

**AO MINISTÉRIO DA ECONOMIA****REQUERIMENTO DE REGISTRO DE CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO****Nº DA SOLICITAÇÃO: MR068360/2021**

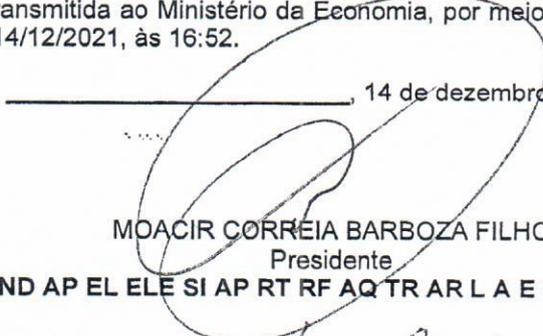
**SIND TRAB IND AP EL ELE SI AP RT RF AQ TR AR L A E CTBA E REG METROP**, CNPJ n. **82.678.012/0001-34**, localizado(a) à Rua Guararapes, 1656, Prédio, Vila Izabel, Curitiba/PR, CEP 80320-210, representado(a), neste ato, por seu Presidente, Sr(a). **MOACIR CORREIA BARBOZA FILHO**, CPF n. 146.888.169-87, conforme deliberação da (s) Assembléia (s) da Categoria, realizada (s) em 24/11/2021 no município de Curitiba/PR;

E

**SINDICATO DAS INDUSTRIAS DE APARELHOS ELETRICOS ELETRONICOS E SIMILARES DO ESTADO DO PARANA**, CNPJ n. 79.348.603/0001-39, localizado(a) à Avenida Presidente Getúlio Vargas - até 1144/1145, 967, terreo, Rebouças, Curitiba/PR, CEP 80230-030, representado(a), neste ato, por seu Presidente, Sr(a). **VIRGILIO MOREIRA FILHO**, CPF n. 243.336.039-00, conforme deliberação da (s) Assembléia (s) da Categoria, realizada (s) em 24/11/2021 no município de Curitiba/PR;

nos termos do disposto na Consolidação das Leis do Trabalho e na Instrução Normativa nº 16, de 2013, da Subsecretaria de Relações do Trabalho, reconhecem como válido e requerem o REGISTRO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO transmitida ao Ministério da Economia, por meio do sistema MEDIADOR, sob o número MR068360/2021, na data de 14/12/2021, às 16:52.

\_\_\_\_\_, 14 de dezembro de 2021.



**MOACIR CORREIA BARBOZA FILHO**  
Presidente

**SIND TRAB IND AP EL ELE SI AP RT RF AQ TR AR L A E CTBA E REG METROP**

**VIRGILIO MOREIRA FILHO**  
Presidente

**SINDICATO DAS INDUSTRIAS DE APARELHOS ELETRICOS ELETRONICOS E SIMILARES DO ESTADO DO PARANA**

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2024

### CATEGORIA ECONÔMICA:

SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE APARELHOS ELÉTRICOS, ELETRÔNICOS E SIMILARES, DE APARELHOS DE RADIOTRSMISSÃO, DE REFRIGERAÇÃO, AQUECIMENTO E TRATAMENTO DE AR, DE LÂMPADAS E APARELHOS ELÉTRICOS DE ILUMINAÇÃO DO ESTADO DO PARANÁ - SINAEEES

CNPJ: 79.348.603/0001-39

MATRÍCULA SINDICAL: 001.154.02084-0

### CATEGORIA PROFISSIONAL:

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE APARELHOS ELÉTRICOS, ELETRÔNICOS E SIMILARES, DE APARELHOS DE RADIOTRSMISSÃO, DE REFRIGERAÇÃO, AQUECIMENTO E TRATAMENTO DE AR, LÂMPADAS E APARELHOS ELÉTRICOS DE ILUMINAÇÃO DE CURTIBIA E REGIÃO METROPOLITANA - SELETROAR

CNPJ: 82.678.012/0001-34

MATRÍCULA SINDICAL: 011.259.03810-0

### CLÁUSULA PRIMEIRA – PRAZO DE VIGÊNCIA/ DATA BASE

A vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho é de 24 meses iniciando-se em 01 de março de 2022 até 28 de fevereiro de 2024. *A data base da categoria profissional é 01 de março.*

### CLÁUSULA SEGUNDA – CATEGORIAS ABRANGIDAS

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrange a categoria econômica e profissional representadas pelas Entidades Convenentes em suas respectivas bases territoriais, como segue.

*Parágrafo Primeiro: Categoria Econômica e Abrangência Territorial: da Indústria de Aparelhos Elétricos, Eletrônicos e Similares de Aparelhos de Radiotransmissão, de Refrigeração, Aquecimento e Tratamento de Ar, de Lâmpadas e Aparelhos Elétricos de Iluminação, do Plano da CNI, com abrangência territorial em Agudos do Sul, Almirante Tamandaré, Antônio Olinto, Araucária, Balsa Nova, Bocaiúva do Sul, Campina Grande do Sul, Campo do Tenente, Campo Largo, Campo Magro, Cerro Azul, Colombo, Contenda, Curitiba, Fazenda Rio Grande, Itaperuçu, Lapa, Mandirituba, Paranaguá, Piên, Pinhais, Piraquara, Quatro Barras, Quitandinha, Rio Branco do Sul, São José dos Pinhais e Tijucas do Sul, todas no Estado do Paraná.*

**Parágrafo Segundo: Categoria Profissional e Abrangência Territorial:** dos Trabalhadores nas Indústrias de Aparelhos Elétricos, Eletrônicos e Similares, Aparelhos de Radiotransmissão, Refrigeração, Aquecimento e Tratamento de Ar, Lâmpadas e Aparelhos de Iluminação, com abrangência territorial nos Municípios de Agudos do Sul, Almirante Tamandaré, Antonio Olinto, Araucária, Balsa Nova, Bocaiúva do Sul, Campina Grande do Sul, Campo do Tenente, Campo Largo, Cerro Azul, Colombo, Contenda, Curitiba, Fazenda Rio Grande, Itaperuçu, Lapa, Mandirituba, Paranaguá, Piên, Pinhais, Piraquara, Quatro Barras, Quitandinha, Rio Branco do Sul, São José dos Pinhais, Tijucas do Sul, todos no Estado do Paraná.

### **CLÁUSULA TERCEIRA – PISO SALARIAL**

Os pisos salariais serão reajustados, a partir de 01/03/2022, da seguinte forma:

- a) **Pequenas e Micro Empresas** (aquelas enquadradas pelo REPIS - Regime Especial de piso salarial para as MEIS, micro empresas e empresas de pequeno porte EPP): o salário normativo de R\$ 1.489,04 (hum mil quatrocentos e oitenta e nove reais e quatro centavos) ou R\$ 6,77 (seis reais e setenta e sete centavos) por hora, será reajustado em 01/03/2022 pelo **INPC integral acumulado no período de março de 2021 a fevereiro de 2022**.
- b) **Médias e Grandes Empresas** (aquelas que tenham faturamento superior a R\$ 4.800.000,00 {quatro milhões e oitocentos mil reais} {enquadramento REPIS})<sup>1</sup>: o salário normativo de R\$ 1.771,80 (hum mil setecentos e setenta e um reais e oitenta centavos) ou R\$ 8,05 (oito reais e cinco centavos) por hora, será reajustado em 01/03/2022 pelo **INPC integral acumulado no período de março de 2021 a fevereiro de 2022**.

**Parágrafo Primeiro:** Os pisos salariais resultantes dos reajustes previstos nas alíneas "a" e "b" desta Cláusula serão reajustados em 01/03/2023 pelo percentual integral do INPC acumulado no período de março de 2022 a fevereiro de 2023.

**Parágrafo Segundo:** As empresas que optarem pela aplicação dos reajustes de salários nas condições estabelecidas no item X da Cláusula Quarta (Reajuste Salarial) o piso salarial será reajustado nas mesmas condições estabelecidas naqueles itens, excluídos o percentual de aumento real estabelecido.

**Parágrafo Terceiro:** A todo Empregado admitido pelas empresas é obrigatório respeitar o piso salarial constante nesta Cláusula.

**Parágrafo Quarto:** Os aprendizes em treinamento interno nas empresas terão o seu salário fixado no valor hora do salário-mínimo, por hora trabalhada, sendo excluídos de aplicação do salário normativo previsto nesta cláusula.

**Parágrafo Quinto:** Se efetivados na empresa após a conclusão do aprendizado e inexistindo vaga na função para a qual recebeu treinamento, o mesmo poderá ser aproveitado em função compatível, percebendo o menor salário dessa função. Ocorrendo a existência dessas vagas elas serão preferencialmente dirigidas a eles.

#### **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

##### **REAJUSTE 2022**

I - O reajuste do salário é feito por faixa salarial e estabelece-se de que até a faixa salarial de R\$ 7.216,00 (sete mil duzentos e dezesseis reais) fixada para a data-base anterior (01/03/2021), será reajustado em 01/03/2022 pelo INPC integral acumulado no período de março de 2021 a fevereiro de 2022 para efeito da fixação de nova faixa salarial aos reajustes previstos em 01/03/2022.

II - Os salários vigentes em 28/02/2022, até o valor limite estabelecido no item I desta cláusula (R\$7.216,00 + INPC acumulado entre 03/2021 a 02/2022), serão reajustados, a partir de 01/03/2022, no percentual integral do INPC integral acumulado do período de março de 2021 a fevereiro de 2022.

III - O salário nominal base de fevereiro de 2022, superior ao valor estabelecido no item I retro desta cláusula (R\$7.216,00 + INPC integral acumulado entre 03/2021 a 02/2022), será reajustado, a partir de 01/03/2022, em valor fixo que corresponderá à aplicação do valor acumulado do INPC de 03/2021 a 02/2022 sobre o valor da faixa salarial devidamente corrigida na forma do item I desta cláusula.

IV - A recomposição salarial dos empregados admitidos a partir de março 2021, quando não existir paradigma, será feita obedecendo-se ao estabelecido no item "II" acima, a razão de 1/12 (um doze avos) ao mês, contado da data da admissão.

### REAJUSTE 2023

V - O reajuste do salário é feito por faixa salarial e estabelece-se que até a faixa salarial de R\$ 7.216,00 (sete mil duzentos e dezesseis reais) devidamente reajustada conforme previsto no item I desta Cláusula, será reajustada em 01/03/2023 pelo INPC integral acumulado no período de 03/2022 a 02/2023 para efeito da fixação de nova faixa salarial aos reajustes previstos para 2023.

VI - Os salários vigentes em 28/02/2023, até o valor limite estabelecido no item V desta cláusula (R\$ 7.216,00 + INPC acumulado entre 03/2021 a 02/2022 + INPC acumulado entre 03/2022 a 02/2023), serão reajustados a partir de 01/03/2023, no percentual integral do INPC integral acumulado do período de março de 2022 a fevereiro de 2023.

VII - O salário nominal base de fevereiro de 2023, superior ao valor estabelecido no item V desta Cláusula será reajustado, a partir de 01/03/2023, em valor fixo que corresponderá à aplicação do percentual integral acumulado do INPC de 03/2022 a 02/2023 sobre o valor da faixa salarial devidamente corrigida na forma do item V desta Cláusula.

VIII - A recomposição salarial dos empregados admitidos a partir de março 2022, quando não existir paradigma, será feita obedecendo-se ao estabelecido no item "II" acima, a razão de 1/12 (um doze avos) ao mês, contado da data da admissão.

### CONDIÇÕES PARA A APLICAÇÃO DO INPC EM MARÇO DE 2022 E EM MARÇO DE 2023

IX - Se o INPC do período de março de 2021 a fevereiro de 2022 ou o de março de 2022 a fevereiro de 2023 for igual ou menor que 8% (oito por cento) ficam as empresas obrigadas a concedê-lo de maneira integral no mês de março de 2022 e no mês de março de 2023.

X - Se o INPC acumulado nos períodos de 03/2021 a 02/2022 ou de 03/2022 a 02/2023 for superior a 8% (oito por cento) o reajuste em 03/2022 e em 03/2023 poderá ser dividido em duas parcelas:

- a) a primeira parcela de reajuste deverá corresponder a 70% ( setenta por cento) do INPC acumulado no respectivo período e deverá ser paga em 03/2022 e 03/2023;

- b) a segunda parcela de reajuste deverá corresponder a 30% (trinta) por cento do INPC acumulado no respectivo período, acrescido de um aumento real de 0,5% (meio por cento), e deverá ser paga em 07/2022 e 07/2023, respectivamente.
- c) os reajustes nos meses de 03/2022, 07/2022 e 03/2023, 07/2023, terão como base o salário nominal de fevereiro/2022 e fevereiro de 2023, respectivamente.

XI - Na hipótese do item X retro, quando o INPC acumulado nos períodos de 03/2021 a 02/2022 ou de 03/2022 a 02/2023 for superior a 8% (oito por cento), fica facultado às Empresas o pagamento, em 03/2022 ou em 03/2023, do percentual integral do INPC acumulado em respectivos períodos, sem parcelamento, e sem o acréscimo do aumento real de 0,5% (meio por cento) previsto na alínea "b" do item X retro.

#### **CLÁUSULA QUINTA – COMPENSAÇÕES**

Salvo os reajustes salariais decorrentes de término de aprendizagem, implemento de idade, promoção por antiguidade ou merecimento, mérito, adequação em PCS, transferência de cargo, alteração de função, equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado e aumento real concedido a esse título, serão compensados todos os demais reajustes e aumentos espontâneos ou compulsórios da seguinte forma:

- a) Para o reajuste salarial previsto no item "II" da Cláusula Quarta serão compensados aqueles concedidos no período de 01.03.2021 a 28.02.2022;
- b) Para o reajuste salarial previsto no item "VI" da Cláusula Quarta serão compensados aqueles concedidos no período de 01.03.2022 a 28.02.2023.

#### **CLÁUSULA SEXTA - AJUSTES DIFERENCIADOS**

As empresas, em razão de possíveis dificuldades financeiras, poderão procurar os sindicatos envolvidos na presente convenção coletiva de trabalho (profissional e patronal) para acordarem ajustes diferenciados daqueles convencionados neste instrumento, inclusive aquelas que possuem sistema de participação nos lucros ou resultados, mediante acordo coletivo de trabalho.

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - TESTE ADMISSIONAL**

- a) A realização de testes práticos não poderá ultrapassar a 01 (um) dia.

- b) As empresas que possuem refeitório próprio fornecerão gratuitamente alimentação aos candidatos em teste, desde que coincida com o horário de refeição.
- c) Em caso de contratação o tempo de dispêndio no teste operacional será remunerado.
- d) No caso de admissão de mulheres as empresas não solicitarão ou realizarão testes de laqueadura.

#### **CLÁUSULA OITAVA – SALÁRIO ADMISSÃO**

Será garantido ao empregado admitido para a mesma função de outro, cujo contrato de trabalho foi rescindido sob qualquer condição, igual ao salário ao menor salário pago na função sem considerar as vantagens pessoais.

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

#### **CLÁUSULA NONA - ANOTAÇÕES NA CARTEIRA PROFISSIONAL**

I - As empresas anotarão na Carteira de Trabalho e Previdência Social de seus empregados suas corretas funções de acordo com a legislação e técnicas em vigor. As alterações na Carteira Profissional posteriores ao registro do empregado poderão ser substituídas por um relatório demonstrativo destas anotações, autenticadas pelo empregador ou seu representante legal, a ser entregue ao empregado quando por este solicitado.

II - A promoção e aumento salarial dela decorrente deverão ser anotadas na CTPS do empregado, não sendo compensável ou dedutível.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA – CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

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

*Parágrafo Único:* Quando houver promoção de empregado para cargo de nível superior ao exercido, o período de experiência à nova função não poderá exceder a 60 (sessenta) dias.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – PAGAMENTO DE SALÁRIOS**

I - As empresas que não efetuam o pagamento do salário ou do vale em moeda corrente deverão proporcionar aos empregados tempo hábil para o recebimento no banco, dentro da jornada de trabalho, desde que coincidente com o horário bancário, excluindo-se os horários de refeição. Ficam excluídas desta obrigação as empresas que efetuam o pagamento em conta corrente bancária com possibilidade de saque com cartão eletrônico.

II - As empresas que concedem adiantamento salarial quinzenal deverão mantê-lo nas mesmas condições da sua concessão.

**Parágrafo Único:** A empresa, impossibilitada de manter o adiantamento salarial/vale, deverá entrar em contato com o SELETROAR, a fim de com este pactuar nova modalidade de pagamento.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – SALÁRIO DO COMISSIONADO**

Garante-se ao empregado que recebe remuneração composta exclusivamente a base de comissões, 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 utilizadas as comissões percebidas nos últimos 12 (doze) meses.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - SALÁRIOS DE SUBSTITUIÇÃO**

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto perceberá o salário do substituído.

**Parágrafo Único:** A substituição superior a 60 (sessenta) dias deixará de ser eventual, passando o substituto a ser efetivado na função do substituído, exceto quando o substituído estiver sob amparo da Previdência Social.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO**

Para os efeitos do artigo 462, da CLT, as empresas poderão efetuar descontos mensais na folha de pagamento, quando expressamente autorizados pelo empregado, além dos descontos permitidos em lei, os referentes à mensalidade de

associação, convênios, empréstimos de qualquer natureza, planos médicos-odontológicos, convênios com farmácias, óticas, supermercados e congêneres, dentre outros, firmados perante a empresa ou o Sindicato Profissional.

**Parágrafo Primeiro:** Uma vez autorizado o desconto por escrito, individual ou coletivamente, não mais poderá o empregado pleitear a devolução dos mesmos.

**Parágrafo Segundo:** Fica 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.

**Parágrafo Terceiro:** No caso de convênios firmados com o Sindicato Profissional as empresas deverão proceder o recolhimento ao Seletroar das importâncias descontadas dos empregados até 5 (cinco) dias úteis da data do efetivo pagamento da Folha de Pagamento.

**Parágrafo Quarto:** A empresa que não efetuar o pagamento no prazo acima referido deverá corrigir os valores em 0,067% (zero vírgula sessenta e sete por cento) por dia de atraso.

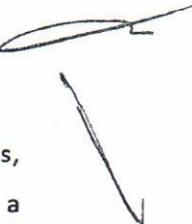
#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

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

**Parágrafo Único:** As empresas que disponibilizarem a obtenção do comprovante de pagamento de salários por meio eletrônico ficam dispensadas de fornecê-lo por meio físico.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO CRECHE**

As empresas onde trabalham pelo menos 30 (trinta) empregadas do sexo feminino com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade, e que não possuam creche própria, poderão optar entre celebrar o convênio previsto no §2º do artigo 389 da CLT ou reembolsar diretamente à Empregada, mensalmente, as despesas comprovadas relacionadas com a guarda, vigilância e assistência, em creche credenciada de sua



livre escolha, a partir de 01/03/2022, até o limite de R\$ 289,70 (duzentos e oitenta e nove reais e setenta centavos) por filho (legítimo ou legalmente adotado) pelo período do nascimento até 12 (doze) meses.

**Parágrafo Primeiro:**

1. O valor constante do *Caput* desta Cláusula será reajustado a partir de 01/03/2022 pelo percentual integral do INPC acumulado no período de março de 2021 a fevereiro de 2022.
2. O valor constante do item "1" deste Parágrafo será reajustado a partir de 01/03/2023 pelo percentual integral do INPC acumulado no período de março de 2022 a fevereiro de 2023.

**Parágrafo Segundo:** Este auxílio será extensivo:

- a. Obrigatoriamente aos filhos portadores de necessidades especiais, de qualquer idade;
- b. Desde que respeitados os critérios de elegibilidade constante no *Caput* desta Cláusula é facultado às Empresas optar, de maneira voluntária, por estender referido auxílio aos empregados Pais. O auxílio será devido apenas mediante apresentação de recibo pelo beneficiário. E, se Pai e Mãe trabalharem na mesma Empresa somente um deles terá direito ao auxílio de que trata este item.

**Parágrafo Terceiro:** Estão excluídas do cumprimento desta cláusula as empresas que tiverem condições mais favoráveis.

**Parágrafo Quarto:** A concessão da vantagem contida nesta cláusula está em conformidade com os incisos XXV e XXVI do artigo 7º da Constituição Federal, e, atende, também, ao disposto nos §§ 1º e 2º do Artigo 389 da CLT e à Portaria nº 3.296, do Ministério do Trabalho (DOU de 05.09.1986), com as alterações introduzidas pela Portaria MTb nº 670, de 20.08.97 (DOU de 21.08.97). O reembolso aqui previsto atende, também, os requisitos exigidos pelo Regulamento da Previdência Social (Decreto Lei nº 3.048, de 06.05.99, na redação dada pelo Decreto 3265, de 29.11.99) em seu artigo 214, parágrafo 9º, incisos XXIII e XXIV e alterações posteriores, motivo pelo qual referido valor não integrará, para nenhum efeito, o salário do(a) empregado(a).

## CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – JORNADA DE TRABALHO

I - Para as empresas que optarem pelo regime de compensação da jornada de trabalho, a jornada poderá ser da seguinte forma:

- a) Extinção completa do trabalho aos sábados: as horas de trabalho correspondente aos sábados serão compensadas no decurso da semana de segunda-feira a sexta-feira, com 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 a redução do trabalho aos sábados, serão da mesma forma compensadas pela prorrogação da jornada de segunda-feira a sexta-feira, observadas as condições gerais básicas referidas no item anterior.

**Parágrafo Primeiro:** 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 de comum acordo antes referido, com comunicação prévia ao sindicato profissional e antecedência mínima de 10 (dez) dias, tem-se como cumpridas as exigências legais, sem outras formalidades.

**Parágrafo Segundo:** Quando o feriado coincidir com sábado, a empresa que trabalhar sob o regime de compensação de horas de trabalho poderá reduzir a jornada diária de trabalho subtraindo os minutos relativos à compensação ou pagar o excedente da semana como horas extraordinárias, ou ainda incluir estas horas no sistema vigente de compensação anual de dias pontes, contanto haja comunicação prévia com antecedência mínima de 10 (dez) dias.

II – As empresas poderão estabelecer programas de compensação de dias úteis intercalados entre feriados e fins de semana, de sorte que possam os empregados ter período de descansos mais prolongados, inclusive nos dias de carnaval, com comunicação prévia ao sindicato profissional e antecedência mínima de 10 (dez) dias.

III – 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 Profissional.

IV - Não serão computados como horas efetivas de trabalho, todos e quaisquer intervalos, atualmente concedidos e incluídos na jornada de trabalho. Ficam mantidas as condições mais favoráveis que estejam sendo praticadas nas empresas.

V - Recomenda-se às empresas, sempre que possível, que os horários normais regulares de entradas e saídas da jornada de trabalho, sejam coincidentes com o horário de transporte coletivo colocado à disposição dos mesmos pelo poder público.

VI - As interrupções durante a jornada de trabalho, não previstas em lei e por responsabilidade da empresa, salvo caso fortuito ou força maior, não poderão ser descontadas ou compensadas posteriormente.

VII - O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.

VIII - A empresa que adotar o sistema eletrônico de controle de jornada, ficará dispensada de disponibilizar meios para a emissão do Comprovante de Registro de Ponto do Trabalhador, previsto no artigo. 11 da Portaria 1.510/2009, conforme autorizado pela Portaria MTE nº 373/2011.

IX - **PONTO ELETRONICO.** Conforme a Portaria 373/2011, do Ministério do Trabalho e Emprego, fica estabelecido que as Empresas poderão utilizar sistemas alternativos de controle de jornada bastando para tanto firmar acordo coletivo com o Sindicato Obreiro.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – 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 semanais, contadas a partir de segunda feira, serão remuneradas, na parte que exceder, com acréscimo de 90% (noventa por cento) calculado sobre o valor da hora normal.

**Parágrafo Primeiro:** 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).

**Parágrafo Segundo:** A realização de horas extras em sábados, e dias pontes compensados não descaracterizará o regime de compensação de jornada adotado pelas empresas conforme estabelecido nos itens I, II e III da Cláusula Décima Nona desta CCT e no § Único do artigo 59-B da CLT.

**Parágrafo Terceiro:** As horas extras realizadas com obediência às normas aqui estabelecidas implicam no inteiro cumprimento das exigências estabelecidas no caput do artigo 59 da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho).

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ADICIONAL NOTURNO**

A remuneração do trabalho noturno prestado entre 22h00m e 05h00m será acrescida do adicional de 50% (cinquenta por cento) e em contrapartida a fixação da hora noturna em 60 minutos.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO**

As empresas poderão estabelecer, por meio de acordo coletivo de trabalho, em sua totalidade ou em setores específicos, em qualquer tempo, dentro da vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, flexibilização da jornada de trabalho visando manter o fluxo de atividades, através de um sistema de débito e crédito de horas, formando um banco de horas na forma e limites do § 2º, artigo 59, da CLT.

**Parágrafo Único:** As empresas que optarem pela utilização do mecanismo no "Caput" desta cláusula deverão convocar o Sindicato Profissional para participarem da negociação para fixação das regras relativas à flexibilização da jornada.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – AUSÊNCIAS LEGAIS**

- a) O empregado que contrair matrimônio terá direito a licença remunerada de 3 (três) dias úteis consecutivos contados, a critério do empregado, a partir da

data do casamento ou do dia imediatamente anterior, pré-avisado a empresa e mediante apresentação da competente Certidão de Casamento.

**a.1)** Sábado, quando compensado, não será considerado como dia útil, interrompendo-se portanto a contagem dos três dias constantes da alínea "a".

**b)** O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço por 1 (um) dia em caso de falecimento de sogro ou sogra, mediante comprovação, ficando a critério do Empregado se a ausência se dará no dia do falecimento ou no dia do sepultamento.

**c)** No caso de internamento do cônjuge ou companheiro (a), coincidente com a jornada de trabalho, ou de filho quando houver impossibilidade do cônjuge ou companheiro(a) efetuar-la, a ausência do empregado, não será considerada para efeito de descanso semanal remunerada, férias e o 13º salário, 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 13º salário.

**d.1)** Não se aplicará esta alínea quando o documento puder ser obtido em dia não útil.

**e)** A ausência da empregada mãe ou do empregado pai para acompanhar o filho menor de 12 (doze) anos ao médico, devidamente comprovada, não será considerada para efeito de descanso semanal remunerado, feriado, férias e 13º salário.

**f)** A ausência da empregada mãe ou do empregado pai para acompanhar o filho portador de necessidades especiais ao médico, devidamente comprovada, será considerado como ausência justificada o tempo utilizado para este fim e no máximo de 6 (seis) vezes ao ano.

**g)** Em caso de morte de ascendente e/ou descendente, o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço por 3 (três) dias úteis consecutivos a partir da data do acontecimento, sem prejuízo de salário, desde que pré-avisada a empresa e mediante posterior comprovação.

**g.1)** Sábado, quando compensado, não será considerado como dia útil, interrompendo-se portanto a contagem dos três dias constantes da alínea "g".

- h) Os exames médicos periódicos ou os exigidos por lei não poderão ser realizados nos períodos de gozo de férias, folgas e/ou no repouso semanal remunerado.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ABONO POR APOSENTADORIA**

O empregado com mais de 5 (cinco) e até 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) salário nominal base. Aos empregados com mais de 10 (dez) anos de serviço na mesma empresa o abono será de 2 (dois) salários nominal base.

**Parágrafo Primeiro:** Ficam excluídas do pagamento do abono previsto nesta cláusula as empresas que mantenham às suas expensas planos de complementação de aposentadoria ou pecúlio aos seus empregados, cujo benefício, comprovadamente, seja igual ou superior aos valores mencionados nesta Cláusula.

**Parágrafo Segundo:** O abono previsto nesta cláusula não integra a remuneração do empregado e nem constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - INDENIZAÇÃO DE INFORTÚNIO**

- I. No caso de falecimento ou invalidez permanente total do empregado, que receba até 10 (dez) vezes o salário mínimo, como salário nominal base, a empresa pagará a título de indenização, juntamente com o saldo de salário e outras verbas trabalhistas remanescentes, 2 (dois) salários nominais base.
- 1.1. Se o falecimento ou invalidez permanente total tiver sido ocasionado por acidente de trabalho a indenização a ser paga será de 3 (três) salários nominais (base).
- II. Em caso de falecimento ou invalidez permanente total do empregado que perceba salário nominal acima de 10 (dez) salários mínimos a indenização de que trata o caput da cláusula será de 1 (um) salário nominal base.
- 2.1. Se o falecimento ou invalidez permanente total tiver sido ocasionado por acidente de trabalho a indenização a ser paga será de 2 (dois) salários nominais base.
- III. A empresa que assim o desejar poderá fazer substituir esta obrigação por seguro de vida equivalente, cujo custeio deverá ser de sua responsabilidade.

- IV. Na hipótese de as Empresas contratarem seguro de vida em condições superiores as estabelecidas nesta cláusula, poderão fazê-lo pelo sistema de coparticipação.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – ATESTADOS MÉDICOS**

I - As faltas ocorridas por motivo de doença poderão ser justificadas por atestados médicos fornecidos pela Previdência Social, qualquer instituição conveniada ou contratada pela empresa e pelos facultativos do sindicato profissional da categoria, com o carimbo do sindicato e a assinatura do médico. Os casos de urgência médica serão reconhecidos sempre.

II - Será fornecido o CID (Código internacional de doenças) desde que o paciente autorize.

III - O empregado será dispensado do trabalho, sem prejuízo do salário, no caso de quando de realização de exames admissional, periódicos, demissional e também quando houver necessidade de submeter-se a exames laboratoriais e consultas de rotina solicitadas pelo médico da empresa, pelo tempo necessário para a realização das consultas e/ou dos exames, mediante a respectiva comprovação posterior.

**Parágrafo Único:** O disposto no *Caput* desta Cláusula não se confunde com atestados fornecidos por médico assistente.

IV - As Empresas aceitarão somente atestados médicos odontológicos nas hipóteses de intervenção cirúrgica, desde que o atestado descreva a necessidade e o período de afastamento. Referido atestado servirá como justificção de faltas ao emprego.

IV - As Empresas aceitarão somente atestados médicos odontológicos nas hipóteses de intervenção cirúrgica, desde que o atestado descreva a necessidade e o período de afastamento. Referido atestado servirá como justificção de faltas ao emprego.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA – FÉRIAS**

I – O empregado poderá manifestar sua opção preferencial em relação ao período de gozo de férias individuais, quando da elaboração, pela empresa, da respectiva escala. A empresa na medida de suas possibilidades programará as férias de seus empregados segundo essa opção preferencial, permanecendo, entretanto, com as prerrogativas contidas no artigo 136, da CLT.

II – É vedado o início das férias individuais no período de dois dias que antecede feriado, dia de repouso semanal remunerado e dias compensados, salvo retorno de licenças ou afastamento de qualquer natureza.

II.1. No caso de férias coletivas se o feriado recair na quarta-feira fica autorizado o início das férias na segunda-feira da mesma semana, sem compensação do dia de feriado.

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

IV – No pagamento do abono pecuniário de férias, se houver, será considerado o terço constitucional de que trata o inciso XVII do artigo 7º da Constituição Federal de 1988.

IV.1. O abono pecuniário deve ser pago observando-se sua totalidade (10 dias), ou seja, não é permitido proporcionalizar o abono.

V – No caso de Férias Coletivas, os dias 25 de dezembro e 01 de janeiro não serão considerados para efeito dos dias gozados.

VI – Quando do retorno das férias individuais, será garantido o emprego ou salário ao trabalhador pelo prazo de até 30 (trinta) dias, salvo despedida por justa causa.

VI.1. Caso ocorra a dispensa no período constante do *Caput* deste inciso fica obrigada a empresa a pagar ao Empregado indenização referente ao período de estabilidade (com os reflexos legais em 13º salário, férias + 1/3, FGTS).

VI.2. Caso as férias sejam partidas, o período da estabilidade constante do *Caput* deste inciso é proporcional ao período das férias usufruídas.

VII – Fica contratada a possibilidade de tripartição das férias individuais e/ou coletivas em três períodos de 10 (dez) dias, bem como facultar o pagamento do abono, na hipótese de férias coletivas com saldo inferior a 10(dez) dias.

VII.1. Ocorrendo fruição de férias coletivas fica permitido que o período restante em favor do Empregado seja gozado por ele inclusive com abono pecuniário de dez dias, não havendo prejuízo se o saldo para fruição de férias for inferior a 10 dias.

VIII – Quando os dias **PONTE** compensados recaírem no período de gozo das férias, estas deverão ser prorrogadas pelo mesmo número de dias já compensados ou remunerados como horas extras com adicional de a 50%.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA – COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO-DOENÇA**

As empresas complementarão o valor do salário líquido no período de afastamento por doença, doença profissional ou acidente de trabalho, compreendido entre 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 a 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 60º dia, respeitando 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. Se ocorrer 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:** O empregado que retornar do INSS em virtude de alta médica deste órgão estatal, mas que apresentou atestado médico e estiver aguardando recurso ou perícia, as faltas ao trabalho não poderão caracterizar abandono de emprego para a configuração de justa causa, desde que o empregado apresente o comprovante do recurso ou do pedido de perícia à empresa em até cinco dias após os prazos legais da previdência social.

**Parágrafo Quinto:** Durante todo o período de afastamento por auxílio doença (excluído o auxílio doença acidentário – código 91 e a aposentadoria por invalidez acidentária, situações em que as Empresas se obrigam a manter o plano em qualquer condição) as Empresas que concedem o benefício de plano de saúde ficam obrigadas a mantê-lo nas mesmas condições da contratualidade, ficando contudo o Trabalhador

obrigado a continuar pagando sua cota parte (mensalidade e/ou coparticipação) durante todo o período de afastamento e, em não o fazendo, a Empresa poderá cancelar o plano de saúde após 90 (noventa) dias de inadimplemento pelo Trabalhador.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA – ESTABILIDADE NO EMPREGO**

I - Garante-se a estabilidade provisória da empregada gestante até 150 (cento e cinquenta dias) dias após o parto, assegurando-lhe o direito de, em permanecendo no emprego, amamentar o seu filho, até o sexto mês de vida, gozando o descanso de 60 (sessenta) minutos, o qual será ajustado entre a empregada e a empresa de tal forma a atender as necessidades da criança.

**Parágrafo Primeiro:** Recomenda-se às empresas que propiciem à gestante condições de trabalho em local adequado que não lhe acarrete prejuízo físico.

**Parágrafo Segundo:** A estabilidade prevista no item I retro se estende de maneira idêntica a trabalhadora que adotar ou obtiver a guarda judicial de crianças de até 12 (doze) anos.

II - Os empregados selecionados para prestar Serviço Militar Obrigatório, terão estabilidade provisória desde a convocação até 30 (trinta) dias após a dispensa pelo órgão das Forças Armadas. As empresas que desejarem poderão reverter esta estabilidade antes da incorporação pela liberação do FGTS, mais um salário a título de indenização, além do aviso prévio indenizado. Não se aplica o disposto nesta cláusula os casos da rescisão de contrato de trabalho por justa causa, término de contrato a prazo determinado ou experiência e pedido de demissão.

III - Na hipótese de emprego simultâneo de marido e mulher na mesma empresa, em caso de dispensa sem justa causa, fica assegurado ao cônjuge remanescente o emprego ou salário por 90 (noventa) dias.

**Parágrafo Único:** Na hipótese de despedida simultânea, sem justa causa, dos dois empregados (cônjuges) fica garantido o pagamento da indenização do item III desta cláusula, calculada com base no salário do cônjuge com maior remuneração.

IV – Aos empregados que, comprovadamente, manifestem por escrito na vigência do seu contrato de trabalho, a condição de estarem a menos de 24 (vinte e quatro)

meses da aquisição do direito a aposentadoria em seu prazo máximo ou dentro das regras de transição previstas nos artigos 15, 16, 17 e 20 da EC nº 103/2019<sup>1</sup>, e que conte com um mínimo de 8 (oito) anos na empresa, fica assegurado o empregou ou salário durante o período que falta para se aposentar.

**Parágrafo Primeiro:** Será computado para o cálculo da aposentadoria para fins de estabilidade o tempo relativo ao rural (em economia familiar), desde que devidamente comprovado, bem como a conversão do período de aposentadoria especial em aposentadoria comum.

**Parágrafo Segundo:** A comprovação do tempo de serviço, em quaisquer das hipóteses antes tratadas (item IV e Parágrafo Primeiro) deverá ser feita exclusivamente por documento oficial (Previdência Social) relativamente aos respectivos vínculos.

**Parágrafo Terceiro:** A garantia referida nesta cláusula abrange exclusivamente aqueles 24 (vinte e quatro) meses anteriores à aquisição do direito à aposentadoria, seja integral, seja nas regras de transição, e somente poderá ser exercida uma única vez. Adquirido o direito sem que o empregado a tenha requerido fica extinta essa garantia convencional.

**Parágrafo Quarto:** Em caso de o empregador optar pelo salário, ou seja, indenizar o período de estabilidade, este deverá arcar com o recolhimento do INSS do período indenizado.

**Parágrafo Quinto:** Aos empregados que apresentarem a manifestação prevista no *Caput* do item IV desta Cláusula após comunicação de demissão e até a data limite da projeção do aviso prévio, será devido somente o pagamento das contribuições para previdência na forma de contribuinte **facultativo** pelo período que faltar para a aquisição da aposentadoria, com base na última remuneração do empregado, tendo em vista que esta modalidade não impedirá o empregado dispensado da fruição do seguro desemprego.

**Parágrafo Sexto:** Não fará jus à garantia prevista nesta cláusula o empregado dispensado por justa causa.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - HOME OFFICE**

A empresa poderá alterar o regime de trabalho presencial para o trabalho em regime denominado "home office", bem como determinar o retorno do empregado ao regime de trabalho exclusivamente presencial, desde que haja comunicação formal ao Empregado com pelo menos 72 (setenta e duas) horas de antecedência.

**Parágrafo Primeiro:** Para fins do disposto neste instrumento, considera-se trabalho na modalidade de "home office" a prestação de serviços à distância.

- a) Em razão da natureza da prestação dos serviços, realizada à distância, fica facultada às Empresas a implantação de sistema de controle de jornada.

**Parágrafo Segundo:** A empresa que instituir o regime de trabalho na modalidade de "home office" deverá fazê-lo, preferencialmente, mediante a implementação de uma política interna que disponha sobre a forma e as condições em que se dará referida prestação e que defina, sempre que possível, as responsabilidades do empregado e do empregador, inclusive no regime híbrido.

**Parágrafo Terceiro:** O empregador procurará instruir o empregado, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções e cuidados que deverá adotar para evitar doenças e acidentes de trabalho quando da prestação de serviços na modalidade de "home office", tudo em consonância com as Normas Reguladoras (NR) em saúde e segurança do trabalho, bem como ajustar formalmente com o empregado o fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho no regime "home office".

**Parágrafo Quarto:** Fica permitida a adoção do regime de "home office" para aprendizes, nos termos do disposto nesta Cláusula, devendo ser garantida a supervisão das atividades à distância e o treinamento telepresencial, respectivamente.

**Parágrafo Quinto:** Durante o período do regime de "home office" as empresas que concedem auxílio alimentação (vale mercado) não poderá excluir e/ou reduzir o valor concedido.

- a) Nos dias em que o empregado executar suas atividades sob o regime de "home office" as empresas estão dispensadas do fornecimento do vale transporte.

**Parágrafo Sexto:** Não haverá distinção entre o trabalho realizado na Empresa e aquele realizado à distância.

- a) Eventuais vantagens adicionais, de qualquer natureza, concedidos por liberalidade do Empregador, em razão do teletrabalho ou home office, não integrarão a remuneração do empregado e vigorarão tão somente enquanto o empregado estiver submetido a esse regime de trabalho.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA – AVISO PRÉVIO**

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

**Parágrafo Primeiro:** Caso seja o empregado impedido pela empresa de prestar a sua atividade profissional durante o Aviso Prévio, ficará ele desobrigado de comparecer à empresa fazendo, no entanto, jus à remuneração do Aviso.

**Parágrafo Segundo:** O empregado que, no curso do Aviso Prévio trabalhado, dado por iniciativa da empresa, solicitar, por escrito, a dispensa do cumprimento do aviso, e comprovar ter obtido novo emprego, fica garantido o seu imediato desligamento do trabalho e anotação da respectiva baixa em sua CTPS, no prazo de quarenta e oito horas. Neste caso a empresa esta obrigada, em relação a esta parcela, a pagar apenas os dias efetivamente trabalhados.

**Parágrafo Terceiro:** A redução de duas horas diárias, prevista no artigo 488 da CLT, será utilizada atendendo à conveniência do empregado, no início ou fim da jornada de trabalho, mediante opção única do empregado por um dos períodos, exercida no ato do recebimento do pré-aviso. Da mesma forma, alternativamente, o empregado poderá optar por 1 (um) dia livre por semana ou 7 (sete) dias corridos durante o período.

**Parágrafo Quarto:** Aos empregados com 45 anos de idade ou mais e com 10 ou mais anos de serviço à mesma empresa, fica garantido além do Aviso Prévio uma indenização correspondente a mais 15 dias de salário.

**Parágrafo Quinto:** O Aviso Prévio trabalhado não poderá ter início no último dia útil da semana ou em véspera de feriados.

**Parágrafo Sexto:** O Aviso Prévio dado pela Empresa ao Empregado com a determinação de cumprimento acarretará o cumprimento, pelo Empregado, de apenas trinta dias, sendo o restante do período devido a título de aviso prévio por força da Lei 12.509/2011 pago, em rescisão contratual, como aviso prévio indenizado.

**Parágrafo Sétimo:** O plano de saúde ofertado pela Empresa ao Empregado será mantido nas mesmas condições durante todo o período do aviso prévio trabalhado e/ou indenizado.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS**

A empresa incorrerá em multa 0,067% (zero vírgula zero sessenta e sete por cento), do valor devido para hipótese de, ocorrendo a rescisão do contrato de trabalho, não serem pagas as verbas decorrentes da rescisão a partir do dia legalmente exigível, multa esta que incidirá por dia de atraso e que reverterá em favor do empregado. 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 Primeiro:** 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.).

**Parágrafo Segundo:** Para as Empresas que optarem pela homologação no sindicato o envio de toda a documentação referente a homologação deverá ser feito com antecedência mínima de 48 horas da data da homologação. Exceções poderão ser acertadas entre a empresa e o sindicato profissional.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - PRIMEIRO EMPREGO**

As empresas envidarão esforços para implementar as disposições contidas na Lei 10748, de 22 de outubro de 2003, estimulando o primeiro emprego para jovens.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ESTAGIÁRIO**

As empresas abrangidas pela presente Convenção Coletiva, sempre que possível, darão preferência à admissão de ex-estagiários.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - PAGAMENTO DO PIS**

As empresas, quando possível, promoverão o pagamento do PIS aos seus empregados, no próprio local de trabalho. Em caso contrário a empresa oferecerá condições para que o empregado receba o PIS.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS NO EXTERIOR**

As empresas que prestam serviços fora do território nacional especificarão diretamente com seus empregados nos contratos de trabalho ou em aditamentos, as condições ajustadas, tais como remuneração, pagamento, despesas, visitas aos familiares, forma e horário de trabalho.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA 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 à empresa será facultado supri-lo, mediante a assinatura de duas testemunhas.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - CONDIÇÕES DE TRABALHO**

I -

- 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 a indenizar a empresa por extravio ou dano, desde que se comprove o caráter doloso. Extinto ou rescindido o contrato de trabalho deverá o empregado devolver os equipamentos e uniformes, que continuam de propriedade da 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 de serviços respectivos;
- f) As ferramentas ou instrumentos de precisão serão reembolsados pelo empregado, na ocorrência de perda ou dano causado pelo uso indevido, ressalvado o desgaste normal das ferramentas.

II -

- 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;

III -

- a) No primeiro dia de trabalho do empregado, a empresa fará o treinamento de proteção, dará conhecimento das áreas perigosas e insalubres e informará sobre os riscos dos eventuais agentes agressivos de seu posto de trabalho;
- b) O EPI deverá ser fornecido gratuitamente, mediante prescrição médica, visando a sua melhor adaptação ao empregado.

IV - As empresas, sempre que possível, envidarão esforços no sentido de adotarem uma política interna de treinamento e aperfeiçoamento técnico que propiciem a efetiva atualização tecnológica dos empregados atingidos por esta Convenção.

V -

- a) Recomenda-se às empresas que o cardápio da refeição fornecida aos empregados, quando possível, seja o mesmo sem distinção entre empregados horistas e mensalistas;
- b) Não terá natureza salarial, nem se incorporará à remuneração do empregado para quaisquer efeitos a alimentação fornecida pelo empregador, de acordo com as normas estabelecidas pelo PAT - Programa de Alimentação do Trabalhador - seja através de refeição subsidiada fornecida no local de trabalho e/ou tickets refeição;
- c) As empresas que fornecem ticket refeição aos empregados concederão os tickets para afastamentos por Auxílio Doença, Doença Profissional ou Acidente de Trabalho por até 60 (sessenta) dias a contar da data do afastamento.

VI - A água potável oferecida aos empregados deverá ser submetida semestralmente à análise bacteriológica. Os reservatórios e caixas d'água deverão ser mantidos em condições de higiene e limpeza.

VII - Aos Empregados que tiverem suas funções extintas ou modificadas por alterações tecnológicas dos meios ou processos de produção e, ainda, na rotina de trabalho, deve ser garantido o treinamento adequado para a aprendizagem e readaptação às novas funções.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SETIMA - CIPA**

I - As empresas, obrigadas ao cumprimento da NR5-CIPA, convocarão eleições para as CIPAS, com 60 (Sessenta) dias de antecedência, dando publicidade do ato através de edital, enviando cópia ao SELETROAR, nos primeiros 10 (dez) dias do período acima fixado.

II - De acordo com a NR 5, o edital deverá explicitar o endereço da unidade e o local para a inscrição dos candidatos que deverá ser realizada contra recibo. O edital deverá também explicitar o prazo de 15 (quinze) dias para inscrição dos candidatos, que ocorrerá do 25º (vigésimo quinto) ao 10º (décimo) dia em termos regressivos à eleição, que deve ocorrer no prazo mínimo de trinta dias antes do término do mandato da Cipa.

III - A eleição será feita obrigatoriamente sem a constituição e inscrição de chapas, realizando-se o pleito através de votação de lista única, contendo o nome de todos os candidatos. As empresas setorizarão, se for o caso, a inscrição e a eleição dos candidatos.

IV - Todo o processo eleitoral e a respectiva apuração poderá ser coordenado pelo Vice-Presidente da CIPA em exercício, se este assim o quiser, em conjunto com o Serviço de Segurança e Medicina do Trabalho da empresa, caso em que, os membros coordenadores da eleição e apuração não poderão participar da eleição.

V - Após a realização das eleições o seu resultado, com cópia da respectiva ata de posse, deverá ser enviado ao Sindicato Profissional no prazo de 10 (dez) dias úteis.

VI - O não cumprimento das normas acima dispostas, por parte da empresa, tornará nulo o processo eleitoral, devendo nova eleição ser realizada no prazo improrrogável de 30 (trinta) dias.

VII - O empregado representante dos empregados na CIPA, deverá participar da investigação dos acidentes ocorridos no setor que o elegeu.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ATENDIMENTO EMERGENCIAL**

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - SUBSÍDIO PARA MEDICAMENTOS**

Recomenda-se às 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 adiantamento para desconto em duas parcelas dos medicamentos adquiridos com receita médica, cujo custo de aquisição ultrapasse de 20% do salário base do empregado, ou;
- c) O estabelecimento de convênio com farmácia e drogarias, para descontos em folha de pagamento do mês seguinte ao da aquisição dos medicamentos, sempre que não for possível o parcelamento recomendado na letra "b".

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIO PARA PREVIDÊNCIA**

As empresas deverão preencher a documentação exigida pelo INSS quando solicitado pelo empregado e fornecê-lo 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.

**Parágrafo Único:** Ficam ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - COMUNICADOS DO SINDICATO**

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

**Parágrafo Único:** As empresas, quando solicitadas, colocarão local à disposição do sindicato da categoria para que seus funcionários, após expediente de trabalho, sejam comunicados sobre assuntos de interesse da classe.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DIRIGENTES SINDICAIS**

I - O dirigente sindical, no exercício de suas funções, terá garantida a entrada nas dependências de comum acesso da empresa desde que avisada esta previamente.

II - Os dirigentes sindicais eleitos e no máximo de 1 (um) por empresa, pertencentes ao sindicato profissional conveniente, serão liberados por até 15 (Quinze dias), sucessivos ou alternados, no prazo de vigência desta convenção, para que, sem prejuízo de seus salários, nas empresas onde sejam empregados, possam comparecer à assembleias, congressos, cursos e outras promoções sindicais ou de organismos oficiais, desde que haja a comunicação prévia de no mínimo 5 (cinco) dias, com a comprovação do efetivo comparecimento no evento.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - MENSALIDADE SINDICAL**

Em assembleia realizada pela entidade sindical profissional com seus representados (associados ou não) na data 27/09/2021 conforme edital de convocação publicado no Diário Oficial do Paraná em data 16/09/2021 - Edição nº 11017 - folhas 45 e no Jornal Bem Paraná no dia 16/09/2021 - Edição 11.74 - folhas 12, ficou ajustado a título de mensalidade sindical associativa o percentual de 1% (um por cento) do salário nominal bruto de cada Empregado associado, limitado a um teto máximo de R\$ 47,00 (quarenta e sete reais).

**Parágrafo Primeiro:** Assim as empresas efetuarão desconto no valor constante no *Caput* desta Cláusula, em folha de pagamento do empregado associado, a título de mensalidade sindical, na forma do artigo 545 da CLT e artigos 5º e 8º da Constituição Federal, sendo que tal valor a empresa deverá repassar ao Sindicato Profissional até o décimo dia do mês subsequente ao mês do desconto, desde que previamente comprovada, pela entidade sindical, a condição de associado do empregado, fato que ocorrerá com a apresentação da Ficha de Associação com a respectiva autorização desconto.

**Parágrafo Segundo:** No caso de cobrança feita pelo próprio Sindicato, a empresa terá 5 (cinco) dias úteis após receber a notificação de cobrança para proceder o pagamento.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA – PARTICIPAÇÃO DAS EMPRESAS EM FUNDO DE EDUCAÇÃO E QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL**

A título de Participação na manutenção do Fundo De Educação e Qualificação Profissional, todas as empresas recolherão as suas expensas, sem ônus para o trabalhador, diretamente para o Seletroar, o equivalente a:

a) Empresas médias e grandes: 10% (dez) do salário nominal de março de 2022, de cada empregado pertencente à categoria profissional representada pelo Seletroar, registrados em março/2022, a ser recolhida da seguinte forma:

1. com mais de 1.000 (um mil) empregados: em 03 (três) parcelas da seguinte forma: 3,5% (três e meio por cento) até o dia 30/03/2022, 3,5% (três e meio por cento) até o dia 02/06/2022; e 3,0% (três por cento) até o dia 02/08/2022.
2. com até 1.000 (um mil) empregados: em 05 (cinco) parcelas da seguinte forma: 2% (dois por cento) até o dia 30/03/2022, 2% (dois por cento) até o dia 02/06/2022; 2% (dois por cento) até o dia 02/08/2022; 2% (dois por cento) até o dia 02/10/2022; e 2% (dois por cento) até o dia 02/12/2022.

b) Empresa médias e grandes: 10% (dez) do salário nominal de março de 2023, de cada empregado pertencente à categoria profissional representada pelo Seletroar, registrados em março/2023, a ser recolhida da seguinte forma:

1. com mais de 1.000 (um mil) empregados: em 03 (três) parcelas da seguinte forma: 3,5% (três e meio por cento) até o dia 30/03/2023, 3,5% (três e meio por cento) até o dia 02/06/2023; e 3,0% (três por cento) até o dia 02/08/2023.
2. com até 1.000 (um mil) empregados: em 05 (cinco) parcelas da seguinte forma: 2% (dois por cento) até o dia 30/03/2023, 2% (dois por cento) até o dia 02/06/2023; 2% (dois por cento) até o dia 02/08/2023; 2% (dois por cento) até o dia 02/10/2023; e 2% (dois por cento) até o dia 02/12/2023.

c) Empresas pequenas e micro: 3% (três por cento) do salário nominal de março de 2022, de cada empregado pertencente à categoria profissional representada pelo Seletroar, registrados em março/2022, a ser recolhida em cinco parcelas de 0,6% (zero virgula seis por cento) cada, nas seguintes datas:

a primeira até 02/04/2022, a segunda até 02/06/2022, a terceira até 02/08/2022, a quarta até 02/10/2022 e a 5ª e última parcela até 02/12/2022.

- d) Empresas pequenas e micro: 3% (três por cento) do salário nominal de março de 2023, de cada empregado pertencente à categoria profissional representada pelo Seletroar, registrados em março/2023, a ser recolhida em cinco parcelas de 0,6% (zero virgula seis por cento) cada, nas seguintes datas: a primeira até 02/04/2023, a segunda até 02/06/2023, a terceira até 02/08/2023, a quarta até 02/10/2023 e a 5ª e última parcela até 02/12/2023.

**Parágrafo Primeiro:** O percentual constante dos itens "a", "b", "c" e "d" fica limitado, por empregado, ao valor máximo de R\$ 7.216,00 (sete mil duzentos e dezesseis reais), devidamente reajustado em 01/03/2022 pelo INPC integral acumulado no período de março de 2021 a fevereiro de 2022 e em março de 2023 pelo INPC integral acumulado no período de março de 2022 a fevereiro de 2023.

**Parágrafo Segundo:** O recolhimento será efetuado através de guias especiais ou instrução de recolhimento que serão enviadas pelo Seletroar, sob pena de incidência de multa idêntica à prevista no artigo 600 da CLT.

**Parágrafo Terceiro:** Em razão do pagamento instituído nesta cláusula, compromete-se o Sindicato Obreiro a não efetuar cobranças, a qualquer título, das empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho que busquem a sua participação na negociação e homologação de acordos diversos, durante a vigência determinada na Cláusula Primeira.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - PRORROGAÇÃO**

Somente será possível a prorrogação deste instrumento caso isto seja de interesse dos signatários e após aprovação das respectivas assembleias gerais, na forma do Artigo 615, da CLT.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - DAS DIVERGÊNCIAS**

As divergências na aplicação da presente Convenção serão solucionadas em primeira instância pelas diretorias das entidades convenientes. Na impossibilidade de solução de modo pactuado, as partes poderão recorrer aos órgãos competentes.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - FORO**

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

Curitiba, 02 dezembro de 2022.



**SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE APARELHOS ELÉTRICOS, ELETRÔNICOS E SIMILARES,  
DE APARELHOS DE RADIOTRMISSÃO, DE REFRIGERAÇÃO, AQUECIMENTO E  
TRATAMENTO DE AR, DE LÂMPADAS E APARELHOS ELÉTRICOS DE ILUMINAÇÃO DO  
ESTADO DO PARANÁ – SINAEEES-PR**

CNPJ: 79.348.603/0001-39

Matrícula Sindical: 001.154.02084-0

Presidente: Virgílio Moreira Filho

CPF: 743.336.039-00



**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE APARELHOS ELÉTRICOS,  
ELETRÔNICOS E SIMILARES, DE APARELHOS DE RADIOTRMISSÃO, DE  
REFRIGERAÇÃO, AQUECIMENTO E TRATAMENTO DE AR, LÂMPADAS E APARELHOS  
ELÉTRICOS DE ILUMINAÇÃO DE CURITIBA E REGIÃO METROPOLITANA – SELETROAR**

CNPJ: 82.678.012/0001-34

Matrícula Sindical: 011.259.03810-0

Presidente: Moacir Correia Barboza Filho

CPF: 146.888.169-87.