

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2024

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR000025/2023
DATA DE REGISTRO NO MTE: 09/01/2023
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR065599/2022
NÚMERO DO PROCESSO: 19980.129225/2022-01
DATA DO PROTOCOLO: 29/12/2022

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

SINDICATO DAS IND METAL.MECAN MATER ELETR DE PATO BRANC, CNPJ n. 78.675.949/0001-89, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). OLCIMAR TRAMONTINI;

E

SINDICATO DOS TRAB.IND.METAL.MEC.E MAT.ELETR.DE P.BRANCO E REGIAO SUDOESTE DO PR, CNPJ n. 78.685.344/0001-79, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ARI MARTINS DA SILVA PINTO;

FEDERACAO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS METALURGICAS, CNPJ n. 81.398.745/0001-52, neste ato representado(a) por seu Secretário Geral, Sr(a). ALFANI ALVES;

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de dezembro de 2022 a 30 de novembro de 2024 e a data-base da categoria em 01º de dezembro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e Material Elétrico**, com abrangência territorial em **Ampére/PR, Barracão/PR, Capanema/PR, Chopinzinho/PR, Clevelândia/PR, Coronel Vivida/PR, Dois Vizinhos/PR, Francisco Beltrão/PR, Itapejara d'Oeste/PR, Mangueirinha/PR, Mariópolis/PR, Marmeleiro/PR, Nova Prata do Iguçu/PR, Palmas/PR, Pato Branco/PR, Pérola d'Oeste/PR, Planalto/PR, Pranchita/PR, Realeza/PR, Renascença/PR, Salgado Filho/PR, Salto do Lontra/PR, Santa Izabel do Oeste/PR, Santo Antônio do Sudoeste/PR, São João/PR, São Jorge d'Oeste/PR, Verê/PR e Vitorino/PR.**

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - DO VALOR DO PISO SALARIAL**

Aos empregados admitidos pelas empresas fica assegurado, para a jornada de 220 (duzentos vinte horas) mensais, o qual vigorará a partir de 01 de dezembro de 2022, piso salarial de R\$ 1.885,38(um mil oitocentos e oitenta e cinco reais e trinta e oito centavos), ficando assegurado o pagamento proporcional para jornadas diversas da estabelecida neste *caput*.

a) Para fins tributários e previdenciários, considera-se o mês do efetivo pagamento.

b) As empresas que fizeram antecipações no período de 01/12/2021 até a data da assinatura desta convenção para compensação, deverão seguir a cláusula sétima desta convenção.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: eventuais diferenças salariais do mês de dezembro de 2022, décimo terceiro e férias, deverão ser pagas até 15 de janeiro de 2023, sem penalidades ou ônus.

c) O piso salarial a partir de 01/12/2023 será calculado da seguinte forma: INPC anual/acumulado de 01/12/2022 a 30/11/2023, mais o percentual de 1,5% (hum vírgula cinco por cento) . Exemplo: INPC 6% + 1,5% = 7,5%.

CLÁUSULA QUARTA - AUMENTO SALARIAL A PARTIR DE 01 DE DEZEMBRO DE 2023

a) Os salários dos empregados da categoria profissional acordante, até a parcela de R\$ 7.558,32 (sete mil, quinhentos e cinquenta e oito reais e trinta e dois centavos) serão majorados com o percentual do acumulado do INPC para o período de 01/12/2022 até 30/11/2023, mais 1,5%(hum vírgula cinco por cento), a partir de 1º/12/2023, percentuais estes que já contemplam aumento real, a ser aplicado sobre os salários vigentes em 01/12/2022, já corrigido na forma da convenção anterior. Exemplo: INPC 6% + 1,5% = 7,5%.

b) Os salários dos empregados da categoria profissional acordante, iguais ou superiores a R\$ 7.558,32 (sete mil, quinhentos e cinquenta e oito reais e trinta e dois centavos), à partir de 1º de dezembro de 2023, serão majorados com o percentual do acumulado do INPC para o período de 01/12/2022 até 30/11/2023 mais 1,5%(hum vírgula cinco por cento) sobre o valor de de R\$ 462,27 (quatrocentos e sessenta e dois reais e vinte e sete centavos), que já contempla aumento real. Exemplo: INPC 6% + 1,5% = 7,5%, logo, R\$ 462,27 x 7,5% = R\$ 469,94 (quatrocentos e sessenta e nove reais e noventa e quatro centavos).

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Por força da majoração de que trata as letras “a” e “b” acima, e clausula terceira, as partes consideram fechado e encerrado para todos os fins de direito o período de 1º/12/2022 a 30/11/2023, bem como aumento real;

PARÁGRAFO SEGUNDO: As empresas, em razão de possíveis dificuldades financeiras, poderão procurar os sindicatos envolvidos na presente Convenção Coletiva de trabalho (profissional e patronal), para acordar ajustes diferenciados de majoração salarial, inclusive aquelas que possuem sistema de participação nos lucros ou resultados.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Para fins tributários e previdenciários, considera-se o mês do efetivo pagamento.

PARÁGRAFO QUARTO: 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 e que contenham cláusulas a título de aumento, ou reajuste salarial.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUINTA - AUMENTO SALARIAL A PARTIR DE 01 DE DEZEMBRO DE 2022

a) Os salários dos empregados da categoria profissional acordante, até a parcela de R\$ 7.558,32 (sete mil, quinhentos e cinquenta e oito reais e trinta e dois centavos) serão majorados com o percentual de 6,0% (Seis inteiros por cento) a partir de 1º/12/2022, percentuais estes que já contemplam aumento real, a ser aplicado sobre os salários vigentes em 01/12/2021, já corrigido na forma da convenção anterior.

b) Os salários dos empregados da categoria profissional acordante, iguais ou superiores a R\$ 7.558,32 (sete mil, quinhentos e cinquenta e oito reais e trinta e dois centavos), à partir de 1º de dezembro de 2022, serão reajustados com um valor fixo de R\$ 462,27 (quatrocentos e sessenta e dois reais e vinte e sete centavos), que já contempla aumento real.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Por força da majoração de que trata as letras “a” e “b” acima, e cláusula terceira, as partes consideram fechado e encerrado para todos os fins de direito o período de 1º/12/2021 a 30/11/2022, bem como aumento real;

PARÁGRAFO SEGUNDO: As empresas, em razão de possíveis dificuldades financeiras, poderão procurar os sindicatos envolvidos na presente Convenção Coletiva de trabalho (profissional e patronal), para acordar ajustes diferenciados de majoração salarial, inclusive aquelas que possuem sistema de participação nos lucros ou resultados.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Para fins tributários e previdenciários, considera-se o mês do efetivo pagamento.

PARÁGRAFO QUARTO: 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 e que contenham cláusulas a título de aumento, ou reajuste salarial.

CLÁUSULA SEXTA - HORAS EXTRAS

As horas extras serão remuneradas com o adicional de 50%(cinquenta por cento) em relação à hora normal. As horas extras que excederem a 10 (dez) horas semanais, contadas a partir de segunda-feira, serão remuneradas, na parte que exceder, com um acréscimo de 70%(setenta por cento) calculado sobre o valor da hora normal.

PARÁGRAFO ÚNICO - As horas extras realizadas em dia destinado a repouso semanal remunerado (domingos e feriados) ou em dias pontes compensados, até o limite de 8 (oito) horas diárias, serão remuneradas com o adicional de 100%(cem por cento), sem prejuízo do recebimento do próprio dia, a que o empregado já fizera jus, enquanto as excedentes serão pagas com o adicional de 150%(cento e cinquenta por cento).

CLÁUSULA SÉTIMA - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO/VALE

As empresas concederão aos seus empregados, adiantamento de salários, nas seguintes condições:

- a) o adiantamento será de no mínimo 40%(quarenta por cento) do salário nominal mensal, desde que o empregado já tenha trabalhado, na quinzena, o período correspondente;
- b) o pagamento deverá ser efetuado no 15º (décimo quinto) dia que anteceder o dia do pagamento normal;
- c) o adiantamento somente não será concedido aos empregados que assim se manifestarem expressamente;
- d) poderão ser mantidas as condições atuais mais favoráveis;
- e) em havendo impossibilidade de a empresa manter o adiantamento salarial/vale, aqui pactuado, deverá a mesma entrar em contato com o Sindicato Obreiro, a fim de com este pactuar nova modalidade de pagamento.

CLÁUSULA OITAVA - ERRO NA FOLHA DE PAGAMENTO

- a) No caso de ocorrência inequívoca de diferença de salário, em prejuízo do empregado, na folha de pagamento ou adiantamento, a empresa se obriga a efetuar o pagamento da respectiva diferença, no prazo

de 5(cinco) dias úteis, a partir da data da constatação da diferença.

b) No caso de ocorrência inequívoca de diferença de salário, em prejuízo do empregador, na folha de pagamento ou adiantamento, o empregado se obriga a efetuar a devolução da respectiva diferença, no prazo de 05(cinco) dias úteis, a partir da data da constatação da diferença.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA NONA - COMPENSAÇÕES

Serão compensados todos os reajustes, antecipações salariais e aumentos espontâneos ou compulsórios concedidos no período de 01 de dezembro de 2021 até a data da assinatura desta Convenção referentes ao aumento de salário e Premio e/ou Abono assiduidade realizados no período de 01/12/2021 até a assinatura desta convenção, exceto as majorações salariais decorrentes de término de aprendizagem, implemento de idade, promoção por antiguidade ou merecimento, mérito, transferência de cargo, função, equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado e aumento real, expressamente concedido a esse título.

CLÁUSULA DÉCIMA - ADMISSÕES APÓS A DATA BASE

EMPREGADOS ADMITIDOS APÓS DATA-BASE DE 01 DE DEZEMBRO DE 2021 até 30/11/2022.

- A) Os empregados admitidos após a data-base para as funções sem paradigma, terão seus salários aumentados obedecendo a proporcionalidade, de acordo com a aplicação do percentual à razão 1/12 (um doze avos) ao mês contado da data de admissão;
- B) Os empregados admitidos após a data-base para as funções com paradigma, terão aplicado aos seus salários o mesmo percentual de aumento concedido ao paradigma, até o limite do menor salário da função;
- C) Ficam excluídos do aqui estabelecido os empregados admitidos a partir de 01/12/2022.

EMPREGADOS ADMITIDOS APÓS DATA-BASE DE 01/12/2022.

O reajuste salarial dos empregados admitidos após a data-base obedecerá aos seguintes critérios de acordo com o percentual correspondente:

- A) Os empregados admitidos após a data-base para as funções sem paradigma, terão seus salários aumentados obedecendo a proporcionalidade, de acordo com a aplicação do percentual à razão 1/12 (um doze avos) ao Mês contado da data de admissão;
- B) Os empregados admitidos após a data-base para as funções com paradigma, terão aplicado aos seus salários o mesmo percentual de aumento concedido ao paradigma, até o limite do menor salário da função;
- C) Ficam excluídos do aqui estabelecido os empregados admitidos a partir de 01/12/2023.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - SALARIO DO COMISSIONADO

Garante-se ao empregado que recebe exclusivamente a título de comissão, o piso salarial da categoria previsto nesta convenção, quando estas comissões não atingirem o valor do piso salarial.

PARÁGRAFO ÚNICO - Para efeito de cálculo da média salarial do comissionado ao pagamento do 13º salário e férias, serão utilizados os valores percebidos a título de comissão, referentes aos últimos 12(doze) meses.

SALÁRIO ESTÁGIO/MENOR APRENDIZ

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - JOVEM APRENDIZ

Fica assegurado como piso do Jovem Aprendiz o valor hora do salário mínimo nacional vigente.

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO

a) As empresas efetuarão nas folhas de pagamento de seus empregados o desconto das mensalidades de convênios médicos e odontológicos firmados pelo sindicato obreiro, desde que por esse autorizado.

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

b) As empresas poderão descontar mensalmente dos salários de seus empregados, de acordo com o artigo 462, da CLT, além dos descontos permitidos em lei, os referentes a planos médicos/odontológicos com participação dos empregados nos custos, alimentação, alimentos, convênios com supermercados, transporte, educação, lazer, medicamentos e clube/agremiações desde que previamente autorizados por escrito, pelos próprios empregados, ressalvado o direito dos mesmos reconsiderarem, no primeiro dia útil do mês e por escrito, a autorização anteriormente firmada, desde que não tenham débitos pendentes.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DO DESCONTO DE VALORES INVESTIDOS EM CAPACITAÇÃO

As empresas que participarem financeiramente da capacitação de seus empregados em cursos de capacitação, cursos técnicos, graduação e pós-graduação (lato e stricto sensu), poderão estabelecer políticas internas ou acordos individuais para criação de regras para regulamentar a forma de concessão dos benefícios, estabelecendo direitos e obrigações para a empresa e o funcionário.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ABONO ASSIDUIDADE

a) As empresas concederão, a partir de 01 de dezembro de 2022 até 30 de novembro de 2023, abono assiduidade, no valor de R\$ 235,00 (duzentos e trinta e cinco reais) por mês, aos empregados que não tiverem faltas.

b) As empresas concederão, a partir de 01 de dezembro de 2023 até 30 de novembro de 2024, abono assiduidade, no valor de R\$ 305,00 (trezentos e cinco reais) por mês, aos empregados que não tiverem faltas.

Parágrafo Primeiro: A modalidade de concessão deste abono fica a cargo de cada empresa, podendo o pagamento ser realizado por meio de vale-refeição, folha de pagamento, vale-alimentação, em dinheiro, depósito bancário, vale mercado, limitando-se ao valor estabelecido no *caput*.

Parágrafo Segundo As empresas que possuírem apuração de ponto diferente de mês corrido poderão apurar o valor do benefício conforme o período praticado.

Parágrafo Terceiro: Entende-se como “*falta*”, para fins da não concessão do abono estipulado no caput desta cláusula, qualquer ausência do empregado ao trabalho, inclusive aquelas justificadas por meio de atestado médico. São ainda excludentes da concessão os atrasos superiores a 04 (quatro) horas mensais que serão equiparados à “*falta*”, nos termos do artigo 58, parágrafo primeiro, da CLT. Não se enquadra como “*falta*” para fins de concessão deste benefício as seguintes justificativas: **a)** até 02 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica, **b)** até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento, **c)** por 5 (cinco) dias, em caso de nascimento de filho no decorrer da primeira semana, **d)** até 01 (um) dia, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva, **e)** no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na letra “c” do art. 65 da Lei nº 4.375, de 17 de agosto de 1964 (Lei do Serviço Militar), **f)** pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo, **g)** pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical, **h)** durante o período da licença maternidade.

Parágrafo Quarto: Em caso de atrasos superiores a 04 (quatro) horas até o limite de 12 (doze) horas mensais, os colaboradores receberão 50% (cinquenta por cento) do valor deste benefício, conforme o valor item “a” desta cláusula, e, em caso de atrasos superiores à 12 (doze) horas mensais, não receberão o valor deste benefício desta cláusula.

Parágrafo Quinto: As empresas que já concedem outro benefício similar, por exemplo e não se limitando, vale-refeição, vale-alimentação, em dinheiro, vale mercado, em igual ou superior valor ao aqui acordado, independente da modalidade, poderão compensar o valor aqui acordado. Caso o benefício concedido tenha valor inferior ao valor mínimo estabelecido no *caput*, as empresas deverão apenas reajustar o benefício para o equivalente à R\$ 235,00 (duzentos e trinta e cinco reais) mensais, para o período de 01/12/2022 até 30/11/2023, e, R\$ 305,00 (trezentos e cinco reais) para o período de 01/12/2023 até 30/11/2024.

Parágrafo Sexto: Excluem-se da presente cláusula os empregados que exerçam: cargo de confiança, menores aprendizes, trabalhadores intermitentes, estagiários, bem como quaisquer prestadores de serviços, excetuando-se os trabalhadores temporários nos termos da Lei 6.019/74.

Parágrafo Sétimo: O sindicato laboral e o sindicato patronal esclarecem que a inclusão deste abono nesta convenção coletiva de trabalho dá-se **exclusivamente sob caráter indenizatório**, não integrando a remuneração do empregado, seja a que título for, para qualquer fim.

Parágrafo Oitavo: A concessão do abono será efetuada de forma integral em caso de cumprimento integral desta cláusula pelo colaborador, e, facultativamente de forma parcial em caso de descumprimento desta cláusula, conforme a política estabelecida pela empresa para esta finalidade.

Parágrafo Nono: Nos meses em que ocorrer a admissão, demissão e férias do empregado, e a previsão de não enquadramento de “faltas” previsto no parágrafo terceiro, a concessão do benefício será proporcional aos dias trabalhados, desde que preenchidos os requisitos para sua concessão.

Parágrafo Décimo: O presente abono não será considerado direito adquirido.

Parágrafo Décimo primeiro: As empresas que possuírem acordo coletivo de trabalho que disponham de concessão de benefício similar, caso não haja negociação para a sua renovação por ocasião do seu término, enquadra-se automaticamente a presente cláusula.

Parágrafo Décimo segundo: Eventuais diferenças do abono assiduidade do mês de dezembro de 2022 deverão ser pagas até 15 de janeiro de 2023, sem penalidades ou ônus.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - TREINAMENTOS E DESLOCAMENTOS

Nos treinamentos opcionais, assim considerados os que não há exigência da empresa, os períodos de treinamento e de deslocamento não serão considerados como tempo à disposição do empregador, não se

tratando, portanto, de jornada de trabalho.

PARÁGRAFO ÚNICO: Para distinguir-se os treinamentos opcionais daqueles obrigatórios, as empresas deverão dispor de termo de opção para participação em treinamentos opcionais, devidamente assinado pelo empregado.

AUXÍLIO DOENÇA/INVALIDEZ

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO DOENÇA (ACIDENTE DE TRABALHO)

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

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

PARÁGRAFO SEGUNDO - Não sendo conhecido o valor básico da Previdência Social a complementação deverá ser paga em valores estimados. Em ocorrendo diferença a maior ou a menor deverá ser compensada no pagamento imediatamente posterior;

PARÁGRAFO TERCEIRO - Excluem-se os empregados afastados durante a vigência do contrato de experiência.

PARÁGRAFO QUARTO - Estando o empregado em gozo de auxílio por acidente de trabalho, as empresas fornecerão vales-transporte necessários à locomoção do mesmo para a realização da Perícia Médica quando solicitado pelo órgão previdenciário.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO POR MORTE OU INVALIDEZ PERMANENTE

No caso de falecimento do empregado, decorrente de acidente de trabalho, que recebe até 10(dez) vezes o salário mínimo, como salário nominal, a empresa pagará a título de auxílio por morte, em parcela única, juntamente com o saldo de salário e outras verbas trabalhistas remanescentes, 2 (dois) salários nominais(base). Se o falecimento tiver sido ocasionado por acidente do trabalho, será pago o valor equivalente a 3(três) salários nominais (base).

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Os valores estabelecidos nesta cláusula, para os empregados que percebem salário nominal(base) acima de 10(dez) vezes o salário mínimo será de 1(um) e 2(dois) salários nominais, respectivamente.

PARÁGRAFO SEGUNDO - A empresa que assim o desejar, poderá fazer substituir esta obrigação por seguro de vida equivalente, cujo custeio deverá ser de sua responsabilidade.

PARÁGRAFO TERCEIRO - O estabelecido nesta cláusula ("caput" e parágrafo primeiro e segundo) aplica-se aos casos de infortúnio dos quais venham a decorrer invalidez permanente.

PARÁGRAFO QUARTO - A responsabilidade das empresas que aderirem ao seguro de vida para a seus empregados fica limitada a entrega dos documentos ao(s) herdeiro(s) e/ou empregado(s) para habilitar(em)-se administrativamente e/ou judicialmente.

PARÁGRAFO QUINTO - Os valores pagos pela empresa em razão desta cláusula serão compensados/abatidos em eventual ação judicial envolvendo tal fato.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - SUBSÍDIOS PARA MEDICAMENTOS

Recomenda-se as empresas, sempre que possível o seguinte:

- a) o estabelecimento de convênios com farmácias e drogarias para aquisição de remédios pelos seus empregados, ou;
- b) o reembolso mediante o adiantamento para desconto em duas parcelas dos medicamentos adquiridos com receita médica, cujo custo de aquisição ultrapasse de 20% (vinte por cento) do salário base do empregado, ou;
- c) o estabelecimento de convênio com farmácia e drogarias, para desconto em folha de pagamento do mês seguinte ao da aquisição dos medicamentos, sempre que não for possível o parcelamento recomendado na letra "b".

CLÁUSULA VIGÉSIMA - ABONO POR APOSENTADORIA

O empregado com mais de 5(cinco) a 10(dez) anos de serviço na mesma empresa que solicitar demissão em decorrência de sua aposentadoria definitiva, terá assegurado um abono de 1,5(um e meio) do salário base.

Aos empregados com mais de 10(dez) anos de serviço na mesma empresa o abono será de 2(dois) salários base.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - SALÁRIO ADMISSÃO

Será garantido ao empregado admitido o piso da categoria.

PARÁGRAFO ÚNICO – Será garantida às empresas a adoção de normas internas para planos de cargos e salários, dispensadas quaisquer formas de homologação ou registro em órgão público.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

Para hipótese de, ocorrendo a rescisão do contrato de trabalho e não serem pagas as verbas decorrentes da rescisão a partir do dia legalmente exigível, a empresa incorrerá em multa equivalente a 01(um) dia de trabalho, como se o empregado trabalhando estivesse, multa esta que incidirá por dia de atraso que reverterá em favor do empregado. O valor desta multa não será computado para efeito de 13º salário, férias e quaisquer outras verbas rescisórias.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Em sendo o empregado comissionado, a multa será equivalente a 01(um) dia do salário nominal base, acrescido de 1/30(um trinta avos) da média de comissões paga na rescisão, multa esta que incidirá por dia de atraso e que reverterá em favor do empregado. O valor desta multa não será computado para efeito de 13º salário, férias e quaisquer outras verbas rescisórias.

PARÁGRAFO SEGUNDO - No caso do empregado não comparecer para o recebimento do valor devido, a empresa comunicará o fato ao Sindicato Profissional, isentando-se em consequência, da referida pena pecuniária.

PARÁGRAFO TERCEIRO - No caso de alegação de cometimento de falta grave, ensejadora de justa causa, incluem-se na obrigatoriedade estabelecida no "caput", apenas as verbas tidas como incontroversas(salário, férias vencidas, etc.).

PARAGRAFO QUARTO – O empregado que tiver mais de 06(seis)meses de trabalho na empresa é obrigatório a homologação da rescisão no sindicato laboral.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - MULTA DO FGTS

Recomenda-se às empresas, quando da rescisão do contrato de trabalho, em sendo o caso, observar o disposto no artigo 18, parágrafo 1º da lei nº 8.036/90, no que diz respeito à multa de 40%(quarenta por cento) ser incidente sobre o montante de todos os depósitos realizados na conta vinculada do empregado, durante a vigência do contrato de trabalho, atualizados monetariamente e acrescidos dos respectivos juros mesmo em tendo ocorrido saque para aquisição/amortização de casa própria ou aposentadoria.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - COMUNICAÇÃO DE FALTA GRAVE

Nos casos de rescisão de contrato de trabalho por justa causa, a empresa deverá comunicar ao empregado, indicando por escrito, contra recibo passado pelo empregado, a falta grave cometida pelo

mesmo.

Havendo recusa do empregado em fornecer o recibo de comunicação, a empresa será facultado supri-lo mediante a assinatura de duas testemunhas.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - AVISO PREVIO

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

ESTÁGIO/APRENDIZAGEM

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - JOVEM APRENDIZ

As empresas se comprometem a avaliar quais as funções/cargos que possibilitam a inclusão de jovem aprendiz para fins de atendimento ao disposto no art. 429 da CLT.

§1º Para fins de apuração da base de cálculo será considerada a quantidade de empregados ativos contratados por prazo indeterminado, ficando facultado às empresas pactuarem com o respectivo Sindicato Profissional outros cargos/funções que serão excluídos da base de cálculo por não demandarem formação técnica profissional específica, independentemente do que dispõe a CBO (Classificação Brasileira de Ocupações), ficando desde já excluídos da base de cálculo da cota de aprendizes, conforme Instrução Normativa nº. 146, artigo 2º, § 8º de 25 de julho de 2018, os seguintes:

- a) As funções que, em virtude da lei, exijam habilitação profissional de nível técnico ou superior.
- b) As funções caracterizadas como cargos de direção, de gerência ou de confiança, nos termos do inciso II do art. 62.
- c) Os trabalhadores contratados sob o regime de trabalho temporário instituído pelo art.2º da Lei nº. 6019, de 3 janeiro de 1974.
- d) A cota dos jovens aprendizes já contratados e cotas de pessoas com deficiência (PCD) e outras cotas que vierem a ser determinadas já contratadas.

Parágrafo único. Para fins de comprovação por impossibilidade do cumprimento da cota, a empresa deverá demonstrar para o sindicato profissional a utilização de todos os meios possíveis para contratação, incluindo contato com programas oficiais de colocação de mão de obra.

PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS

As empresas, na medida de suas possibilidades, promoverão a admissão de deficientes físicos, em funções compatíveis.

§único. Para fins de comprovação por impossibilidade do cumprimento da cota, a empresa deverá demonstrar para o sindicato profissional a utilização de todos os meios possíveis para contratação, incluindo contato com programas oficiais de colocação de mão de obra, sites e ONGs que atuam na causa da pessoa com deficiência e oferta de vagas por meio de veículos de mídia local e regional e jornais de grande circulação.

OUTROS GRUPOS ESPECÍFICOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - TELETRABALHO

- a) As empresas poderão adotar o regime de teletrabalho aos empregados ou grupo de empregados, cujo contrato de trabalho poderá estipular o regime de teletrabalho de forma integral ou híbrida, inclusive temporários, estagiários e aprendizes, bastando para tanto a formalização da alteração com prazo de 48 horas de antecedência.
- b) As empresas poderão incluir nestas políticas de flexibilização do local de trabalho, os empregados portadores de deficiência.
- c) A alteração do regime remoto para presencial poderá ser feita pela empresa a qualquer momento, através de chamamento eletrônico (e-mail, whatsapp), devendo o empregado retornar à atividade presencial no prazo de 48 horas após a comunicação.
- d) Aplicam-se aos contratos de trabalhos que estipulem o regime de teletrabalho a presente CCT, como a fixação do piso salarial e demais previsões econômicas e sociais.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CARGOS DE CONFIANÇA

Em consonância aos Artigos 62 Alínea "I" e 611-A "V" da CLT, as empresas poderão considerar exercentes de cargo de confiança os empregados em cargos de Supervisão, Coordenação, Gerência e Diretores, aplicando-se para apuração da gratificação o salário base do colaborador acrescido do percentual de 40% sobre referido salário base ou do menor salário aplicado para a função, enquanto perdurar o exercício do cargo de confiança. Não se aplica para a apuração da gratificação o salário base de outros colaboradores eventualmente considerados paradigmas ou de colaboradores subordinados que tenham maior remuneração.

ATRIBUIÇÕES DA FUNÇÃO/DESVIO DE FUNÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - SALÁRIO DE SUBSTITUIÇÃO

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

PARÁGRAFO PRIMEIRO- A substituição superior a 120(cento e vinte dias) dias deixará de ser eventual, passando o substituído a ser efetivado na função do substituído, exceto se este estiver sob amparo da Previdência Social.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Quando for para substituição de licença maternidade poderá ser de até 150(cento e cinquenta dias) considerando que a mesma gozará férias seguida da licença maternidade, sem direito o substituído de ser efetivado na função do substituído.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Para as empresas que se encaixem na empresa cidadã, a substituição de licença maternidade poderá ser de 180 (cento e oitenta).

ADAPTAÇÃO DE FUNÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - PERÍODO DE EXPERIÊNCIA PARA PROMOÇÃO

Fica autorizado a realização de mudança de função, para fins de avaliar a possibilidade de promoção do colaborador para a função desejada, reconhecendo-se que esse período de experiência é de caráter transitório, e pelo prazo máximo de até 90 (noventa) dias. Referida autorização poderá ser aplicada apenas 2 (duas) vezes ao ano para cada colaborador. Essa autorização deverá ser formalizada entre empresa e colaborador, fornecendo uma via ao colaborador deste período de experiência para promoção.

A realização do período de experiência de cargo e/ou função pelo colaborador, na forma desta cláusula, não lhe gerará nenhum direito ou expectativa de direito para o novo cargo e/ou função, e, no caso da empresa não realizar a promoção de cargo e/ou função após esse período de avaliação, o colaborador retornará ao seu cargo e/ou função anteriormente exercido, e, não haverá nenhum acréscimo de valores ou mesmo de modificação do contrato de trabalho, e, nenhuma anotação em CTPS é devida, ou no esocial, bem como outros documentos internos.

Durante esse período de avaliação, não haverá nenhum acréscimo de valores ou mesmo de modificação do contrato de trabalho, e, nenhuma anotação em CTPS é devida, ou no esocial, bem como outros documentos internos. Somente será realizada a alteração de função e adequação dos vencimentos para a nova função após a efetivação da promoção, e, somente após a efetivação da promoção passará a ser exigida as atualizações na CTPS e/ou esocial, e, adequação dos vencimentos.

Parágrafo único: As empresas que desejarem realizar eventuais pagamentos ao colaborador durante o período de experiência por força das atividades do cargo e/ou função, informarão no recibo/holerite de pagamento se tratar de abono de salário por força desta cláusula convencional de experiência para promoção de cargo e/ou função, de caráter transitório. Em caso da empresa não realizar a promoção no período ajustado nesta cláusula convencional, nenhum desconto será realizado do colaborador, e, cessará imediatamente o pagamento do abono descrito neste parágrafo, sem quaisquer direitos adquiridos ao colaborador para esse acréscimo transitório e sem caráter salarial.

FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS DE TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - AUTOMAÇÃO

Aos funcionários que tiverem suas funções extintas ou modificadas por alterações tecnológicas dos meios ou processos de produção e que permanecerem no quadro de lotação, recomenda-se o treinamento adequado para aprendizagem a eventual ocupação de novas funções.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - UNIFORMES, FERRAMENTAS E EPI'S

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

b) O empregado se obrigará ao uso devido, a manutenção e limpeza adequada dos equipamentos e uniformes que receber e 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, ou na impossibilidade da devolução, o desconto correspondente ao custo pago pela empresa.

c) Quando do fornecimento do equipamento, as empresas instruirão seus empregados quanto ao uso adequado, manutenção e cuidados necessários.

d) Quando, no desempenho de suas funções, for exigido o uso de óculos de segurança será garantido, gratuitamente, aos empregados com deficiência visual, óculos corretivos de segurança.

- e) As empresas fornecerão, sem qualquer ônus ao empregado, as ferramentas e instrumentos de precisão, necessários e utilizados no local de trabalho, para a prestação dos serviços respectivos.
- f) As ferramentas ou instrumentos de precisão serão reembolsados pelos empregados, na ocorrência de perda ou dano causado pelo uso indevido, ressalvado o desgaste normal das ferramentas.
- g) O empregado poderá ser impedido de trabalhar, com perda do respectivo salário e frequência, quando não se apresentar ao trabalho com o equipamento de proteção individual (uso inadequado inclusive) ou em más condições de higiene.

ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE DA GESTANTE

Garante-se a estabilidade provisória da empregada gestante até 150(cento e cinquenta)dias após o parto, assegurando-se lhe o direito de, em permanecendo no emprego amamentar o seu filho, gozando de descanso de 30(trinta)minutos em cada turno de trabalho.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - A critério da empregada o descanso a que alude o caput da cláusula poderá ser gozado cumulativamente no início ou término da jornada diária.

PARÁGRAFO SEGUNDO - A comunicação de gestante, deverá ser feita até 30(trinta)dias após a rescisão ou assim que tiver conhecimento da gestação.

PARÁGRAFO TERCEIRO - A garantia acima cessará no caso de rescisão de contrato de trabalho por mútuo acordo entre empregado e empregador, com assistência do Sindicato Profissional.

ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - EMPREGADO COM IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR

Os empregados selecionados para prestarem Serviço Militar Obrigatório terão estabilidade provisória desde a convocação até 30 dias após a dispensa pelos órgãos das forças armadas.

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

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA

a) Aos empregados que comprovadamente, manifestarem por escrito e na vigência do seu contrato de trabalho, a condição de estarem a um máximo de 12(doze) meses da aquisição do direito à aposentadoria, e que, contem com um mínimo de 5(cinco) anos na atual empresa, ou que estejam a 18(dezoito) meses da aquisição do direito de aposentadoria e contem com 10(dez) anos de serviço na atual empresa, fica assegurado o emprego ou salário durante o período que falta para aposentar-se. A manifestação por escrito e na vigência do contrato, dirigida para a empresa, deverá ser instruída com documento legal comprovando o período faltante para a concessão da aposentadoria, para fins de comprovação da estabilidade prevista nesta cláusula. O documento legal considerado válido para fins de comprovação da estabilidade provisória será único e exclusivamente o concedido pela autarquia previdenciária - INSS.

b) Completados os 30(trinta) anos de serviço, ou período necessário à obtenção de aposentadoria especial, sem o que o empregado requeira, fica extinta esta garantia convencional.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - LOCAL PARA ALIMENTAÇÃO

As empresas com mais de 15(quinze) empregados, onde os mesmos habitualmente fazem suas refeições no local de trabalho, fornecerão instalações adequadas para que façam suas refeições, no recinto da empresa, ou pelo menos, fornecerão mesas, cadeiras, fogão e geladeira para que os empregados os utilizem para as refeições.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ÁGUA POTÁVEL

A água potável oferecida aos trabalhadores deverá ser submetida anualmente á análise bacteriológica. Os reservatórios e caixas de água deverão ser mantidos em condições de higiene e limpeza.

PARÁGRAFO ÚNICO - O resultado do exame anual deverá ser afixado no quadro de avisos da empresa. Recomenda-se que o mesmo seja enviado ao sindicato Profissional o qual também poderá solicitá-lo uma vez ao ano.

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO

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

Paragrafo Único: As empresas que efetuam pagamento via depósito bancário poderão disponibilizar os comprovantes de pagamento de salário referido no caput através do próprio sistema do banco, sem custo para o empregado.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIO PARA A PREVIDÊNCIA

As empresas deverão preencher a documentação exigida pelo INSS quando solicitado pelo empregado, e fornecê-la obedecendo aos seguintes prazos máximos:

- a) para fins de obtenção de Auxílio Doença: 5(cinco) dias úteis;
- b) para fins de aposentadoria: 10(dez)dias úteis;
- c) para fins de obtenção de aposentadoria especial: 15 (quinze)dias úteis.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - REVISTA

As empresas que adotam a prática da revista nos empregados deverão fazê-la por pessoas do mesmo sexo, subentende-se as revistas que impliquem contato físico. Não havendo contato físico ou inspeção de bolsas ou objetos pessoais, as empresas ficam liberadas dessa clausula.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - COMPENSAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO

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

a) extinção completa do trabalho aos sábados: as horas de trabalho correspondentes aos sábados, serão compensadas no decurso da semana de segunda a sexta-feira, com o acréscimo de até, no máximo, 2 (duas) horas diárias, de maneira que nesses dias sejam completadas as horas semanais conveniadas, respeitados os intervalos de lei.

b) extinção parcial do trabalho aos sábados: as horas correspondentes à redução do trabalho aos sábados, serão da mesma forma compensadas pela prorrogação da jornada de segunda a sexta-feira, observadas as condições gerais básicas referidas no item anterior.

c) competirá a cada empresa, de comum acordo com seus empregados, fixar a jornada de trabalho para efeito de compensação, objetivando a extinção total ou parcial do expediente aos sábados, dentro das normas aqui estabelecidas. Com a manifestação expressa do comum acordo antes referido, tem-se como cumpridas as exigências legais, sem outras formalidades.

II) As empresas poderão estabelecer programas de compensação de dias úteis intercalados com feriados de fim de semana, de sorte que possam os empregados ter período de descanso mais prolongado, inclusive nos dias de carnaval, com comunicação ao Sindicato profissional.

III) Quando o feriado coincidir com sábado, a empresa que trabalhar sob o regime de compensação de hora de trabalho poderá, alternativamente:

a) reduzir a jornada diária de trabalho, subtraindo os minutos relativos à compensação:

b) pagar o excedente como horas extraordinárias, nos termos desta Convenção Coletiva de Trabalho,

c) Pactuar banco de horas exclusivamente para a finalidade do inciso III desta cláusula, com apuração anual ou semestral dos créditos e débitos das horas e quitar o saldo credor em favor do funcionário até dezembro de cada ano, mediante concessão de folgas compensatórias ou realizar o pagamento como horas extras, zerando o banco de horas. Caso haja até dezembro de cada ano, saldo devedor do funcionário apurado neste período, as empresas não realizarão descontos ou exigirão a compensação pelo funcionário, zerando o banco de horas. No cômputo desse Banco de Horas poderão ser considerados como débito os minutos relativos à compensação dos feriados que recaem em dias normais da semana.

IV – Quando o feriado coincidir com dias da semana (segunda-feira à sexta-feira), as indústrias poderão considerar como débito os minutos relativos à compensação da jornada de sábado que recair em feriados de dias da semana, e, poderão ajustar a compensação nos demais dias úteis ou incluir referidos minutos em bancos de horas.

V - As empresas que optarem pelo meio de compensação de jornada, considerada "SEMANA ESPANHOLA", ou seja, em uma semana trabalha 48 horas (de Segunda à Sábado), sem o pagamento de hora extra a partir da Quarta diária no Sábado, compensará na semana seguinte, trabalhando 40 horas (Segunda à Sexta) deverão firmar acordo junto ao Sindicato dos Trabalhadores.

VI - As empresas poderão estabelecer abonos ou concessão de benefícios, como cestas básicas, vale-refeição, pagamentos ou abonos em folha de pagamento, vale-alimentação, em espécie, depósito bancário, vale mercado, sem caráter salarial, não integrando o salário para quaisquer finalidades.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - DESCANSO INTRAJORNADA

Tendo em vista que as empresas podem se interessar em obter autorização ministerial para a redução de descanso intrajornada, o sindicato profissional, desde logo manifesta sua expressa concordância relativamente a esta pretensão.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - HORÁRIO ESPECIAIS DE TRABALHO

As empresas poderão firmar acordos com os seus empregados em sua totalidade ou em setores específicos, relativamente a horários especiais de trabalho, tendo em vista manter o processo de produção, evitando assim a interrupção nas áreas em que por motivo de ordem técnica não seja possível a parada das máquinas e/ou equipamentos, com comunicação prévia ao sindicato.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

As empresas poderão estabelecer, quando se tratar de acordo coletivo, em sua totalidade ou em setores específicos, em qualquer tempo, dentro da vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, flexibilização da jornada de trabalho, através de um sistema de débito e crédito de horas, formando um banco de horas.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - As empresas que optarem pela utilização deste mecanismo poderão convocar o Sindicato Profissional e o Sindicato Patronal para participarem da negociação para fixação das regras relativas à flexibilização de jornada.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Aprovado pela maioria absoluta simples dos trabalhadores, será utilizado o modelo de acordo coletivo em anexo.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - REGISTRO DA JORNADA DE TRABALHO

As partes reconhecem que a jornada de trabalho inicia-se com a efetiva ocupação do posto de trabalho, e que o tempo despendido de deslocamento da residência e/ou outra localização do colaborador ao posto de trabalho, e, vice versa, por meios de transporte próprio, público ou fornecido pela empresa, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.

a) O controle de jornada de trabalho dos empregados poderá ser realizado pelas empresas através do uso de cartão/crachá, biometria e reconhecimento facial.

b) É válida a assinatura digital ou eletrônica dos empregados nos documentos decorrentes do contrato de trabalho e alterações.

c) A contrafé dos documentos assinados eletronicamente poderão ser enviadas ao e-mail informado pelo empregado, quando de sua em sua admissão. A empresa somente fornecerá cópias impressas dos documentos assinados eletronicamente, mediante solicitação por escrito do empregado.

Parágrafo único: As partes ajustam que a batida de ponto, que não supere 10 (dez) minutos do início da jornada, ou, 10 (dez) minutos superiores ao término da jornada de trabalho, não implicará em descontos ao colaborador ou acréscimos de horas extras.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - PRÉ ASSINALAÇÃO

As empresas poderão adotar o sistema de pré-anotação dos registros de intervalos intrajornada de seus empregados, bem como, aqueles destinados as pausas legalmente previstas ou assim determinadas pela empresa em razão de medidas de ergonomia.

FALTAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - ABONO 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 estabelecimento oficial, pré-avisado o empregador e feita posterior comprovação.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - AUSÊNCIAS LEGAIS

- a) O empregado que contrair matrimônio terá direito a 3(três) dias úteis consecutivos de gala, sem prejuízo de salário, pré-avisada a empresa e mediante apresentação da competente certidão de casamento.
- b) O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo de salário, por 1(um)dia em caso de falecimento de sogro ou sogra, mediante comprovação.
- c) No caso de internação de cônjuge, coincidente com a jornada de trabalho, ou de filhos quando houver impossibilidade do outro cônjuge ou companheiro(a) efetuá-la, a ausência do(a) empregado(a), naquele dia, não será considerada para efeito de descanso semanal remunerado, férias e 13ºsalário, apresentada a posterior comprovação.
- d) no caso de ausência do empregado motivada pela necessidade de obtenção de documentos legais pessoais, mediante posterior comprovação, a falta não será considerada para efeito de descanso semanal remunerado, férias e 13ºsalário. Não se aplicará este item (item "d") quando o documento puder ser obtido em dia não útil.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - DESCONTO DE SALÁRIO PELA AUSÊNCIA DE BATIDA DE PONTO

As empresas descontarão do salário do empregado que deixar de marcar os horários de entrada e/ou saída em seu cartão de ponto.

Parágrafo primeiro: Antes do aplicar as medidas disciplinares cabíveis o empregador poderá optar na orientação do empregado por escrito até 3 (três) vezes.

Parágrafo segundo: O desconto a que se refere o *caput* independe das medidas disciplinares cabíveis.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - ALTERAÇÃO DE JORNADA

Por meio de acordo entre a empresa e empregado, devidamente anotado na CTPS, poderá haver redução salarial decorrente de redução de jornada inicialmente contratada, desde que na alteração para jornadas inferiores mantenha-se preservado o valor do salário-hora vigente do empregado.

FÉRIAS E LICENÇAS

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - FÉRIAS PROPORCIONAIS

Os empregados com menos de 12(doze) meses de contrato de trabalho que rescindirem, por demissão espontânea, pacto laboral farão jus ao recebimento de férias proporcionais.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - INÍCIO DAS FÉRIAS

É vedado o início das férias dos empregados no período de dois dias antes que antecedem feriados ou repouso semanal remunerado.

PARÁGRAFO ÚNICO - No caso de férias coletivas, os dias 25 de dezembro e 01 de janeiro não serão considerados para efeito da contagem dos dias gozados, portanto, não incidindo sobre os dias referidos o terço constitucional de férias.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - PREVENÇÃO DE ACIDENTES COM PRENSAS MECÂNICAS

As prensas mecânicas deverão dispor de mecanismo de segurança que previnam a ocorrência de acidentes com os empregados que operam essas máquinas.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - ATENDIMENTOS EMERGENCIAIS

As empresas que trabalhem no período noturno oferecerão condições de remoção, em caso de acidente do trabalho ou doença, quando necessário o afastamento do empregado do local de trabalho.

Paragrafo Único: Em caso de emergência o atendimento emergencial poderá ser realizado pelos brigadistas capacitados.

INSALUBRIDADE

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - EMISSÃO DE LAUDO DE INSALUBRIDADE

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

TREINAMENTO PARA PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS DO TRABALHO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - MEDIDAS DE PROTEÇÃO

No primeiro dia de trabalho do empregado, a empresa fará o treinamento com equipamento de proteção, dará conhecimento das áreas perigosas e/ou insalubres e informará sobre os riscos dos eventuais agentes

agressivos de seu posto de trabalho.

EXAMES MÉDICOS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - EXAMES MÉDICOS

Será obrigatório e gratuito o exame médico por ocasião da admissão, periódico, na mudança de função, no retorno ao trabalho, depois de afastado por período igual ou superior a trinta dias por motivo de doença ou acidente, de natureza ocupacional ou não, ou parto, e demissional, respeitando os prazos legais.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Será fornecido ao empregado, quando por este ou seu médico forem requeridos, o resultado dos exames admissional, periódicos, na mudança de função, no retorno ao trabalho, depois de afastado por período igual ou superior a trinta dias por motivo de doença ou acidente, de natureza ocupacional ou não, ou parto, e demissional.

PARÁGRAFO SEGUNDO - A segunda via do atestado de Saúde Ocupacional (ASO) será obrigatoriamente entregue ao trabalhador, mediante recibo na primeira via.

PARÁGRAFO TERCEIRO - As empresas fabricantes ou recuperadoras de baterias que manipulam óxido de chumbo, submeterão seus empregados a exames médicos específicos.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - EXAMES LABORATORIAIS

O empregado será dispensado do trabalho, no caso de existir a necessidade de Submeter-se a exames laboratoriais, quando solicitado pelo médico da empresa do sindicato ou da Previdência Social, pelo tempo necessário a realização dos exames mediante a respectiva comprovação posterior.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - ATESTADOS MÉDICOS

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

PARÁGRAFO ÚNICO - Será fornecido o CID (Código Internacional de Doenças) desde que o paciente autorize.

PRIMEIROS SOCORROS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - NECESSIDADES HIGIÊNICAS

a) Nas empresas que utilizam mão-de-obra feminina, as enfermarias ou caixas de primeiros socorros deverão conter absorventes higiênicos, para ocorrências emergenciais;

b) As empresas proporcionarão, gratuitamente, produtos adequados a higiene pessoal de seus empregados, de acordo com as condições específicas do trabalho realizado.

RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - COMUNICADO DO SINDICATO

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

LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS

Os dirigentes sindicais eleitos e no máximo de 01(um) por empresa, pertencentes ao Sindicato Profissional convenente, serão liberados por até 20 dias para a data base 2020/2021, e 20 dias para o período de 2021/2022, sucessivos ou alternados, no prazo de vigência desta convenção, para que, sem prejuízo de seus salários, nas empresas onde sejam empregados, possam comparecer a assembleias, congressos, cursos e outras promoções sindicais ou de organismos oficiais, desde que haja a comunicação prévia, no mínimo de 5(cinco) dias com a comprovação do efetivo comparecimento no evento.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - TAXA DE REVERSÃO SALARIAL

Em conformidade com o contido no TAC – Termo de Ajustamento de Conduta – nº 44/2014, firmado entre o Sindicato Laboral e o Ministério Público do Trabalho – MPT no IC 000016.2014.09.010/0, em especial o disposto no Despacho decisório do MPT, de 02 de setembro de 2019, e, por decisão de Assembleia Geral Ordinária da Categoria Profissional - Ata de Assembleia do dia 24/11/2018 – docs. anexos à presente Convenção, bem como pelo fato do Sindicato Patronal e as empresas não realizarem quaisquer atos de ingerência sobre assuntos e suas contribuições, que envolvam os empregados associados e não associados abrangidos por esta Convenção e o Sindicato Laboral, será procedido o desconto no salário dos empregados associados e não associados abrangidos por esta Convenção na importância correspondentes de 1,5% (um, cinco por cento) mensal, do piso da categoria, a partir do mês de 01 de dezembro de 2022, que deverá ser recolhido a entidade de classe até o décimo dia útil subsequente ao do desconto, conforme estabelecido na assembleia do sindicato laboral.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Excetua-se do desconto, tão somente, os empregados cuja contribuição sindical seja, na forma da legislação vigente, devidamente recolhida para entidade sindical representativa de categoria profissional diversa da convenente ou os que foram excluídos por decisão de Assembleia;

PARÁGRAFO SEGUNDO – Nos termos do TAC – Termo de Ajustamento de Conduta - nº 44/2014, firmado entre a Entidade Sindical Laboral e o Ministério Público do Trabalho – MPT, fica estabelecido o direito de oposição dos trabalhadores não associados para a primeira contribuição, o prazo de 20 (vinte) dias a contar do registro do instrumento coletivo de trabalho pela Superintendência Regional do Trabalho e Emprego no

Estado do Paraná, e divulgação do referido instrumento, bem como a qualquer tempo para as demais contribuições para o não sindicalizado, caso em que não haverá devolução dos valores já recebidos pelo sindicato profissional.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O direito de oposição será exercido verbalmente pelo trabalhador perante o sindicato, nos seguintes locais e horários: na sede de Pato Branco na Avenida Tupy, 4129 – Bairro Cristo Rei – Pato Branco fone: 46 3223 2976, com horário de atendimento de segunda à sexta-feira das 08hs às 12hs e das 13h30minhs às 18hs; subsede de Francisco Beltrão na Avenida Antônio Silvío Barbieri, 2069, fone: 46 3527 4475, com horário de atendimento de segunda à sexta-feira das 13h30minhs às 18h00min horas.

PARÁGRAFO QUARTO – O pedido de oposição será reduzido a termo por representante autorizado pelo sindicato devidamente assinado pelo trabalhador. Caso o trabalhador solicitante seja analfabeto será colhida a digital do mesmo, juntamente com a assinatura de uma testemunha que poderá ser o próprio representante do sindicato.

PARÁGRAFO QUINTO: O trabalhador não associado poderá agendar verbalmente, por qualquer meio, com o representante do sindicato a melhor forma para reduzir o pedido a termo dentro do prazo de 20 (vinte) dias.

PARÁGRAFO SEXTO: O pagamento da reversão será efetuado através de guias especiais, que serão enviadas as empresas. Após o recolhimento, deverão as mesmas ser enviadas ao sindicato profissional, acompanhada da relação nominativa dos empregados contribuintes, com os respectivos valores;

PARÁGRAFO SÉTIMO - A mesma taxa de reversão será descontada dos empregados que vierem a serem admitidos dentro do período de vigência desta convenção por ocasião do seu primeiro pagamento excetuando-se os empregados que comprovem ter efetivado tal recolhimento.

PARÁGRAFO OITAVO - Quaisquer divergências, esclarecimentos ou dúvidas dos trabalhadores, deverão ser tratados diretamente com o sindicato profissional, inclusive sobre os procedimentos acerca da aceitação ou oposição, e o sindicato profissional assume toda e qualquer responsabilidade em relação à existência, validade e eficácia desta cláusula, perante seus empregados associados e não associados abrangidos por esta Convenção e/ou terceiros e/ou órgãos da Administração Pública em geral.

PARÁGRAFO NONO - A presente cláusula baseia-se no despacho decisório da Procuradoria do Ministério Público do Trabalho, de 02 de setembro de 2019, retirado do IC 000016.2014.09.010/0, o qual resultou no TAC nº 44/2014, firmado entre o Sindicato Laboral e o Ministério Público do Trabalho – MPT, e, Ata de Assembleia do dia 24/11/2018, realizada nas dependências do Sindicato Laboral, cuja convocação foi publicada nos jornais de circulação da região, e, desta forma, o Sindicato Laboral declara, para os devidos fins, que assume todas e quaisquer responsabilidades civil, criminal e/ou administrativa, decorrente do conteúdo desta cláusula e pelos descontos efetuados, e isenta as indústrias e o Sindicato Patronal, de toda e qualquer discussão acerca da validade da presente cláusula. Assim, em caso de conflito de obrigações estabelecidas para as indústrias, prevalecerá a obrigação mais específica e contida no TAC firmado pelas indústrias, sem que isso resulte em quaisquer descumprimentos legais e/ou convencionais pelas indústrias sobre o aqui estabelecido.

PARÁGRAFO DÉCIMO - É vedado aos empregadores ou a seus prepostos a adoção de quaisquer procedimentos visando a induzir os empregados em proceder oposição ao desconto.

PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO - O descumprimento pela empresa, do recolhimento da reversão salarial a que se refere o "caput" da cláusula, no prazo de até o décimo dia do mês subsequente ao desconto determinará a incidência de multa idêntica a prevista ao ART 600 da CLT.

PARÁGRAFO DÉCIMO SEGUNDA – As partes convenientes ajustam que a presente cláusula está inserida no exercício da ampla liberdade negocial e sindical dos trabalhadores e empregadores, admitindo-se o direito do trabalhador não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, desde que aprovada na assembleia da categoria profissional, qualquer cobrança ou desconto salarial previsto na presente convenção coletiva, nos termos do (art. 611-B, inc. XXVI da CLT).

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - TAXA DE CONTRIBUIÇÃO AO SINDICATO PATRONAL

De acordo com as decisões da respectiva Assembleia Geral e a legislação vigente, em especial pelo art. 8º, III, V e VI, da CRFB/88, e, artigos 611 da CLT e art. 14 da Lei Federal nº 5.584/71, e, despacho decisório da Procuradoria do MPT proferido no IC 00016.2014.09.010/0, de setembro de 2019, os quais reforça o direito de associação e de representação sindicais, as empresas filiadas e integrantes das categorias representadas, recolherão ao Sindicato Patronal abaixo firmado nos seguintes termos:

a) a quantia de R\$ 90,00 (noventa reais) para empresas não associadas, a título de taxa de reversão assistencial, acrescida de R\$ 9,00 (nove reais) por funcionário a serem recolhidos nos meses de janeiro/2023; maio/2023 e julho/2023;

b) a quantia de R\$ 50,00 (cinquenta reais) para empresas associadas, à título de taxa de reversão assistencial, acrescida de R\$ 5,00 (cinco reais) por funcionário a serem recolhidos nos meses de janeiro/2024, maio/2024 e julho/2024.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - MULTA POR ATRASO NO RECOLHIMENTO DE MENSALIDADES

A empresa deverá recolher a mensalidade do sindicato, autorizada e paga por seus empregados até 10(dez) dias após ter sido feito o desconto.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - No caso de cobrança feita pelo próprio sindicato, a empresa terá 5(cinco) dias após receber a notificação de cobrança para proceder ao pagamento;

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - FIXAÇÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

As empresas que se enquadram na presente convenção coletiva deverão providenciar a fixação deste instrumento em local visível de circulação dos trabalhadores, podendo ser em mural de aviso ou equivalente, nos termos do art. 614, § 2º da CLT e do TAC- Termo de Ajustamento de Conduta nº 1806/2011, assinado pelos sindicatos com o Ministério Público do Trabalho.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS

As partes estabelecem que poderão a empresa e seu empregado, mediante termo anual escrito, fazer a quitação anual das verbas pagas ao empregado, conforme previsto no Artigo 507-B, da Consolidação das Leis do Trabalho.

§1º O termo discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificados.

§2º A homologação do termo de quitação anual será realizada com a assistência do Sindicato dos trabalhadores mediante agendamento prévio, cuja taxa de serviços será de R\$ 50,00 (cinquenta reais), pago diretamente ao Sindicato Laboral, mediante pagamento de boleto bancário pelas empresas.

§3º As verbas discriminadas no termo de quitação anual terão plena, geral e irrevogável quitação das partes para qualquer efeito legal.

DISPOSIÇÕES GERAIS

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

a) A vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho terá validade somente no período de 01 de dezembro de 2022 a 30 de novembro de 2024, não podendo ter *aplicação da ultratividade após sua vigência*.

b) A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) Econômicas, compreendida no 14º Grupo (19º Grupo, portaria MTb nº. 3.268 de 29/09/88 - Art. 577 da CLT) do plano da Confederação Nacional das Indústrias, das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Materiais Elétricos e da CNTM - Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos, previstos nas cartas sindicais, com abrangência territorial em Ampére/PR, Barracão/PR, Bela Vista Da Caroba/PR, Boa Esperança Do Iguaçu/PR, Bom Jesus Do Sul/PR, Bom Sucesso do Sul/PR, Capanema/PR, Chopinzinho/PR, Clevelândia/PR, Coronel Domingos Soares/PR, Coronel Vivida/PR, Cruzeiro Do Iguaçu/PR, Dois Vizinhos/PR, Enéas Marques/PR, Flor Da Serra Do Sul/PR, Francisco Beltrão/PR, Honório Serpa/PR, Itapejara D'Oeste/PR, Manfrinópolis/PR, Mangueirinha/PR, Mariópolis/PR, Marmeleiro/PR, Nova Esperança Do Sudoeste/PR, Nova Prata Do Iguaçu/PR, Palmas/PR, Pato Branco/PR, Pérola D'Oeste/PR, Pinhal De São Bento/PR, Planalto/PR, Pranchita/PR, Realeza/PR, Renascença/PR, Salgado Filho/PR, Salto Do Lontra/PR, Santa Izabel Do Oeste/PR, Santo Antônio Do Sudoeste/PR, São João/PR, São Jorge D'Oeste/PR, Saudade Do Iguaçu/PR, Sulina/PR, Verê/PR e Vitorino/PR.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - PENALIDADES

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

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - FORO

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

}

OLCIMAR TRAMONTINI
PRESIDENTE
SINDICATO DAS IND METAL.MECAN MATER ELETR DE PATO BRANC

ARI MARTINS DA SILVA PINTO
PRESIDENTE
SINDICATO DOS TRAB.IND.METAL.MEC.E MAT.ELETR.DE P.BRANCO E REGIAO SUDOESTE DO PR

ALFANI ALVES
SECRETÁRIO GERAL
FEDERACAO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS METALURGICAS

ANEXOS

ANEXO I - FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

ANEXO DA CLÁUSULA Nº 46 FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO, CONSTANTE DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

ACORDO COLETIVO SOBRE FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

De um lado (empresa...) e de outro o (Sindicato...), de acordo com o deliberado em Assembléia Geral Extraordinária legalmente convocada e realizada nos termos da legislação em vigor, resolvem entre si celebrar o Acordo Coletivo de Trabalho que passa a fazer parte integrante dos contratos individuais, nos termos das cláusulas e condições a seguir:

Cláusula Primeira - Do Objeto

As partes, acreditando na modernidade das relações entre o Capital e o Trabalho, resolvem flexibilizar a jornada de trabalho dos empregados, que será administrada através de débito e crédito, formando-se um Banco de Horas.

Cláusula Segunda - Fundamentação Legal

O presente Acordo Coletivo de Trabalho está amparado pelo que dispõe o art. 59 da CLT, parágrafo 2º, estabelecendo que o excesso de horas em um dia pode ser compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, a soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de 10 (dez) horas diárias.

Cláusula Terceira - Da Jornada - Critério de Compensação

As horas trabalhadas na semana, compostas pela jornada contratada acrescidas da prorrogação, que não pode ultrapassar 10 (dez) horas diárias, serão creditadas no Banco de Horas para posterior compensação através da concessão de folgas ou adicionadas no período de férias legais, na proporção de um por um no que se refere aos dias úteis e um por dois no que se refere aos domingos e feriados, sem qualquer adicional.

Parágrafo Primeiro: As horas faltantes para completar a jornada semanal contratada serão debitadas no Banco de Horas, na proporção de um por um no que se refere aos dias úteis e um por dois no que se refere aos domingos e feriados, que poderão ser repostas a critério das partes.

Parágrafo Segundo: As horas trabalhadas além do disposto no "caput", assim como aquelas que ultrapassarem o limite diário de 10 (dez) horas, serão pagas como extraordinárias, obedecendo norma coletiva vigente. Essas horas excedentes não serão consideradas para efeito de crédito e não comporão o Banco de Horas.

Cláusula Quarta - Da Jornada

A jornada de trabalho dos empregados será a que consta dos respectivos contratos individuais de trabalho, bem como o intervalo para refeição e descanso previsto.

Cláusula Quinta - Da Remuneração

A remuneração mensal básica dos empregados não sofrerá qualquer alteração por conta deste Acordo Coletivo de Trabalho.

Parágrafo Único: As horas objeto do banco de horas não terão qualquer reflexo no cômputo do DSR, férias e 13º salário, a não ser quando pagas como extraordinárias.

Cláusula Sexta - Do Relatório de Horas

O saldo de horas será administrado pelo empregador através de um controle individual, sendo comunicado aos respectivos empregados periodicamente.

Cláusula Sétima - Da Comunicação da Compensação

Possuindo o empregado saldo credor no Banco de Horas e desejando sua utilização imediata como folga, deverá comunicar a empresa com antecedência mínima de 03 (três) dias, facultado ao empregador acolher a solicitação ou negociar novo período.

Cláusula Oitava - Dos Admitidos

Os empregados admitidos no período da vigência do presente Acordo Coletivo, automaticamente, estarão integrados no sistema de Banco de Horas.

Cláusula Nona – Dos Desligados

Na ocorrência de desligamento do empregado, o saldo credor será pago com os acréscimos sobre a remuneração da hora normal previstos na Convenção Coletiva de Trabalho, e o saldo devedor será abonado.

Parágrafo Único: No caso de dispensa por justa causa as horas negativas serão descontadas.

Cláusula Décima – Da Liquidação do Banco de Horas

A presente norma observará o limite dos 12 (doze) meses seguintes à assinatura do Acordo, devendo as partes zerar o Banco de Horas, eliminando o excesso de créditos ou débitos na vigência do presente acordo.

Parágrafo Único: Eventuais saldos de horas (débitos e créditos) existentes na apuração do balanço poderão ser objeto de negociação visando a transferência para exercício posterior.

Cláusula Décima Primeira – Do Acordo de Compensação

A adoção deste sistema de flexibilização da jornada de trabalho não descaracterizará o acordo de compensação de jornada porventura existente.

Cláusula Décima Segunda - Da Vigência

O presente instrumento terá vigência de 01 (dois) anos, compreendido no período de/...../..... a/...../..... .

Por estarem justas e acertadas e para que produza efeitos jurídicos e legais, assinam as partes acordantes o presente Acordo Coletivo de Trabalho em 3 (três) vias, comprometendo-se, consoante o que dispõe o artigo 614 da Consolidação das Leis do Trabalho, promover o depósito de uma via do mesmo, para fins de registro e arquivo, Delegacia Regional do Trabalho.

Pato Branco,

| | |
|-------------|--|
| Empresa ... | Sindicato dos Trabalhadores nas Industrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Pato Branco e região Sudoeste do Paraná. Ari Martins da Silva Pinto CPF 555 090 299-00 RG. 17R1783412-SSP - SC |
|-------------|--|

ANEXO II - ATA DA ASSEMBLÉIA

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério da Economia na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.