

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2028

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR000579/2026
DATA DE REGISTRO NO MTE: 18/03/2026
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR014930/2026
NÚMERO DO PROCESSO: 13068.201779/2026-93
DATA DO PROTOCOLO: 18/03/2026

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

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, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MOACIR CORREIA BARBOZA FILHO;

E
SINDICATO DAS INDUSTRIAS DE APARELHOS ELETRICOS, ELETRONICOS, CNPJ n. 79.348.603/0001-39, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). VIRGILIO MOREIRA FILHO;

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de março de 2026 a 28 de fevereiro de 2028 e a data-base da categoria em 01º de março.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **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 em **Agudos do Sul/PR, Almirante Tamandaré/PR, Antônio Olinto/PR, Araucária/PR, Balsa Nova/PR, Bocaiúva do Sul/PR, Campina Grande do Sul/PR, Campo do Tenente/PR, Campo Largo/PR, Campo Magro/PR, Cerro Azul/PR, Colombo/PR, Contenda/PR, Curitiba/PR, Fazenda Rio Grande/PR, Itaperuçu/PR, Lapa/PR, Mandirituba/PR, Paranaguá/PR, Piên/PR, Pinhais/PR, Piraquara/PR, Quatro Barras/PR, Quitandinha/PR, Rio Branco do Sul/PR, São José dos Pinhais/PR e Tijucas do Sul/PR.**

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Os pisos salariais serão reajustados, a partir de **01/03/2026**, da seguinte forma:

a) **Pequenas e Microempresas** (aquelas enquadradas pelo REPIS - Regime Especial de piso salarial para as MEIS, microempresas e empresas de pequeno porte EPP): o salário normativo de **R\$ 2.011,68 (dois mil, onze reais e sessenta e oito centavos)** ou **R\$ 9,15 (nove reais e quinze centavos)** por hora.

-

b) **Médias e Grandes Empresas** (aquelas que tenham faturamento superior a R\$ 4.800.000,00 {quatro milhões e oitocentos mil reais} {enquadramento REPIS})^[1]: o salário normativo de **R\$ 2.393,71 (dois mil, trezentos e noventa e três reais e setenta e um centavos)** ou **R\$ 10,88 (dez reais e oitenta e oito centavos)** por hora.

Parágrafo Primeiro: Os pisos salariais resultantes dos reajustes previstos nas alíneas “a” e “b” desta Cláusula, serão reajustados, em **01/03/2027**, pelo percentual correspondente ao INPC integral acumulado no período de março de 2026 a fevereiro de 2027, acrescido de 1% (um por cento) de ganho real, respeitada a limitação prevista no “caput”, limitado ao percentual de 5%.

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

Parágrafo Terceiro: 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 Quarto: 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.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

1. REAJUSTE 2026

I – Para a data-base de 1º de março de 2026 fixa-se como faixa salarial o valor de **R\$ 9.748,86 (nove mil, setecentos e quarenta e oito reais e oitenta e seis centavos)**.

II – Os salários vigentes em 28/02/2026, até o valor limite de R\$ 9.748,86 (nove mil, setecentos e quarenta e oito reais e oitenta e seis centavos), serão reajustados, a partir de 01/03/2026, pelo percentual de 5% (cinco por cento).

III – Os salários vigentes em 28/02/2026, superior a R\$ 9.748,86 (nove mil, setecentos e quarenta e oito reais e oitenta e seis centavos), serão reajustados, a partir de 01/03/2026, em parcela fixa de R\$ 487,44 (quatrocentos e oitenta e sete reais e quarenta e quatro centavos).

IV – A recomposição salarial dos empregados admitidos a partir de março de 2025, quando inexistente paradigma, observará o critério estabelecido no item “II”, de forma proporcional, à razão de 1/12 (um doze avos) por mês trabalhado no período revisando, conforme tabela:

MÊS DE ADMISSÃO	PROPORCIONALIDADE	PERCENTUAL DE REAJUSTE
fev/25	12/dez	5%
mar/25	12/dez	5%
abr/25	11/dez	0,045833333
mai/25	10/dez	0,041666667
jun/25	09/dez	0,0375
jul/25	08/dez	0,033333333
ago/25	07/dez	0,029166667
set/25	06/dez	0,025
out/25	05/dez	0,020833333
nov/25	04/dez	0,016666667
dez/25	03/dez	0,0125
jan/26	02/dez	0,008333333
fev/26	01/dez	0,004166667
mar/26	00/00	0%

V – Empregados admitidos a partir de 16/02/2026 não farão jus ao reajuste proporcional previsto no item “1” desta cláusula.

1. REAJUSTE 2027

VI – Para a data-base de 1º de março de 2027, fixa-se que a faixa salarial corresponderá ao valor de R\$ 9.748,86 (nove mil, setecentos e quarenta e oito reais e oitenta e seis centavos), devidamente reajustado na forma prevista para o ano de 2027.

VII – Os salários vigentes em 28/02/2027, até o valor limite de R\$ 9.748,86 (nove mil, setecentos e quarenta e oito reais e oitenta e seis centavos), serão reajustados, a partir de 01/03/2027, pelo percentual correspondente ao INPC integral acumulado no período de março de 2026 a fevereiro de 2027, acrescido de 1% (um por cento) de ganho real.

VIII – O percentual total de reajuste previsto no item “VII” ficará limitado ao teto máximo de 5% (cinco por cento), ainda que a soma do INPC acumulado no período, acrescido de 1% (um por cento), resulte em percentual superior.

IX – Os salários vigentes em 28/02/2027, **superior ao valor de R\$ 9.748,86 (nove mil, setecentos e quarenta e oito reais e oitenta e seis centavos)**, serão reajustados, a partir de 01/03/2027, em parcela fixa a ser fixada em Termo Aditivo ao presente instrumento.

X – A recomposição salarial dos empregados admitidos a partir de março de 2026 observará o critério proporcional previsto no item “VII”, à razão de 1/12 (um doze avos) por mês trabalhado, conforme tabela já estabelecida:

MÊS DE ADMISSÃO	PROPORCIONALIDADE DO REAJUSTE	PERCENTUAL DE REAJUSTE
fev/26	12/12	
mar/26	12/12	
abr/26	11/12	
mai/26	10/12	
jun/26	09/12	
jul/26	08/12	
ago/26	07/12	
set/26	06/12	
out/26	05/12	
nov/26	04/12	
dez/26	03/12	
jan/27	02/12	
fev/27	01/12	
mar/27	00/00	0%

XI – Empregados admitidos a partir de 16/02/2027 não farão jus ao reajuste proporcional previsto no item “2” desta cláusula.

1. CLÁUSULA DE SALVAGUARDA – REABERTURA NEGOCIAL

XII - Considerando que a presente Convenção Coletiva de Trabalho possui vigência bienal (2026/2028), as partes ajustam que, caso o INPC acumulado no período de março de 2026 a fevereiro de 2027 ultrapasse significativamente a média histórica dos últimos 5 (cinco) anos ou supere o patamar de 4% (quatro por cento) no período, comprometem-se a reabrir a negociação coletiva especificamente quanto à política de reajuste salarial para o ano de 2027, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após a divulgação oficial do índice.

XIII - A reabertura prevista no parágrafo anterior não implica revisão automática do percentual já pactuado, mas assegura às partes o direito de rediscutir os critérios de recomposição salarial diante de cenário econômico excepcional ou inflacionário fora da normalidade histórica.

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, 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 "I" da Cláusula Quarta serão compensados aqueles concedidos no período de 01.03.2025 a 28.02.2026;
- b) Para o reajuste salarial previsto no item "VI" da Cláusula Quarta serão compensados aqueles concedidos no período de 01.03.2026 a 28.02.2027.

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.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA SÉTIMA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS

I - As empresas que não efetuam o pagamento do salário ou do adiantamento salarial 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 Primeiro: 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.

III – No caso de ocorrência inequívoca de diferença de salário na folha de pagamento em prejuízo do empregado, a empresa se obriga a efetuar o pagamento da respectiva diferença, no prazo de 3 (três) dias

úteis, a partir da data da constatação da diferença. No caso de constatação de pagamento indevido ao empregado este também restituirá a importância recebida a maior no mesmo prazo.

CLÁUSULA OITAVA - 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.

Descontos Salariais

CLÁUSULA NONA - DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO

Para os efeitos do artigo 462 da CLT, além dos descontos permitidos em lei, as empresas poderão efetuar descontos mensais na folha de pagamento do Empregado, e desde que autorizados por este, 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 do Empregado reconsiderar, no primeiro dia útil do mês e por escrito, a autorização anteriormente firmada, desde que não tenha 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.

Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo

CLÁUSULA DÉCIMA - 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 DÉCIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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/ou em feriados e/ou em dias pontes compensadas, 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 os excedentes serão pagos com o adicional de 150% (cento e cinquenta por cento).

Parágrafo Segundo: As horas extras realizadas em sábados compensados serão remuneradas com adicional previstos no *Caput* desta Cláusula.

Parágrafo Terceiro: 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 Quarto: 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).

Adicional Noturno

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL NOTURNO

I - A remuneração do trabalho noturno prestado entre 22h00m e 05h00m será acrescida do adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal/diurna, ressalvadas as situações mais vantajosas já praticadas pelas empresas.

II - Em contrapartida ao percentual fixado, superior ao mínimo legal, a hora noturna será computada como de 60 (sessenta) minutos, tanto para fins de labor quanto para o cálculo da remuneração.

Outros Adicionais

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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, em rescisão, 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 DÉCIMA SEXTA - 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.

Auxílio Doença/Invalidez

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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. Para tanto, quando o Empregado for aderente do plano de saúde deve a Empresa formalizar na ocasião do afastamento, a obrigação do Empregado do pagamento durante todo o período de afastamento, detalhando a forma que deve ocorrer o pagamento mensal à Empresa (datas e valores).

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - INDENIZAÇÃO DE INFORTÚNIO

I. No caso de falecimento ou invalidez permanente total do empregado, que receba até 10 (dez) vezes o salário-mínimo nacional, 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.

I.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 nacional a indenização de que trata o caput da cláusula será de 1 (um) salário nominal base.

II.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.

Auxílio Creche

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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, até o limite de **R\$ 391,91 (trezentos e noventa e um reais e noventa e um centavos)** por filho (legítimo ou legalmente adotado) pelo período do nascimento até 05 (cinco) anos.

1. O valor constante do *Caput* desta Clausula, será reajustado a partir de **01/03/2027**, pelo percentual correspondente ao INPC integral acumulado no período de março de 2026 a fevereiro de 2027, acrescido de 1% (um por cento) de ganho real, ressalvada a disposição constante do item "3" da Cláusula Quarta.

Parágrafo Primeiro: Este auxílio será extensivo:

1. Obrigatoriamente aos filhos portadores de necessidades especiais, de qualquer idade;
2. 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 Segundo: Estão excluídas do cumprimento desta cláusula as empresas que tiverem condições mais favoráveis.

Parágrafo Terceiro: 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 671, do Ministério do Trabalho e Previdência (DOU de 11.11.2021). 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).

Outros Auxílios

CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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”.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - TESTE ADMISSIONAL

- a)** A realização de testes práticos pós admissão não poderá ultrapassar a 01 (um) dia e deverá ocorrer com o Empregado devidamente registrado no E-social.
- 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 VIGÉSIMA SEGUNDA - ANOTAÇÕES NA CARTEIRA PROFISSIONAL (CTPS DIGITAL)

I - Em razão da implantação do eSocial, todas as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) serão realizadas exclusivamente de forma digital, de acordo com a legislação que rege o referido sistema. As empresas permanecem obrigadas a registrar as corretas funções de seus empregados, observando rigorosamente a legislação e as normas técnicas em vigor.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

1. Será vedada a utilização do contrato de experiência, quando da readmissão de empregado para exercer a mesma função.
2. 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.

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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 VIGÉSIMA QUINTA - COMUNICAÇÃO DE FALTA GRAVE

Nos casos de rescisão de contrato de trabalho por justa causa, a empresa deverá comunicar ao empregado, indicando por escrito, contra recibo passado pelo empregado, a falta grave cometida pelo mesmo. Havendo recusa do empregado em fornecer o recibo de comunicação à empresa será facultado supri-lo, mediante a assinatura de duas testemunhas.

Aviso Prévio

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - AVISO PREVIO

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

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, que deve ser paga em rescisão, sob a rubrica "indenização".

1. Em caso de rescisão por comum acordo, a indenização no Parágrafo Quarto desta Cláusula será devida pela metade.

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.

Estágio/Aprendizagem

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ESTAGIÁRIO

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

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - PLANO DE SAUDE

1. **POR ADESÃO**, qualquer Empregado da categoria abrangida por esta Convenção coletiva de Trabalho e/ou de seus dependentes poderá aderir ao plano de saúde disponibilizado por meio de convênio com o Sindicato SELETROAR, na forma dos regulamentos aprovados pelo Sindicato SELETROAR, que deve ser disponibilizado na sede do Sindicato e no site www.seletroar.com.br e onde se fará constar todas as condições de adesão, tipo de plano, cobertura, valores, carências, cancelamento, forma de pagamento (desconto em folha de pagamento).
2. Ficam as EMPRESAS obrigadas a efetuar o desconto mensal na folha de pagamento do Empregado, sob a rubrica “**DESCONTO CONVÊNIO SINDICATO**” no valor citado na autorização de desconto que será apresentada pelo Empregado de maneira expressa e individual.
3. O repasse para a entidade sindical laboral do valor descontado do Empregado deverá ser feito pela Empresa até o dia 20 (vinte) de cada mês subsequente ao do desconto, mediante boleto bancário emitido diretamente pelo SELETROAR em favor da Empresa e que será enviado pela entidade sindical até o dia 10 de cada mês.

3.1. O repasse realizado após o prazo citado no item “3” desta Cláusula, ensejara além do valor principal devido, multa de 10% (dez por cento) pelo atraso, bem como juros moratórios de 2% (dois por cento) ao mês até o efetivo pagamento. O desconto iniciará no mês subsequente a adesão.

4. A instituição, arrecadação, gestão e responsabilidade pela oferta e qualidade dos serviços objeto desta cláusula são únicas e exclusivas do SELETROAR.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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 Regulamentadoras (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 TRIGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - 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.

Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

Estabilidade Geral

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 obter 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 há menos de 24 (vinte e quatro) meses da aquisição do direito à aposentadoria, pela regra que melhor lhe convir, e que conte com um mínimo de 8 (oito) anos na empresa, fica assegurado o emprego ou o salário durante o período que falta para se aposentar.

Parágrafo Primeiro: Será computado no cálculo do tempo de contribuição para fins de estabilidade, o tempo relativo à atividade rural (exercida em regime de economia familiar), o período de atividade especial convertido em tempo comum, bem como o período laborado na condição de pessoa com deficiência, desde que devidamente comprovados.

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.

Parágrafo Sétimo: Em caso de rescisão por comum acordo, a indenização descrita no item "IV" do Parágrafo Quarto desta Cláusula será devida pela metade.

Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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 e/ou vale-alimentação 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.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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, desde que referida compensação ocorra dentro do próprio mês. 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, desde que referida compensação ocorra dentro do próprio mês.

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, desde que referida compensação ocorra dentro do próprio mês.

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 (impressão) do Comprovante de Registro de Ponto do Trabalhador, desde que observadas as disposições da alínea “c” do inciso “V” do artigo 1º e do artigo 80 da Portaria/MTP nº 671 de 08 de novembro de 2021.

IX – A compensação a que se refere os itens anteriores (dentro do mesmo mês) não se aplica as hipóteses de existência de acordo de banco de horas, individual e/ou coletivo.

IX – PONTO ELETRÔNICO E SISTEMAS ALTERNATIVOS DE CONTROLE DE JORNADA - Conforme o disposto nos artigos 72 a 92-A da Portaria MTP nº 671, de 08 de novembro de 2021, com as alterações introduzidas pelas Portarias MTP nº 1.486, de 3 de junho de 2022, e nº 4.198, de 19 de dezembro de 2022, fica estabelecido que as Empresas poderão utilizar sistemas eletrônicos alternativos de controle de jornada, mediante celebração de acordo coletivo de trabalho com o Sindicato Profissional.

Controle da Jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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.

Faltas

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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, com antecedência mínima de 05 (cinco) dias e mediante apresentação da

competente Certidão de Casamento (que deve ocorrer em prazo máximo de até cinco dias úteis a contar da lavratura da certidão).

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 (que deve ocorrer em prazo máximo de até cinco dias úteis a contar da lavratura da certidão), 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 menor quando houver impossibilidade do cônjuge ou companheiro(a) efetuar-la, a ausência do empregado, não será considerada para efeito de desconto do descanso semanal remunerado, férias e 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 (que deve ocorrer em prazo máximo de até cinco dias úteis a contar da lavratura da certidão e/ou declaração), a falta não será considerada para efeito de desconto do 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) Além da disposição constante do inciso XI do artigo 473 da CLT (1 dia por ano para acompanhar filho de até seis anos em consulta médica), a ausência da empregada mãe ou do empregado pai para acompanhar o filho menor de 12 (doze) anos ao médico, devidamente comprovada por atestado e/ou declaração médica (que deve ser apresentado pelo Empregado para a Empresa em prazo máximo de até cinco dias úteis a contar da emissão do atestado), não será considerada para efeito de desconto do descanso semanal remunerado, feriado, férias e 13º salário.

f) Além da disposição constante do inciso XI do artigo 473 da CLT (1 dia por ano para acompanhar filho de até seis anos em consulta médica), a ausência da empregada mãe ou do empregado pai para acompanhar o filho portador de necessidades especiais ao médico, devidamente comprovada por atestado e/ou declaração médica (que deve ser apresentado pelo Empregado para a Empresa em prazo máximo de até cinco dias úteis a contar da emissão do atestado), 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, repouso semanal remunerado, durante intervalos intra e entrejornada, salvo para os Empregados que laboram no turno noturno que poderão realizar os exames em período de intervalos entrejornada.

h.1.) Caso os exames sejam realizados fora do horário de trabalho do Empregado, este período deverá ser pago como hora extra com os adicionais previstos na Cláusula Décima Oitava desta Convenção.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - FERIAS

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 e/ou dias de feriados 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%.

Saúde e Segurança do Trabalhador

CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - CIPA (COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DE ASSÉDIO)

1. Compete ao empregador convocar eleições para escolha dos representantes dos empregados na CIPA, no prazo mínimo de 60 (sessenta) dias antes do término do mandato em curso.
2. O empregador deve comunicar, com antecedência, podendo ser por meio eletrônico, com confirmação de entrega, o início do processo eleitoral ao sindicato da categoria preponderante.
3. O Presidente e o Vice-Presidente da CIPA constituirão dentre seus membros a comissão eleitoral, que será a responsável pela organização e acompanhamento do processo eleitoral.
4. Nos estabelecimentos onde não houver CIPA, a comissão eleitoral será constituída pelo empregador.
5. O processo eleitoral deve observar as seguintes condições:
 - a) publicação e divulgação de edital de convocação da eleição e abertura de prazos para inscrição de candidatos, em locais de fácil acesso e visualização, podendo ser em meio físico ou eletrônico;
 - b) inscrição e eleição individual, sendo que o período mínimo para inscrição será de 15 (quinze) dias corridos;
 - c) liberdade de inscrição para todos os empregados do estabelecimento, independentemente de setores ou locais de trabalho, com fornecimento de comprovante em meio físico ou eletrônico;
 - d) garantia de emprego até a eleição para todos os empregados inscritos;
 - e) publicação e divulgação da relação dos empregados inscritos, em locais de fácil acesso e visualização, podendo ser em meio físico ou eletrônico;
 - f) realização da eleição no prazo mínimo de 30 (trinta) dias antes do término do mandato da CIPA, quando houver;
 - g) realização de eleição em dia normal de trabalho, respeitando os horários de turnos e em horário que possibilite a participação da maioria dos empregados do estabelecimento;

h) voto secreto;

i) apuração dos votos, em horário normal de trabalho, com acompanhamento de representante da organização e dos empregados, em número a ser definido pela comissão eleitoral, facultado o acompanhamento dos candidatos; e

j) organização da eleição por meio de processo que garanta tanto a segurança do sistema como a confidencialidade e a precisão do registro dos votos.

6. Havendo participação inferior a cinquenta por cento dos empregados na votação, não haverá a apuração dos votos e a comissão eleitoral deverá prorrogar o período de votação para o dia subsequente, computando-se os votos já registrados no dia anterior, a qual será considerada válida com a participação de, no mínimo, um terço dos empregados.

7. Constatada a participação inferior a um terço dos empregados no segundo dia de votação, não haverá a apuração dos votos e a comissão eleitoral deverá prorrogar o período de votação para o dia subsequente, computando-se os votos já registrados nos dias anteriores, a qual será considerada válida com a participação de qualquer número de empregados.

8. As prorrogações deverão ser comunicadas ao sindicato da categoria profissional preponderante.

9. As denúncias sobre o processo eleitoral deverão ser protocolizadas na unidade descentralizada de inspeção do trabalho, até 30 (trinta) dias após a data da divulgação do resultado da eleição da CIPA.

10. Compete à autoridade máxima regional em matéria de inspeção do trabalho, confirmadas irregularidades no processo eleitoral, determinar a sua correção ou proceder a anulação quando for o caso.

11. Em caso de anulação somente da votação, a organização convocará nova votação no prazo de 10 (dez) dias, a contar da data de ciência, garantidas as inscrições anteriores.

12. Nos demais casos, a decisão da autoridade máxima regional em matéria de inspeção do trabalho determinará os atos atingidos, as providências, e os prazos a serem adotados, atendidos os prazos previstos na NR 5.

13. Quando a anulação se der antes da posse dos membros da CIPA, ficará assegurada a prorrogação do mandato anterior, quando houver, até a complementação do processo eleitoral.

14. Assumirão a condição de membros titulares e suplentes os candidatos mais votados.

15. Em caso de empate, assumirá aquele que tiver maior tempo de serviço no estabelecimento.

16. Os candidatos votados e não eleitos serão relacionados na ata de eleição e apuração, em ordem decrescente de votos, possibilitando nomeação posterior, em caso de vacância de suplentes.

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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.

Acompanhamento de Acidentado e/ou Portador de Doença Profissional

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.

Primeiros Socorros

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

Campanhas Educativas sobre Saúde

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - PROTEÇÃO À MULHER E PREVENÇÃO À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR

As partes signatárias reconhecem a gravidade da violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos da legislação vigente, e reafirmam seu compromisso institucional com a promoção de ambiente de trabalho seguro, respeitoso e atento à proteção das trabalhadoras que eventualmente se encontrem em situação de vulnerabilidade.

Parágrafo Primeiro – Diretrizes de Conscientização: As empresas envidarão esforços, dentro de suas possibilidades e realidade organizacional, para promover ações de orientação e conscientização acerca das diversas formas de violência doméstica e familiar (física, psicológica, moral, patrimonial, sexual e virtual), estimulando que lideranças e equipes estejam preparadas para identificar situações de risco e direcionar adequadamente as trabalhadoras aos canais de apoio existentes na rede pública ou privada.

Parágrafo Segundo – Acolhimento e Sigilo: Sempre que formalmente comunicadas pela trabalhadora acerca de situação de violência doméstica ou familiar, as empresas deverão analisar o caso com sensibilidade e discrição, observando o sigilo das informações e avaliando, conforme a estrutura interna e viabilidade operacional, medidas razoáveis que possam contribuir para a preservação da integridade física e psicológica da empregada.

Parágrafo Terceiro – Medidas Possíveis de Proteção: A depender das circunstâncias concretas e da possibilidade organizacional, poderão ser consideradas alternativas como:

- a) Ajustes temporários de local ou setor de trabalho;
- b) Adequações ou flexibilizações de jornada;
- c) Avaliação de medidas administrativas que auxiliem na preservação da segurança da trabalhadora.

Parágrafo Quarto – Rede de Apoio: A presente cláusula não substitui as medidas protetivas previstas na legislação específica, devendo a trabalhadora ser orientada, quando necessário, a buscar os meios legais e institucionais adequados.

Relações Sindicais

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - - 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.

Representante Sindical

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - MENSALIDADE SINDICAL

Em assembleia realizada pela entidade sindical profissional com seus representados (associados ou não) na data 20/01/2026 conforme edital de convocação publicado no Jornal Bem Paraná no dia 20/01/2026 - Edição 12.817 – folhas 14, 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\$ 50,00 (cinquenta 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 SEXTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

CONSIDERANDO:

1. Em conformidade com o artigo 8º, inciso IV, da Constituição Federal, com a alínea “e” do artigo 513 e artigo 611 da Consolidação das Leis do Trabalho, bem como com a tese firmada pelo Supremo Tribunal Federal no ARE 1.018.459 (Tema 935 de Repercussão Geral), que reconheceu a constitucionalidade da instituição de contribuição assistencial por instrumento coletivo, inclusive aos empregados não sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição, fica instituída a contribuição assistencial em favor do SELETROAR.
2. A contribuição assistencial decorre de deliberação regular da Assembleia Geral da Categoria Profissional, convocada na forma estatutária, constituindo meio de custeio das negociações coletivas e das atividades sindicais desenvolvidas em benefício de toda a categoria profissional representada.

Parágrafo Primeiro – Valor e Desconto: As empresas procederão ao desconto, na folha de pagamento do mês de maio de 2026, do valor de **R\$ 30,00 (trinta reais)** de cada empregado integrante da categoria profissional, sindicalizado ou não, a título de contribuição assistencial.

Parágrafo Segundo – Repasse: Os valores descontados deverão ser repassados ao SELETROAR até o dia **30/06/2026**, por meio de boleto bancário emitido pela entidade sindical, o qual será encaminhado às empresas até o dia 12/06/2026.

Parágrafo Terceiro – Encargos por Atraso: O recolhimento efetuado após o prazo previsto implicará incidência de multa de 10% (dez por cento) sobre o valor devido, acrescida de juros moratórios de 2% (dois por cento) ao mês, até o efetivo pagamento.

Parágrafo Quarto – Direito de Oposição: Fica assegurado ao empregado o direito de oposição individual à contribuição assistencial.

A oposição deverá ser apresentada **de forma pessoal e individual**, no período de **01/04/2026 a 10/04/2026**, mediante carta de oposição acompanhada de cópia de documento oficial com foto (RG ou CNH), CPF e comprovante de endereço, por uma das seguintes modalidades:

- Entrega pessoal na sede do SELETROAR, situada na Rua Guararapes, nº 1656, Vila Izabel, Curitiba/PR;
- Envio por e-mail pessoal do empregado para oposicao@seletroar.com.br;
- Envio de carta com Aviso de Recebimento (AR) para o endereço da entidade sindical.

Parágrafo Quinto – Regras Formais da Oposição: Não serão admitidas oposições coletivas ou apresentadas por terceiros e deverá ser observado que:

- a) a carta de oposição deverá ser individual, subscrita pelo próprio empregado;
- b) não será aceito envio de formulários padronizados por terceiros;
- c) não será admitido envio de correspondência contendo cartas de oposição de empregados diversos cujo remetente não corresponda ao próprio interessado;
- d) não serão recebidas cartas entregues por terceiros na sede da entidade sindical.

Parágrafo Sexto – Comunicação à Empresa: Compete ao empregado que exercer o direito de oposição comprovar à empresa, dentro do prazo de oposição, a protocolização ou envio da respectiva manifestação, para que não seja efetuado o desconto.

Parágrafo Sétimo – Esclarecimentos: Eventuais dúvidas acerca dos procedimentos de oposição deverão ser tratadas diretamente com o SELETROAR.

Parágrafo Oitavo – Exercício 2027: Para a data-base de 2027 será mantido o mesmo valor da contribuição assistencial, observando-se novo período de oposição, que ocorrerá de 01/04/2027 a 10/04/2027, sendo certo que eventual oposição apresentada em 2026 não produzirá efeitos para o exercício subsequente.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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 às 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 2026, de cada empregado pertencente à categoria profissional representada pelo Seletroar, registrados em março/2026, a ser recolhida da seguinte forma:

1. 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 30/03/2026, 3,5% (três e meio por cento) até o dia 02/06/2026; e 3,0% (três por cento) até o dia 02/08/2026.
2. 2. com até 1.000 (um mil) empregados: em 05 (cinco) parcelas da seguinte forma: 2% (dois por cento) até o dia 30/03/2026, 2% (dois por cento) até o dia 02/06/2026; 2% (dois por cento) até o dia 02/08/2026; 2% (dois por cento) até o dia 02/10/2026; e 2% (dois por cento) até o dia 02/12/2026.

b) Empresa médias e grandes: 10% (dez) do salário nominal de março de 2027, de cada empregado pertencente à categoria profissional representada pelo Seletroar, registrados em março/2027, a ser recolhida da seguinte forma:

1. 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 30/03/2027, 3,5% (três e meio por cento) até o dia 02/06/2027; e 3,0% (três por cento) até o dia 02/08/2027.
2. 2. com até 1.000 (um mil) empregados: em 05 (cinco) parcelas da seguinte forma: 2% (dois por cento) até o dia 30/03/2027, 2% (dois por cento) até o dia 02/06/2027; 2% (dois por cento) até o dia 02/08/2027; 2% (dois por cento) até o dia 02/10/2027; e 2% (dois por cento) até o dia 02/12/2027.

c) Empresas pequenas e micro: 3% (três por cento) do salário nominal de março de 2026, de cada empregado pertencente à categoria profissional representada pelo Seletroar, registrados em março/2026, a ser recolhida em cinco parcelas de 0,6% (zero virgula seis por cento) cada, nas seguintes datas: a primeira até 02/04/2026, a segunda até 02/06/2026, a terceira até 02/08/2026, a quarta até 02/10/2026 e a 5ª e última parcela até 02/12/2026.

d) Empresas pequenas e micro: 3% (três por cento) do salário nominal de março de 2027, de cada empregado pertencente à categoria profissional representada pelo Seletroar, registrados em março/2027, a ser recolhida em cinco parcelas de 0,6% (zero virgula seis por cento) cada, nas seguintes datas: a primeira até 02/04/2027, a segunda até 02/06/2027, a terceira até 02/08/2027, a quarta até 02/10/2027 e a 5ª e última parcela até 02/12/2027.

Parágrafo Primeiro: O percentual constante dos itens “a”, “b”, “c” e “d” fica limitado, **por empregado**, ao valor máximo de **R\$ 9.748,86 (nove mil, setecentos e quarenta e oito reais e oitenta e seis centavos)**^[1] e em **01/03/2027**, pelo percentual correspondente ao INPC integral acumulado no período de março de 2026 a fevereiro de 2027, acrescido de 1% (um por cento) de ganho real, ressalvada a disposição constante do item “3” da Cláusula Quarta.

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, excetuando-se as contribuições negociais previstas em instrumentos de participação nos lucros e/ou resultados.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - LISTAGEM DE EMPREGADOS

As Empresas deverão fornecer ao Sindicato Laboral (SELETROAR) a cada 3 (três) meses, relação dos empregados associados a esta entidade contendo: nome completo; data de admissão/demissão e valor da mensalidade sindical.

Parágrafo Único: A Relação a que se refere o *Caput* desta cláusula deve ser enviada ao e-mail: cobranca@seletroar.com.br ou fisicamente no SELETROAR.

Disposições Gerais

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - 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.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - DIVERGÊNCIA

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

Outras Disposições

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - FORO

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

}

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

ANEXOS
ANEXO I - ATA DA ASSEMBLEIA

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministerio do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.