO PATRONAL:**

Com base no disposto no Artigo 513, Letra e, da CLT e conforme deliberado na Assembléia Geral Extraordinária realizada em 04 de Novembro de 2016, às 09h, na sede do Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas, Material Elétrico e Autopeças de Apucarana, devidamente publicado, no Jornal Tribuna do Norte, ficam instituídas as contribuições, em favor do Sindicato Empresarial cujos valores deverão ser recolhidos em 02 (duas) parcelas sendo, a **primeira parcela** de 2,5% (dois vírgula cinco por cento) no mês de Maio de 2017 e a **segunda parcela** de 2,5% (dois vírgula cinco por cento) em Setembro de 2017, tendo como base de cálculo o VALOR BRUTO DA FOLHA DE PAGAMENTO. Totalizando assim 05% no exercício de 2017. As empresas que a folha de pagamento, não atingir R\$ 6.000,00 (seis mil reais), em uma das parcelas acima, deverão recolher o valor mínimo de R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais), valores pagos em ambos os meses citados.

### **GRUPO: DISPOSIÇÕES GERAIS**

#### **SUB-GRUPO: MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

##### **61 - FISCALIZAÇÃO DE CUMPRIMENTO DA CCT E PENALIDADE:**

O Sindicato Profissional e o Sindicato Patronal formarão, no prazo de 90 (noventa) dias, uma Comissão permanente de fiscalização da aplicação das cláusulas desta Convenção Coletiva de Trabalho, comissão esta que se reunirá trimestralmente, visando:

- A)** A verificação de ocorrências e as medidas necessárias a coibirem tais infrações;
- B)** A avaliação de condições salariais vigentes;
- C)** A realização de estudos na área de prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais;

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O Sindicato Profissional tendo conhecimento da transgressão de qualquer cláusula desta CCT comunicará ao Sindicato Patronal para que realize reunião extraordinária e tome as devidas providências;

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Através do Sindicato Patronal será a empresa notificada da transgressão, e será designada reunião de conciliação com a comissão, em local designado por este, com a presença da empresa. Não sendo corrigido os problemas no prazo estipulado pelos Sindicatos, será aplicada multa penal por infração às disposições clausuladas nesta Convenção, por empregado, conforme a **cláusula - Descumprimento do Instrumento Coletivo**, exclusivamente nas obrigações de fazer, a qual reverterá em favor do prejudicado.



## GRUPO: DISPOSIÇÕES GERAIS

### SUB-GRUPO: APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

#### 62- APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO:

Aplicam-se as categorias econômicas e profissionais representadas pelas Entidades Convenentes, compreendidas no 19º Grupo da Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria do Quadro Geral de Enquadramento Sindical, a que alude o Artigo 577, da Consolidação das Leis do Trabalho, em suas respectivas bases territoriais, inclusive as Indústrias de Baterias, Acumuladores e Similares, Ferro, Trefilação e Laminção 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: **Apucarana**; Arapongas; Arapuã; Ariranha do Ivaí; Bom Sucesso; Borrazópolis; Califórnia; Cambira; Faxinal; Godoy Moreira; Grandes Rios; Ivaiporã; Jardim Alegre; Kaloré; Lidianópolis; Lunardelli; Marilândia do Sul; Marumbi; Mauá da Serra; Novo Itacolomi; Ortigueira; Rio Bom; Rolândia; Rosário do Ivaí; Sabáudia; São João do Ivaí e São Pedro do Ivaí.

## GRUPO: DISPOSIÇÕES GERAIS

### SUB-GRUPO: APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

#### 63 - ALTERAÇÕES NO INSTRUMENTO COLETIVO:

As partes convenentes acordam que as condições negociadas neste instrumento coletivo integrarão os contratos individuais de trabalho dos trabalhadores pertencentes à categoria abrangida por esta Convenção Coletiva de Trabalho, podendo ser modificadas ou suprimidas mediante nova negociação coletiva.

### SUB-GRUPO: DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

#### 64 - DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO:

Qualquer transgressão ou descumprimento nas cláusulas da presente Convenção Coletiva de Trabalho aplicar-se-á multa equivalente a 10% (dez por cento) do piso salarial da categoria por cláusula, reguardando o cumprimento do parágrafo segundo da cláusula fiscalização do cumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho e penalidades.



**65 - 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 transmitida e registrada no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego, a fim de que se produzam os efeitos legais, na forma da lei.

Londrina, 24 de Fevereiro de 2017.

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

Sebastião Raimundo da Silva  
Diretor Presidente

**Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas, Material Elétrico e de Auto Peças de Apucarana**  
José Carlos Bittencourt  
Diretor Presidente