CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

2014/2016

CATEGORIA ECONÔMICA:

SINDICATO DAS INDÚSTRIAS 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 ESTADO DO PARANÁ - SINAEES

CNPJ: 79348603/0001-39 MATRÍCULA SINDICAL: 001.154.02084-0

CATEGORIA PROFISSIONAL:

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE APARELHOS ELÉTRICOS, ELETRÔNICOS E SIMILARES, DE APARELHOS DE RADIOTRANSMISSÃO, 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

01 – PRAZO DE VIGÊNCIA/ DATA BASE

A vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho é de 24 meses iniciando-se em 01 de março de 2014 até 28 de fevereiro de 2016, com exceção das cláusulas econômicas que terão vigência até o dia 28 de fevereiro de 2015.

A data base da categoria profissional é 01 de março.

02 – 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: **Categoria Econômica**: Municípios do Estado do Paraná. **Categoria Profissional**:

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.

PARÁGRAFO ÚNICO - Ficam excluídos das condições fixadas nesta convenção coletiva de trabalho, os empregados executivos, estes assim definidos no artigo 62 item II da CLT, quais sejam Diretores, Gerentes, Chefias, Supervisores e Cargos com atribuição de Gestão de Pessoas e os Expatriados.

03 - REAJUSTE SALARIAL

I - Os salários vigentes em 28/02/2014, até a parcela de R$ 5.822,26 (cinco mil oitocentos e vinte e dois reais e vinte e seis centavos) serão reajustados, a partir de 1º de março de 2.014, no percentual correspondente a **9% (nove por cento)**, resultado da livre negociação entre as partes envolvidas e como recomposição dos salários frente à perda do poder aquisitivo dos mesmos.

II – O salário nominal base de fevereiro de 2014, superior a R$ 5.822,26 (cinco mil oitocentos e vinte e dois reais e vinte e seis centavos), será majorado em valor fixo de R$ 524,00 (quinhentos e vinte e quatro reais), a partir de 1º de março de 2014.

III - A recomposição salarial dos empregados admitidos a partir de março 2013, quando não existir paradigma, será feita obedecendo-se ao estabelecido no item "I" acima, a razão de 1/12 (um doze avos) ao mês, contado da data da admissão.

IV - Ficam excluídos das condições fixadas nesta convenção coletiva de trabalho 2014/2016, os empregados executivos, estes assim definidos no artigo 62 item II da CLT, quais sejam Diretores, Gerentes, Chefias, Supervisores e cargos com atribuição de Gestão de Pessoas e os Expatriados.

04 – COMPENSAÇÕES

Serão compensados todos os reajustes e aumentos espontâneos ou compulsórios concedidos no período de 01.03.2013 a 29.02.2014, **salvo** os 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.

05 – PISO SALARIAL

Fica assegurado, a partir de 01 de março de 2014, aos empregados admitidos pelas empresas, um salário normativo de:

a) **Pequenas e Micro Empresas**, assim consideradas as que em fevereiro de 2014 contem com até 100 empregados ou faturamento de até R$ 12.000.000,00 (Doze milhões de reais), o salário normativo de R$ 1.006,80 (hum mil e seis reais e oitenta centavos) ou R$ 4,58 (quatro reais e cinqüenta e oito centavos) por hora;

b) **Médias e Grandes Empresas**, assim consideradas as que em fevereiro de 2014 contem com mais de 100 empregados ou faturamento anual superior a R$ 12.000.000,00 (Doze milhões), o salário normativo de R$ 1.197,21 (hum mil cento e noventa e sete reais e vinte e um centavos) ou R$ 5,44 (cinco reais e quarenta e quatro centavos) por hora.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: 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.

Se efetivados na empresa após a conclusão do aprendizado e inexistindo vaga na função para qual recebeu treinamento, o mesmo poderá ser aproveitado em função compatível,

percebendo o menor salário desta função. Ocorrendo a existência dessas vagas elas serão preferencialmente dirigidas a eles.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Será realizado encontro com os representantes do Sindicato profissional, Seletroar e do Sindicato Patronal, Sinaees-Pr, para definir novas bases de dimensionamento das empresas pequenas, médias e grandes (Faturamento e numero de empregados) sendo que esta definição deverá ser incorporada na próxima Convenção Coletiva de Trabalho, em 2015.

06 - 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.

07 – 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.

08 – 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.

09 -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 deixara de ser eventual, passando o substituto a ser efetivado na função do substituído, exceto quando o substituído estiver sob amparo da Previdência Social.

10 – 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.

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

11 - 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 - Os prêmios de qualquer natureza, desde que pagos mensalmente, contratados no início ou durante a vigência do contrato de trabalho, deverão ser mencionados na CTPS.

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

12 - 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.

13 – 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.

14 – 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.

15 - PAGAMENTO DAS VERBAS RECISÓRIAS

A empresa incorrerá em multa 0,067% (zero vírgula zero sessenta e sete por cento), do valor devido para hipótese de, ocorrendo à 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 conseqüência, 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 homologação no sindicato a empresa deverá enviar toda documentação com antecedência mínima de 48 horas da data da homologação. Exceções poderão ser acertadas entre a empresa e o sindicato profissional.

16 - 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.

17 - ADICIONAL NOTURNO

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

18 - INDENIZAÇÃO DE INFORTÚNIO

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 nominal base.

Se o falecimento ou invalidez permanente total tiver sido ocasionado por acidente de trabalho, será pago o valor equivalente a 3 (três) salários nominais (base).

PARÁGRAFO PRIMEIRO: 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.

Se o falecimento ou invalidez permanente total tiver sido ocasionado por acidente de trabalho à indenização a ser paga será de 2 (dois) salários nominais base.

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

19 – 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 ÚNICO: 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.

20 – AUXÍLIO CRECHE

As empresas onde trabalham pelo menos 30 (trinta) empregados do sexo feminino com mais de 16 (dezesseis) 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 com a guarda, vigilância e assistência, em creche credenciada de sua livre escolha, até o limite de R$ 135,81 (cento e trinta e cinco reais e oitenta e um centavos), Este auxílio será extensivo aos filhos portadores de necessidades especiais de qualquer idade.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O auxílio previsto nesta cláusula não integrará, para nenhum efeito, o salário da empregada.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Estão excluídas do cumprimento desta cláusula as empresas que tiverem condições mais favoráveis.

21 - 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".

22 – 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 ter 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.

23 – ESTABILIDADE NO EMPREGO

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

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

PARÁGRAFO SEGUNDO: Recomendam-se as empresas que propiciem à gestante condições de trabalho em local adequado que não lhe acarrete prejuízo físico.

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 poderá 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 e 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 seus prazos mínimos ou máximos, e que contem com um mínimo de 8 (oito) a nos na empresa, fica assegurado o emprego ou salário, durante o período que falta para aposentar-se.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A garantia referida nesta cláusula abrange exclusivamente aqueles 24 (vinte e quatro) meses anteriores à aquisição do direito à aposentadoria, seja proporcional, seja integral, e somente poderá ser exercida uma única vez. Adquirido o direito sem que o empregado a tenha requerido fica extinta esta garantia convencional.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Não fará jus à garantia prevista nesta cláusula o empregado dispensado por justa causa.

24 – <u>AUSÊNCIAS LEGAIS</u>

a) O empregado que contrair matrimonio 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.

b) O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço por 1 (um) dia em caso de falecimento de sogro ou sogra, mediante comprovação;

c) No caso de internação do cônjuge ou companheiro (a), coincidente com a jornada de trabalho, ou de filho quando houver impossibilidade do cônjuge ou companheiro (a) efetuá-la, a ausência do empregado, naquele dia, não será considerada para efeito do 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.

PARÁGRAFO ÚNICO: 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 avisado a empresa e mediante posterior comprovação.

25 – <u>ATESTADOS MÉDICOS</u>

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 existir a necessidade de submeter-se a exames laboratoriais, quando solicitados pelo médico da empresa (admissional, periódicos, demissional e de rotina), do sindicato ou da Previdência Social, pelo tempo necessário a realização dos exames, mediante a respectiva comprovação posterior.

26 - 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.

27 – 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.

objetivando a extinção total ou parcial do expediente aos sábados. Dentro das normas aqui estabelecidas com a manifestação expressa de comum acordo antes referido, homologada pelo sindicato profissional, 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 o respectivo acordo coletivo de compensação de jornada.

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 – As Empresas poderão firmar acordo coletivo de trabalho, independente de qualquer intervenção Estatal, para reduzir o intervalo intrajornada de descanso ou refeição, sem resultar em aumento de carga de trabalho diária, para até 30(trinta Minutos).

V - 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.

VI – 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.

VII - 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.

VIII - As empresas poderão a seu critério dispensar os empregados da marcação do cartão de ponto, substituindo-o ou não por outro meio formal ou informal, após consulta aos empregados com a assistência do Sindicato Profissional.

PARÁGRAFO ÚNICO: O registro por meio de cartão magnético, ótico ou similar, em terminais de leitura instalados na empresa, equivalerá para todos os efeitos, à assinatura de concordância do empregado.

IX - Na hipótese da empresa fornecer ou subsidiar transporte para o trabalho, o tempo gasto durante o trajeto entre a residência e o local de trabalho e vice-versa, não será considerado para fins salariais ou quaisquer outros efeitos trabalhistas.

28 – HORAS EXTRAS

As horas extras serão remuneradas com o adicional de 50% (cinqüenta 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 cinqüenta 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 27 desta CCT.

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).

29 - 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 em períodos de flutuação do volume de produção, através de um sistema de débito e crédito de horas, formando um banco de horas.

PARÁGRAFO ÚNICO: As empresas que optarem pela utilização deste mecanismo deverão convocar o Sindicato Profissional para participarem da negociação para fixação das regras relativas à flexibilização da jornada.

30 – 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 – O início das férias, individuais ou coletivas dos empregados não poderá coincidir com dia de feriado, descanso remunerado ou dias compensados, salvo retorno de licenças ou afastamento de qualquer natureza.

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.

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, não sendo permitido conceder aviso prévio neste período.

31 – <u>CONDIÇÕES DE TRABALHO</u>

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 funcionários 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.

PARÁGRAFO ÚNICO: As empresas que terceirizarem atividades deverão aproveitar sempre que possível os empregados dos setores terceirizados, ou recomendar a sua contratação ao novo empregador.

32 - TESTE ADMISSIONAL

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

b) As empresas que possuírem refeitório próprio fornecerão gratuitamente alimentação aos candidatos em teste, desde que coincida com o horário de refeição.

c) Em caso de contratação o tempo dispêndio no teste operacional será remunerado.

d) No caso de admissão de mulheres as empresas não solicitarão ou realizarão testes de laqueadura.

33 - ESTAGIÁRIO

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

34 - 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.

35 - 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.

36 - 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.

37 - 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.

38 - 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 do mesmo.

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.

39 - 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.

40 - 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.

41 - DIRIGENTES SINDICAIS

I - O dirigente sindical, no exercício de suas funções, terá garantida a entrada nas dependências de comum acesso da empresa, desde que acompanhado por um dirigente patronal, se assim a empresa exigir;

II - Os dirigentes sindicais eleitos e no máximo de 1 (um) por empresa, pertencentes ao sindicato profissional convenente, 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 assembléias, 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.

42 – MENSALIDADE SINDICAL

A empresa deverá recolher a mensalidade do Sindicato Profissional paga por seus empregados até o décimo dia do mês subseqüente ao mês do desconto que por decisão da assembléia geral ficou estabelecido em 0,3 % (zero vírgula três por cento) do salário nominal bruto, limitado a um teto máximo de R$ 18,91(Dezoito reais e noventa e um centavos).

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

PARÁGRAFO SEGUNDO: A empresa que não efetuar o pagamento nos prazos acima referidos deverá corrigir os valores em 0,067% (zero vírgula zero sessenta e sete por cento) por dia de atraso.

43 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

As empresas darão cumprimento do estabelecido em Assembleia Geral da Categoria Profissional que fixou a contribuição assistencial em R$ 16,30 (dezesseis reais e trinta centavos) do salário nominal de todos os empregados representados pelo SELETROAR, a ser descontado do salário nominal vigente em maio de 2014.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O desconto será efetuado através de guias especiais ou instruções de recolhimento que serão enviadas pelo SELETROAR, e o montante descontado será recolhido até o dia 10 de junho de 2014 s ob pena de incidência de multa idêntica à prevista no art. 600 da CLT.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O empregado poderá opor-se ao desconto no prazo de até 10 (dez) dias da informação do Sindicato em assembleia de aprovação da CCT, mediante ofício em 02 (duas) vias endereçado ao SELETROAR, que deverá ser entregue pessoalmente na sede da entidade.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Qualquer dúvida quanto aos procedimentos a serem efetuados, deverá ser tratada diretamente com o SELETROAR, responsável pela fixação da contribuição assistencial.

44 – PARTICIPAÇÃO DAS EMPRESAS EM FUNDO DE EDUCAÇÃO E QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

a) A título de Participação Na Manutenção De Fundo Sindical De Educação E Qualificação Profissional, as médias e grandes empresas recolherão às suas expensas, sem ônus para o trabalhador, diretamente para o Seletroar, o equivalente a 8% (oito por cento) do salário nominal de março de 2014, de cada empregado pertencente à categoria profissional representada pelo Seletroar, registrados em março/2014, a ser recolhida em duas parcelas de 4,0% (quatro por cento) cada, sendo a primeira em 02 de maio de 2014 e a segunda em 30 de agosto de 2014.

b) A título de Participação Na Manutenção De Fundo Sindical De Educação E Qualificação Profissional, as pequenas e micro empresas recolherão às suas expensas, sem ônus para o trabalhador, diretamente para o Seletroar, o equivalente a 3% (três por cento) do salário nominal de março de 2014, de cada empregado pertencente à categoria profissional representada pelo Seletroar, registrados em março/2014, a ser recolhida em duas parcelas de 1,5% (quatro por cento) cada, sendo a primeira em 02 de maio de 2014 e a segunda em 30 de agosto de 2014.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O percentual constante dos itens "a" e "b" fica limitado, **por empregado**, ao valor máximo de R$ 5.822,26 (cinco mil oitocentos e vinte e dois reais e vinte e seis centavos).

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.

45 - PENALIDADE

Fica instituída multa penal, por infração às disposições clausuladas nesta Convenção, por empregado, no valor equivalente a 10% (dez por cento) do maior piso salarial, exclusivamente nas obrigações de fazer, a qual reverterá em favor do prejudicado.

46 - LIMITES DE APLICAÇÃO DESTA CCT

As pequenas e microempresas, além das cláusulas já especificadas que estabelecem condições econômicas diferenciadas das médias e grandes empresas, não estão obrigadas ao cumprimento das seguintes cláusulas desta convenção:

08 – Salário Admissão

09 – Salário de Substituição

30 – Férias – item V

31- Condições de trabalho

47 - DAS DIVERGÊNCIAS

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.

48 - 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.

49 - FORO

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

Curitiba, 01 de março de 2014.

SINDICATO DAS INDÚSTRIAS 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 ESTADO DO PARANÁ – SINAEES-PR

CNPJ: 79.348.603/0001-39 Matrícula Sindical: 001.154.02084-0

Presidente: Virgílio Moreira Filho CPF: 243.336.039-00

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE APARELHOS ELÉTRICOS, ELETRÔNICOS E SIMILARES, DE APARELHOS DE RADIOTRANSMISSÃO, 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: Paulo Tupinambá Santos Bastos CPF: 200.813.329-04

26 FEV 2014

NUDPRO/DRT-PR
46212.002259/2014-12
/ /2014

AO MINISTÉRIO DO TRABALHO

REQUERIMENTO DE REGISTRO DE CONV
TRABALHO

Nº DA SOLICITAÇÃO: MR011125/2014

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 20/02/2014 no município de Curitiba/PR;

E

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). PAULO TUPINAMBA SANTOS BASTOS, CPF n. 200.813.329-04, conforme deliberação da (s) Assembléia (s) da Categoria, realizada (s) em 20/02/2014 no município de Curitiba/PR;

nos termos do disposto na Consolidação das Leis do Trabalho e na Instrução Normativa nº 11, de 2009, da Secretaria de Relações do Trabalho, reconhecem como válido e requerem o REGISTRO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO transmitida ao Ministério do Trabalho e Emprego, por meio do sistema MEDIADOR, sob o número MR011125/2014, na data de 26/02/2014, às 12:33.

_____, 26 de fevereiro de 2014.

VIRGILIO MOREIRA FILHO
Presidente
SINDICATO DAS INDUSTRIAS DE APARELHOS ELETRICOS ELETRONICOS E SIMILARES DO ESTADO DO PARANA

PAULO TUPINAMBA SANTOS BASTOS
Presidente
SIND TRAB IND AP EL ELE SI AP RT RF AQ TR AR L A E CTBA E REG METROP