

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - 2003/2004

### PARTES CONVENENTES:

- SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE ARTEFATOS DE BORRACHA DO ESTADO DO PARANÁ
- FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DO PARANÁ

As partes convenentes nos termos do art. 611, parágrafos 1º e 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho formalizam este instrumento de Convenção Coletiva de Trabalho, mediante as seguintes cláusulas:

#### 01. VIGÊNCIA

A vigência desta convenção coletiva de trabalho é de 1º de agosto de 2003 a 31 de julho de 2004

#### 02. PROCESSO DE PRORROGAÇÃO E REVISÃO

Os entendimentos com vistas à efetivação de nova convenção coletiva de trabalho, para o período de 1º de agosto de 2004 a 31 de julho de 2005, deverão ser iniciados 60 (sessenta) dias antes do término da vigência desta norma coletiva.

#### 03. CATEGORIAS ABRANGIDAS

A presente convenção coletiva de trabalho abrange os trabalhadores das empresas do 8º grupo sediadas nas bases do sindicato acordante e da Federação dos Trabalhadores nas Indústrias do Estado do Paraná.

**Parágrafo único** - os municípios já criados e aqui nominados e os novos municípios que oficialmente forem criados em função de desmembramento de outro município até então pertencente à base territorial de qualquer da Entidade Profissional acima mencionada, nela se compreendem.

#### 04. REAJUSTE SALARIAL

Os salários dos empregados, em **agosto de 2003**, serão reajustados com o percentual de 14% (quatorze por cento) a ser aplicado sobre os salários do **mês de agosto de 2002**.

**Parágrafo único** - Será deduzidos os reajustes e antecipações espontâneas ou legais, concedidos no período, à exceção dos resultantes de término de aprendizagem, implemento de idade, promoção por Antigüidade ou merecimento, transferência de cargo, função, estabelecimento ou de localidade e equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.

#### 05. SALÁRIO NORMATIVO

Fica assegurado para os trabalhadores abrangidos pela presente convenção, no mês de agosto/2002, o seguinte salário normativo:

**SALÁRIO NORMATIVO DE INGRESSO:** na data de admissão, será garantido o salário normativo de R\$ 330,00 (trezentos e trinta reais) mensais.





**SALÁRIO NORMATIVO DE EFETIVAÇÃO:** para os trabalhadores que estão na empresa há 90 (noventa) dias ou mais dias e os admitidos após a data-base, vencido 90 dias no emprego, terão direito a receber, automaticamente, o salário de efetivação de R\$ 400,00 (quatrocentos reais) mensais.

#### **06. ADIANTAMENTO SALARIAL**

As empresas concederão aos seus empregados que assim optarem, adiantamento de salário, nas seguintes condições:

- o adiantamento será de, no mínimo, 30% (trinta por cento), do salário nominal mensal, desde que o empregado tenha trabalhado na quinzena, o período correspondente;

- o pagamento deverá ser efetuado até o 15º (décimo quinto) dia que anteceder o pagamento normal.

Ficam garantidas as condições mais favoráveis já existentes.

#### **07. HORAS EXTRAORDINÁRIAS**

As horas extraordinárias serão remuneradas da seguinte forma:

- de segunda a sábado, quando normal o expediente nestes dias, com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora comum, para as duas primeiras horas diárias, as que excederem de duas horas diárias, com acréscimo de 70% (setenta por cento) sobre o valor da hora comum;

- quando as empresas exigirem de seus empregados trabalhos aos domingos, feriados civis ou religiosos ou sábados já compensados adotará o seguinte critério de pagamento:

**a)-** quando der folga aos empregados em outro dia da semana, pagará como horas extras somente as que excederem da jornada normal (7 horas e 20 minutos), com acréscimo de 100% (cem por cento), sobre o valor da hora normal, sem prejuízo do descanso semanal remunerado a que o trabalhador fez jus;

**b)-** quando não for dada folga em outro dia da semana, todas as horas tra-

balhadas em sábados compensados, domingos, feriados civis ou religiosos, serão remuneradas com acréscimo de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal.

**c)-** quando o intervalo para repouso e alimentação previsto no artigo 71 da C.L.T, não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

#### **08. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

Os contratos de experiência quando se tratar de ajudantes, serventes, auxiliares de produção ou assemelhados, não ultrapassarão de 90 (noventa) dias. No caso de readmissão destes empregados para exercer a mesma função, não será celebrado contrato de experiência.

Fica convencionado que as empresas entregarão, obrigatoriamente, ao empregado, cópia do referido contrato.

O contrato de experiência ficará suspenso a partir da data do afastamento do trabalho por auxílio-doença previdenciário ou acidente do trabalho, completando-se o período previsto após a cessação do benefício previdenciário.

#### **09. ADMISSÃO DE MENORES**

Os menores serão sempre admitidos com vínculo de emprego, à exceção dos casos previstos na legislação específica (estágio curricular).

#### **10. SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário do substituído (Enunciado 159, do TST).

Ficando esclarecido que férias parciais ou totais não caracteriza eventualidade.

#### **11. IGUALDADE ENTRE SEXOS**

Garantia de igualdade de salário e das condições de trabalho ao do homem,





na função real exercida pela mulher na empresa, conforme previsto na Norma Fundamental.

## 12. PROMOÇÕES

A promoção do empregado, a cargo de nível superior ao exercido, importará em aumento salarial e, comportará um período experimental não superior a 60 (sessenta) dias. A promoção e o respectivo aumento salarial serão, obrigatoriamente, anotados na carteira profissional.

## 13. EMPREGADOS NOVOS ADMITIDOS

Ao empregado admitido para função de outro empregado dispensado sem justa causa será garantido àquele salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais (Instrução Normativa nº 1, do TST).

## 14. EMPREGADO MAIS NOVO NA EMPRESA

Não poderá o empregado mais novo na empresa perceber salário superior ao do mais antigo na mesma função, sem considerar vantagens pessoais (Instrução Normativa nº 1, do TST).

## 15. MESES DE TRINTA E UM DIAS

Para os horistas, nos meses de trinta e um dias, as horas trabalhadas no 31º dia, se somadas as horas normais trabalhadas nos trinta dias anteriores ultrapassarem de 220 ou 180 horas normais, no caso de revezamento, serão pagas como horas comuns.

Ficando mantidas as condições mais favoráveis que estejam sendo praticadas pela empresa.

## 16. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

As empresas pagarão adicional de periculosidade, no percentual de 30% (trinta por cento) sobre o salário nominal, para os eletricitas.

As empresas que elaborarem laudo pericial pertinente, e este não constatar a periculosidade para os eletricitas, se isentarão do pagamento, desde que

remetam cópia do laudo à Entidade Sindical dos Trabalhadores.

## 17. CESTA BÁSICA DE ALIMENTOS

As empresas fornecerão a todos os seus trabalhadores cesta básica de alimentos no valor mínimo de R\$ 30,00 (trinta reais) desde que atendam as seguintes exigências:

a) não ter faltas injustificadas pelo período de 01 (um) dia no mês;

b) não ter atrasos durante 03 (três) dias no mês;

**Parágrafo único:** este benefício se concede em caráter indenizatório, não sendo considerado como salário "in natura" e não se incorporando a remuneração dos trabalhadores para efeito algum.

## 18. COMPLEMENTAÇÃO SALARIAL

As empresas garantirão o recebimento integral do 13º salário a que tiver direito o empregado que esteja ou que venha a ser afastado pela Previdência Social, por doença ou acidente do trabalho.

## 19. TRABALHO POR TAREFA OU PRODUÇÃO

Os empregados que trabalham por tarefa ou produção, para efeito de cálculos de 13º salário, férias ou rescisão do contrato de trabalho, o cálculo para o pagamento dos itens acima será a média da produção (peças, tarefas ou serviços) dos últimos 12 (doze) meses, multiplicados pelo valor atual.

Em qualquer hipótese, fica garantido o salário normativo de efetivação da categoria, independente da comissão ou produção. As empresas que usam tabelas para pagamentos de comissão ou produção deverão corrigir as mesmas, todas as vezes que corrigirem os demais salários e nas mesmas proporções.

## 20. CURSOS E REUNIÕES

Cursos ou reuniões quando promovidos pela empresa, e de compareci-





mento obrigatório dos empregados, deverão ser realizados durante a jornada normal de trabalho ou, se fora do horário, mediante pagamento de horas extras, ou devidamente compensadas.

## 21. ANOTAÇÕES NA CTPS

As empresas anotarão nas carteiras de trabalho dos empregados os cargos ou funções por eles exercidos, atribuindo-lhes sempre que possível, a denominação do cargo ou função que lhes sejam compatíveis, e observando, rigorosamente, o previsto no art. 29 da CLT, que determina ao empregador, o prazo de 48 (quarenta e oito) horas, para proceder ao registro ou anotações necessárias na CTPS do empregado.

## 22. COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

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

a)- extinção completa de trabalho aos sábados - as horas de trabalho correspondentes aos sábados serão compensadas no decurso da semana, de segundas às sextas-feiras, com acréscimo de até, no máximo, duas horas diárias, de maneira que nesses dias se completem as 44 (quarenta e quatro) horas semanais, respeitados os intervalos de lei;

b)- extinção parcial de trabalho aos sábados - as horas correspondentes à redução de trabalho aos sábados serão da mesma forma compensadas pela prorrogação da jornada de trabalho de segundas às sextas-feiras, observadas as condições básicas referidas no item anterior.

Competirá a cada empresa, de comum acordo por escrito com seus empregados, fixar a jornada de trabalho para o efeito de compensação, objetivando a extinção total ou parcial do expediente aos sábados, dentro das normas aqui estabelecidas.

Com a manifestação de comum acordo antes referido, tem-se como cumpridas as exigências legais, sem outra formalidade, observados os dispositivos de proteção do trabalho da mulher e do menor.

**Parágrafo único** - quando houver feriado civil ou religioso que coincidir com sábado compensado, as empresas poderão de comum acordo com os empregados, alternativamente:

a)- reduzir a jornada semanal, subtraindo os minutos ou horas, relativas à compensação; ou,

b)- pagar o excedente trabalhado, como horas extraordinárias, conforme previsto na nesta convenção.

Fica facultada à empresa a liberação de trabalho dos empregados em dias úteis intercalados com feriados e fins de semana, através de compensação, anterior ou posterior, dos respectivos dias, desde que aceite a liberação e a forma de compensação, pela maioria de seus empregados, inclusive, mulheres e menores.

Serão mantidos à disposição da fiscalização e do Sindicato os documentos referidos no artigo 413 da CLT.

## 23. EVENTUAIS ATRASOS

Eventuais atrasos no início da jornada de trabalho, bem assim antecipações de seu término, até 10 (dez) minutos por dia, não serão descontados; em contrapartida no mesmo limite de 10 (dez) minutos diários, o tempo que anteceder e suceder a jornada não serão considerados como trabalho extraordinário.

## 24. JORNADA INTERMITENTE

A jornada de trabalho dos empregados deverá ser contínua, respeitados os intervalos de lei. Fica vedada a prestação de trabalhos em horários intermitentes ou descontínuos.

## 25. JORNADA INCOMPLETA





Quando os empregados forem dispensados pelas empresas de trabalhem em um dia, ou antes, de completarem a jornada normal diária, os mesmos terão direito ao pagamento integral daquele dia, sem necessidade de compensar em outro dia as horas não trabalhadas.

## 26. ESCALA DE FOLGA

Para o trabalho sob o sistema de escala de folga, as empresas elaborarão escala mensal, na forma da lei, de modo que os empregados tenham conhecimento, no início do mês, de quais serão seus dias de folga. Fica permitida a alteração de horário de trabalho, quando houver motivo justificado, com a concordância das partes.

## 27. FÉRIAS

Para os empregados com menos de um ano de serviço na empresa, e que rescindam seus contratos de trabalho, fica assegurado o pagamento de férias proporcionais, correspondente aos meses, ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias trabalhados.

Fica facultado ao empregado gozar suas férias no período coincidente com a época de seu casamento, desde que faça tal pedido à empresa com trinta dias de antecedência.

O início das férias coletivas totais, parciais ou individuais deverá se dar no dia que suceder domingos, feriados ou dias compensados, salvo outro entendimento mútuo, preservando-se o direito adquirido ao descanso semanal remunerado.

As empresas que mantêm escala de férias de seus empregados, os mesmos poderão manifestar sua opção preferencial em relação ao período do gozo de suas férias individuais, quando da elaboração da escala.

## 28. ESTABILIDADE PROVISÓRIA

Por esta cláusula fica garantida a estabilidade provisória nas seguintes situações:

**ACIDENTADO OU DOENÇA PROFISSIONAL:** O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantia, pelo prazo mínimo de 12 meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente.

No caso de alta médica e, existindo recurso administrativo contra tal decisão, fica garantido além dos 12 meses, o emprego até a decisão final do Instituto Previdenciário, ressalvando-se que o pagamento de salário está condicionado à prestação de serviço.

Garantia de emprego ao acidentado reabilitado em função compatível com sua nova situação, assegurado o salário integral quando do seu retorno ao trabalho.

**EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA:** Aos empregados em condições de se aposentarem por tempo de serviço, assim entendidos aqueles que estejam em serviço contínuo na empresa já há 10 (dez) anos ou mais, e que preencham as condições previstas no Decreto nº 3.048/99, ficam garantidos o emprego e o salário no período de 12 (doze) meses que antecedem o direito à concessão da aposentadoria, para fazer jus a este benefício deverá apresentar documentação até 30 (trinta) dias antes de adquirir o direito à estabilidade.

**FÉRIAS:** garantia de emprego ou salário, pelo período de 30 dias após o retorno de férias.

§ 1º- Fica vedada a concessão do aviso prévio antes do término do período de estabilidades provisórias aqui acordadas.

§ 2º- Não se aplica o disposto nesta cláusula para os casos de:

- rescisão de contrato de trabalho por justa causa;
- término de contrato de trabalho por prazo determinado e/ou experiência;
- pedido de demissão; e,
- acordo com assistência da Entidade Sindical.





## 29. ABONO DE FALTAS

As empresas considerarão como faltas justificadas ao serviço, para todos os efeitos legais, as que ocorrerem pelos seguintes motivos:

a)- **para hospitalização:** por um dia para possibilitar ao empregado acompanhar o cônjuge, companheira, filhos e pais, quando dependentes, em internação hospitalar que requeira cirurgia, mediante comprovação.

b)- **do estudante:** por motivo de prestação de exames em cursos regulares do 1º e 2º graus, supletivo, vestibular ou universitário, se os mesmos coincidirem com o horário de trabalho, e desde que haja aviso antecipado de 72 (setenta e duas) horas, com posterior comprovação documental.

Fica vedada a prorrogação do horário habitual de trabalho (horas extras) aos empregados estudantes, desde que os mesmos expressem desinteresse pela citada prorrogação.

## 30. CARTÃO PONTO

Fica assegurado ao empregado o direito de conferência do cartão ponto ou outro meio de controle de frequência, sempre que julgar necessário, a fim de dirimir dúvidas existentes.

## 31. FECHAMENTO ANTECIPADO DO CARTÃO PONTO

Com a finalidade de permitir a realização do pagamento dos salários dentro dos prazos legais, ou mesmo antes quando for o caso, as empresas poderão efetuar o fechamento do cartão ponto antes do final do mês.

## 32. DISPENSA DA MARCAÇÃO DO CARTÃO PONTO

As empresas poderão dispensar os empregados da marcação de ponto nos horários de início e término do intervalo de refeição, procedendo de conformidade com o que estabelece a Portaria nº 3.082, de 11.04.84, desde que os em-

pregados não deixem o recinto da empresa.

a)- será obrigatória a anotação do cartão ponto nas entradas e saídas pelo empregado, vedado qualquer anotação por outra pessoa.

b)- na ocorrência de prestação de trabalho extraordinário, este deverá obrigatoriamente ser anotado no cartão ponto.

## 33. COMPROVANTES DE PAGAMENTO

Serão fornecidos, obrigatoriamente, pelas empresas, comprovantes de pagamento mensal, com sua identificação e com a discriminação das verbas pagas e descontos efetuados, nominando o valor recolhido ao FGTS.

## 34. PAGAMENTO EM CHEQUE OU DINHEIRO

Quando o pagamento for efetuado por cheque, as empresas estabelecerão condições para que os empregados possam descontar o cheque no mesmo dia em que foi efetuado o pagamento, sem que seja prejudicado o seu horário de refeições, observadas as demais condições previstas na Portaria 3.281, de 07.12.84, do Mtb.

As empresas que adotam o sistema de pagamento semanal adotarão providências para que o mesmo ocorra até as dezoito horas devendo o referido pagamento ser em dinheiro.

## 35. PAGAMENTO DE SALÁRIO

Na hipótese do empregado não saber assinar o nome, as empresas pagarão o salário em dinheiro, exceção feita às empresas que adotam cartão magnético.

## 36. DO DIA DO PAGAMENTO

Os salários serão pagos no último dia anterior ao do vencimento, quando o dia do pagamento coincidir com sábados compensados, domingos ou feriados.





### **37. ERRO NO PAGAMENTO OU ADIANTAMENTO**

Na ocorrência de erro na folha de pagamento e/ou adiantamento de salário, as empresas se obrigam a efetuar o pagamento da diferença, no prazo máximo de três (três) dias, na forma de adiantamento, que será incluído em folha posterior.

### **38. CHEQUES SEM FUNDOS OU IRREGULARES**

Não poderá ser descontado do salário do empregado os valores referentes a cheques irregulares ou sem provisão de fundos recebidos por estes quando na função de caixa ou assemelhados, desde que cumpridas as normas da empresa, que deverão ser estabelecidas previamente e por escrito.

### **39. EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO E SEGURANÇA DO TRABALHO - UNIFORMES E FERRAMENTAS**

As empresas deverão obedecer aos dispositivos constantes na legislação vigente, com relação à segurança do trabalho, fornecendo equipamento de proteção individual (EPI), gratuitamente, nos casos em que a lei obrigue ou por elas exigidos, que serão de uso obrigatório por parte dos empregados.

Quando se constituir exigência das empresas a utilização de uniformes, elas os fornecerão nas quantidades necessárias, para poder permitir a sua lavagem e, nas mesmas condições e com as mesmas exigências legais que se aplicam aos equipamentos de segurança obrigatórios.

Ficam as empresas obrigadas a fornecer as ferramentas necessárias ao desempenho das respectivas funções, sem ônus para o empregado.

### **40. PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS**

As empresas se obrigam a cientificar previamente, os trabalhadores contratados ou transferidos internamente para áreas insalubres e perigosas, sobre os

riscos à saúde dos eventuais agentes agressivos de seu posto de trabalho, orientando-os adequadamente sobre as precauções que devem ser tomadas.

Nos ambientes onde haja perigo ou risco de acidentes, o primeiro dia de trabalho do empregado, será destinado, parcial ou integralmente, a treinamento com material de proteção individual e conhecimento daquelas áreas, bem como da atividade a ser exercida, e os programas de prevenção desenvolvidos na própria empresa.

### **41. HIGIENE**

As empresas manterão a higiene nas instalações sanitárias. Na falta de refeitório, as empresas providenciarão local que apresente conforto por ocasião das refeições e condições de aquecimento das mesmas.

### **42. ÁGUA POTÁVEL**

A água potável oferecida aos trabalhadores deverá ser submetida anualmente à análise bacteriológica, podendo as análises ser feitas pelo laboratório da empresa, se o possuir. Os reservatórios e caixas de água deverão ser mantidos nas condições de higiene e limpeza.

**Parágrafo único** - o resultado do exame anual deverá ser afixado nos quadros de aviso da empresa. Recomenda-se que o mesmo seja enviado à Entidade Profissional.

### **43. PAUSA PARA ALIMENTAÇÃO**

As empresas que possuem horário para lanche, tanto no período matutino como vespertino, ou aquelas abrangidas por imposição legal, designarão local em condições de higiene para o lanche de seus empregados. No caso de trabalho extraordinário superior a duas horas, o lanche será fornecido gratuitamente.

### **44. ALIMENTAÇÃO**

Recomenda-se às empresas que, na medida do possível concedam os benefícios aos seus empregados do Plano





de Alimentação ao Trabalhador – PAT, inclusive através de acordo com a Entidade Profissional.

#### 45. CIPA

As empresas que, por definição legal, tenham que manter CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – convocarão as eleições para preenchimento de seus cargos, por escrito, com antecedência de 45 (quarenta e cinco) dias, fixando a data e local para a sua realização, considerando-se todos os trabalhadores candidatos naturais.

Aos candidatos inscritos será fornecido comprovante de sua inscrição. A Empresa comunicará aos trabalhadores, através de edital, a relação nominal dos candidatos inscritos, bem como os respectivos apelidos, afixando o mesmo em todos os setores de trabalho, em local de fácil acesso, permanecendo exposto até a realização das eleições.

a)- O curso de treinamento será obrigatório para os membros da CIPA, e deverá ser ministrado antes da posse dos mesmos, salvo se a empresa comprovar a impossibilidade da realização do mencionado curso, por motivos alheios a sua vontade, ficando a mesma obrigada a realizá-lo no prazo máximo de 90 (noventa) dias após a posse dos Cipeiros.

b)- O Cipeiro representante dos empregados deverá participar da investigação dos acidentes ocorridos.

#### 46. EXAMES MÉDICOS

As despesas correspondentes aos exames médicos admissionais, demissionais ou periódicos serão de responsabilidade das empresas devendo ser realizados preferencialmente por médicos do trabalho, não coincidindo com o período de gozo de férias do empregado.

#### 47. ATENDIMENTO DE EMERGÊNCIA

As empresas quer seja no período diurno ou noturno, em caso de acidente ou mal súbito do empregado, manterão

condições de pronto atendimento, e terão, em local apropriado, caixa ou armário equipado com material de primeiros socorros.

Em caso de acidente do trabalho, receitas médicas cuja destinação é para o tratamento do acidentado (medicamentos e curativos), se não provisionadas, por quem de direito, serão de responsabilidade e custeio dos empregadores.

Se o empregado acidentado ou acometido de mal súbito for conduzido da empresa para o hospital e ficar internado, a empresa avisará, obrigatoriamente, seus familiares no mais breve tempo possível.

#### 48. ATESTADOS MÉDICOS

Com suporte nas disposições contidas na Portaria nº 3.291, de 20.02.84, (DOU de 21.02.84) os atestados médicos para dispensa de serviço por doença, com incapacidade de até 15 dias, serão fornecidos ao segurado no âmbito dos serviços previdenciários por médicos do SUS, de empresas, instituições públicas ou para estatais e Entidade Sindical que mantenha contratos e/ou convênios com a Previdência Social e por odontólogos nos casos específicos e em idênticas situações. As empresas fornecerão, obrigatoriamente, comprovante de entrega/recebimento do atestado aos empregados. Na hipótese da empresa possuir serviço médico próprio, a validade dos atestados dependerá do visto do referido serviço e, se houver contestação à mesma deverá ser por escrito, com cópia para o interessado.

#### 49. CONVÊNIO MÉDICOS, SEGURO E ASSOCIAÇÕES

Fica assegurado ao empregado o direito de optar, por escrito, pela sua inclusão em convênios médicos ou seguro de vida em grupo e associações de empregados, sempre que tiver que participar dos custos dos mesmos.

As empresas efetuarão nas folhas de pagamento de seus empregados o desconto de convênios médico-





odontológicos e de supermercados firmados pelo Sindicato Profissional, desde que por estes autorizados.

O repasse para o Sindicato obreiro das importâncias descontadas deverá ser efetuado até o 3º (terceiro) dia, após o pagamento dos salários.

As empresas poderão descontar mensalmente dos salários de seus empregados além dos descontos permitidos por lei, os referentes à mensalidade associativa do Sindicato, contribuições à Associação Classista, empréstimos pessoais, seguro de vida e outros benefícios concedidos, de responsabilidade dos empregados e desde que autorizados por estes, assegurado o direito de arrependimento, com notificação, por escrito, com antecedência que permita a correspondente exclusão.

## **50. AMPARO À MATERNIDADE E À INFÂNCIA**

Com o objetivo de propiciar a melhor utilização dos recursos despendidos normalmente pelas empresas no amparo à maternidade e à infância, as Entidades continentes estabelecem as opções para serem adotadas pelas empresas, podendo estas eleger uma ou mais das que seguem:

a)- a adoção do sistema reembolso-creche, de acordo com a Portaria Nº 3.296, de 03/09/86, e Parecer Mtb 196/86, aprovado em 16/07/87, no valor de 30% do salário normativo de efetivação.

b)- auxílio-creche, no valor mensal de 30% do salário normativo de efetivação, vigente no mês de competência do auxílio, independentemente de comprovação por parte da empregada;

c)- local apropriado na empresa, onde seja permitido às empregadas manter sob vigilância e assistência seus filhos no período de amamentação ou mediante convênio com entidades públicas ou privadas.

Ficam desobrigadas as empresas que já adotam ou venham a adotar sistemas semelhantes de pagamento ou reembolso em situações mais favoráveis.

Dado seu caráter substitutivo dos preceitos legais, bem como por ser meramente liberal e não remuneratório, o valor do reembolso-creche e do auxílio-creche não integrará a remuneração para quaisquer efeitos.

O reembolso ou o auxílio-creche somente beneficiará as empregadas que estiverem trabalhando efetivamente na empresa independentemente de tempo de serviço, cessando o pagamento no mês em que o filho complete 6 (seis) meses de idade, ou naquele em que cesse o contrato de trabalho.

Em caso de parto múltiplo, o reembolso ou o auxílio-creche será devido a cada filho individualmente.

Na hipótese de adoção legal o reembolso ou o auxílio-creche será devido em relação ao adotado, a partir da data da respectiva comprovação legal.

## **51. HORÁRIO PARA AMAMENTAÇÃO**

A empregada, nas condições de que trata o artigo 396, da CLT, escolherá, entre o iniciar a jornada uma hora mais tarde ou encerrar uma hora antes, para fins de amamentação.

## **52. TRABALHO TEMPORÁRIO**

As empresas em suas atividades produtivas utilizar-se-ão de mão-de-obra própria. Em caso de trabalho temporário conforme dispõe a Lei nº 6.019 de 03.01.74, observarão o critério previsto no artigo 16, do Decreto 73.841, de 13.03.74, e em qualquer hipótese responderão principal e solidariamente pelas obrigações trabalhistas e previdenciárias dos empregados, inclusive pelo cumprimento da presente convenção.

## **53. SAQUE DO PIS**

As empresas liberarão os empregados para saque do PIS, sendo de, no mínimo, quatro horas, durante o expediente bancário.





Não se aplicam as disposições acima aos trabalhadores cujo horário de trabalho não coincida com horário de expediente bancário, bem como aqueles cujas empresas mantenham convênio para tanto, ou posto bancário.

#### 54. AUXÍLIO FUNERAL

Em caso de falecimento do empregado a empresa pagará ao conjunto de seus dependentes reconhecidos pela Previdência Social, a título de auxílio funeral, 1 (um) salário normativo de efetivação.

No caso de morte causada por acidente de trabalho, a empresa custeará, integralmente, as despesas com o funeral.

A empresa que mantenha seguro de vida em grupo, ou planos de benefícios complementares, por ela inteiramente custeados, está isenta desta cláusula. No caso do seguro de vida estipular indenização inferior ao garantido por esta cláusula, as empresas cobrirão a diferença.

#### 55. AUTOMAÇÃO

As empresas que adotarem processos de modernização, implantando novas técnicas para produção, não poderão utilizar destas novas técnicas como critério ou justificativa para dispensa de empregados, devendo manter o mesmo número de funcionários existentes no momento da implantação das mesmas.

a)- as empresas deverão oferecer a seus empregados oportunidade de adaptação às novas técnicas e equipamentos.

b)- o processo de adaptação constitui encargo das empresas, de sorte que as despesas com eventuais cursos e aprendizados correrão por conta das mesmas.

c)- os profissionais exercentes de funções que se extinguirem com as novas técnicas, deverão ser reaproveitados, na medida do possível, em funções equi-

valentes, e/ou compatíveis com as exercidas até então.

#### 56. TRANSPORTE

As empresas fornecerão o vale transporte para os empregados que o utilizam, até o último dia útil anterior a-quele em que serão utilizados, efetivamente.

Em caso de paralisação ou falta de transporte urbano ou interurbano por motivo de força maior ou greve dos seus operadores as empresas pagarão normalmente, o salário referente a dias ou horas não trabalhadas e o respectivo descanso semanal remunerado aos empregados que faltarem ou se atrasarem ao serviço.

A reposição total dos dias ou horas não trabalhadas, por motivo de falta do transporte habitual para vinda ao serviço e seu retorno, serão objeto de negociação entre a empresa e seus empregados.

#### 57. REVISTA

Em caso de revista nos empregados, a mesma será em local adequado e realizada por pessoas do mesmo sexo, evitando-se constrangimentos.

#### 58. AUXÍLIO EDUCAÇÃO

Recomenda-se à empresa a utilizar o convênio ME - salário educação para a concessão de bolsas de estudos de 1º grau em escolas particulares, a filhos de funcionários.

#### 59. DANO CAUSADO PELO TRABALHADOR (ART 462 CLT)

O valor do custo do dano doloso, devidamente comprovado pelas empresas, através de inquérito administrativo, causado pelos seus trabalhadores às instalações e equipamentos, será ressarcido pelo obreiro.

Para aplicação desta cláusula as empresas deverão observar o seguinte:

Por ocasião da admissão dos novos colaboradores, as empresas deverão esclarecê-los sobre o aqui acordado; bem como firmar acordo por escrito jun-





tamente com o contrato individual de trabalho;

Para os trabalhadores já em atividade, as empresas após os devidos esclarecimentos formalizarão com os mesmos, termo aditivo ao contrato individual de trabalho.

## 60. JUSTA CAUSA

No caso de rescisão de contrato por justa causa, a empresa deverá, obrigatoriamente, indicar, por escrito, a falta grave cometida pelo empregado, contra recibo, sob pena de futuramente não poder alegar em juízo.

## 61. RECISÕES CONTRATUAIS

A partir da vigência desta norma coletiva de trabalho, as empresas deverão fazer as rescisões de seus funcionários demitidos, e, que contem com 06 (seis) meses, ou mais na entidade sindical.

O aviso prévio será sempre comunicado por escrito contra recibo, esclarecendo se será trabalhado ou indenizado, vedado cumpri-lo em casa.

A redução de duas horas diárias no serviço, ou de sete dias corridos, será utilizado atendendo a conveniência do empregado e por ele escolhido no ato do recebimento do aviso prévio.

Feita a escolha caberá à empresa especificar em todas as vias do aviso prévio, o dia, hora e local para o pagamento das verbas rescisórias.

## 62. PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

Para o empregado demitido ou demissionário, as empresas disporão dos seguintes prazos para efetuar o pagamento das verbas rescisórias:

- até o primeiro dia útil imediato ao término do aviso prévio trabalhado ou término de contrato de experiência ou por prazo determinado;

- até o décimo dia corrido, quando do aviso prévio indenizado ou pedido de dispensa do cumprimento do mesmo.

Decorridos estes prazos, considerar-se-ão como dias trabalhados o período compreendido entre o último dia efetivamente trabalhado até a data do referido pagamento.

Na hipótese de não ser efetuado o mencionado pagamento, motivado pela ausência do empregado, a empresa fará comunicação, por escrito, à Entidade dos Trabalhadores. Persistindo a ausência, ficará a empresa dispensada de qualquer sanção.

**Parágrafo único** - na hipótese de rescisão do contrato de trabalho por justa causa, fica assegurado ao empregado o direito de percepção das verbas incontroversas: saldo de salários, férias vencidas e 13º salário, dentro dos prazos estabelecidos no "caput" desta cláusula.

É mantido o vínculo de emprego com todas as garantias inerentes ao empregado que trabalhe em condições insalubres enquanto não for realizado o exame médico demissional, com cópia ao interessado.

## 63. INDENIZAÇÃO ADICIONAL

O empregado dispensado sem justa causa, no período de trinta dias que antecede a data de sua correção salarial, entendendo-se como tal à data-base de revisão da convenção coletiva de trabalho terá direito a indenização adicional equivalente a um salário mensal (art. 9º, da Lei 7.238).

Esclarece-se que se o aviso prévio vencer dentro dos 30 dias que antecedem à data-base, caberá pagamento da indenização adicional de que trata esta cláusula. Na hipótese de vencimento do aviso prévio ocorrer no mês da data-base (agosto), as verbas rescisórias serão calculadas com base nos valores do novo salário, sem o pagamento da indenização adicional.

## 64. CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

Fica convencionado que se a rescisão de contrato de trabalho por demis-





são ou pedido, ocorrer no mês de março, as empresas ficam obrigadas ao desconto compulsório da contribuição sindical e na eventualidade da implantação da contribuição confederativa, o referido desconto será conforme a data prevista no estatuto de cada Entidade.

#### **65. ACERVO TÉCNICO**

Desde que solicitado pelo empregado demitido sem justa causa ou demissionário, e que conste nos registros da empresa, a mesma fornecerá dentro do prazo de 30 dias, declaração a respeito de cursos por ele concluídos, de sua participação em seminários e congressos e atividades de ensino, bem assim da função por ele exercida ou de sua qualificação profissional.

#### **66. COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO**

A Federação dos Trabalhadores nas Industrias do Estado do Paraná, e, o Sindicato das Industrias de Artefatos de Borracha, através de Termo Aditivo estarão criando a referida comissão para atender a Região Metropolitana.

#### **67. GARANTIAS GERAIS**

As cláusulas dos contratos individuais de trabalho, mais benéficas, prevalecerão sobre as da presente convenção, e na interpretação desta ou da legislação vigente, havendo dúvidas, a decisão a ser adotada será a que for mais benéfica ao trabalhador.

#### **68. QUADRO DE AVISOS**

Conforme determina o parágrafo 2º, do art. 614, da Consolidação das Leis do Trabalho, as empresas afixarão no Quadro de Avisos, pelo prazo mínimo de 90 (noventa) dias, cópia da presente convenção coletiva de trabalho, bem como permitirão a colocação de informações de interesse dos empregados, que forem emitidos pela Entidade Profissional, mediante visto prévio da Direção da Empresa.

#### **69. BANCO DE HORAS**

Observando o determinado no Art. 6º, da Lei 9.601, D.O.U. de 22 de janeiro de 1998, as empresas poderão estabelecer em sua totalidade ou em setores específicos, em qualquer tempo, dentro da vigência da convenção acima mencionada, flexibilização da jornada de trabalho, visando manter o fluxo de atividades em períodos de flutuação do volume de produção, através de um sistema de débito e crédito de horas, formando um banco de horas.

a) - As empresas que optarem pela utilização deste mecanismo deverão convocar a Entidade Profissional para participar da negociação para a fixação das regras relativas à flexibilização da jornada.

b) - A forma de operacionalização, bem como o detalhamento adequado a cada situação fática serão objetos dos acordos específicos informados pelas empresas, e deverão conter regras claras sobre o limite de horas acrescentadas ou debitadas da jornada normal, forma de inserção das horas, remuneração das mesmas, compensação de saldo das horas, vigência / apuração das horas constantes do banco e prazo para revisão do acordo.

#### **70. CLÁUSULA CONVENCIONAL**

As empresas que adotarem o Banco de Horas, a partir da data da assinatura do mesmo, não se aplicará o disposto na cláusula 26 (jornada incompleta), desta convenção.

#### **71. PENALIDADES**

Em conformidade com o disposto no item VIII, do artigo 613, da CLT, fica estabelecida a penalidade em valor equivalente a 10% (dez por cento) do valor do salário normativo de efetivação, por empregado, pela inobservância da presente convenção, que reverterá em favor da parte prejudicada, não aplicável nas cláusulas que tenham multas específicas.





## 72. CONTRIBUIÇÃO PATRONAL

As empresas contribuirão ao Sindicato Patronal, no mês de agosto com a importância de R\$ 100,00 (cem reais) por empresa, que deverá ser repassado ao respectivo sindicato até o dia 10 de setembro de 2003.

## 73. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DAS EMPRESAS PARA A FEDERAÇÃO DE TRABALHADORES

As empresas contribuirão para a Federação dos Trabalhadores nas Indústrias do Estado do Paraná a título de contribuição assistencial, a ser recolhido em até 03 (três) vezes, nos dias 10 de setembro, 10 de outubro e 10 de novembro/2003, em guia própria, enviada pela entidade e na falta desta a ser depositado na conta corrente nº 8.777-7, do Banco do Brasil S/A, agência 2926-2, Alto da XV, conforme os valores abaixo estabelecidos:

- Para as empresas com até 06 (seis) trabalhadores: R\$ 100,00 (cem reais);
- Para empresas com 07 (sete) ou mais trabalhadores: R\$ 15,00 (quinze reais) por trabalhador.

## 74. CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DOS TRABALHADORES

Fica estabelecido que as empresas descontarão de todos seus trabalhadores no mês de agosto de 2003 a importância de R\$ 20,00 (vinte reais) a título de contribuição negocial, repassando aos cofres da Federação até o dia 10 de setembro de 2003, que enviará guia própria para o referido recolhimento; na falta desta os valores deverão ser depositados em nome da entidade na agência 2926-2 conta 8.777-7 do Banco do Brasil.

## 75. FORO

O foro competente para apreciar qualquer reclamação trabalhista, oriunda da presente convenção coletiva de trabalho será o da Junta de Conciliação e Julgamento ou do Juízo de Direito da locali-

dade onde o empregado prestar seus serviços ao empregador.

Por assim haverem convenciona- do, assinam esta em 05 (cinco) vias de igual teor e para os mesmos efeitos, sendo duas delas depositadas para fins de registro e arquivo na Delegacia Regional do Trabalho no Estado do Paraná, de conformidade com o estatuído pelo art. 614, da Consolidação das Leis do Trabalho.

Curitiba, 08 de agosto de 2003.

### FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DO PARANÁ

  
LUIZ ARY GIN - PRESIDENTE

Rua XV de Novembro, 2556.  
Cep: 80050-000 Curitiba - Pr  
Fone/Fax: 0\*\* 41 262-0033  
E-mail: [fetiep@fetiep.com.br](mailto:fetiep@fetiep.com.br)

### SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE AR- TEFATOS DE BORRACHA DO ESTADO DO PARANÁ

  
CELSO LUIZ DALLA GRANA  
PRESIDENTE

Av. Cândido de Abreu, 200  
5º andar Sala 501  
Cep: 80530-902 Curitiba - Pr  
Fone/Fax: 0\*\* 41 3018-4440  
E-mail: [sindbor\\_pr@terra.com.br](mailto:sindbor_pr@terra.com.br)

