

## **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2017/2018**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR001644/2017  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 29/05/2017  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR016759/2017  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46212.009669/2017-29  
**DATA DO PROTOCOLO:** 26/05/2017

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

SIND INDS MET MEC E DE MATERIAL ELETRICO DO EST PARANA, CNPJ n. 76.695.675/0001-64, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ALCINO DE ANDRADE TIGRINHO;

E

SIND. DOS TECNICOS IND. DE NIVEL MEDIO DO ESTADO DO PR., CNPJ n. 80.377.336/0001-07, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). SOLOMAR PEREIRA ROCKEMBACH;

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 abril de 2017 a 31 de março de 2018 e a data-base da categoria em 01º de abril.

### **CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional Liberal do Plano da CNPL**, com abrangência territorial em **Adrianópolis/PR, Agudos Do Sul/PR, Almirante Tamandaré/PR, Antonina/PR, Antônio Olinto/PR, Araucária/PR, Balsa Nova/PR, Bituruna/PR, Boa Ventura De São Roque/PR, Bocaiúva Do Sul/PR, Campina Do Simão/PR, Campina Grande Do Sul/PR, Campo Do Tenente/PR, Campo Largo/PR, Campo Magro/PR, Cândido De Abreu/PR, Candói/PR, Cantagalo/PR, Cerro Azul/PR, Colombo/PR, Contenda/PR, Cruz Machado/PR, Curitiba/PR, Doutor Ulysses/PR, Espigão Alto Do Iguaçu/PR, Fazenda Rio Grande/PR, Fernandes Pinheiro/PR, Foz Do Jordão/PR, General Carneiro/PR, Goioxim/PR, Guamiranga/PR, Guarapuava/PR, Guaraqueçaba/PR, Guaratuba/PR, Imbituva/PR, Inácio Martins/PR, Irati/PR, Itaperuçu/PR, Lapa/PR, Laranjal/PR, Laranjeiras Do Sul/PR, Mallet/PR, Mandirituba/PR, Manoel Ribas/PR, Marquinho/PR, Matinhos/PR, Mato Rico/PR, Morretes/PR, Nova Laranjeiras/PR, Nova Tebas/PR, Palmital/PR, Paranaguá/PR, Paula Freitas/PR, Paulo Frontin/PR, Piên/PR, Pinhais/PR, Pinhão/PR, Piraquara/PR, Pitanga/PR, Pontal Do Paraná/PR, Porto Barreiro/PR, Porto Vitória/PR, Prudentópolis/PR, Quatro Barras/PR, Quedas Do Iguaçu/PR, Rebouças/PR, Reserva Do Iguaçu/PR, Rio Azul/PR, Rio Bonito Do Iguaçu/PR, Rio Branco Do Sul/PR, Rio Negro/PR, Santa Maria Do Oeste/PR, São João Do Triunfo/PR, São José Dos Pinhais/PR, São Mateus Do Sul/PR, Teixeira Soares/PR, Tijucas Do Sul/PR, Tunas Do Paraná/PR, Turvo/PR, União Da Vitória/PR e Virmond/PR.**

**Salários, Reajustes e Pagamento**

**Reajustes/Correções Salariais**

### **CLÁUSULA TERCEIRA - AUMENTO SALARIAL**

As empresas representadas pela Entidade Sindical Patronal e abrangidas por esta convenção concederão os mesmos percentuais e outros benefícios desta ordem e condições estabelecidas em convenção coletiva de trabalho entre a Entidade Sindical Patronal conveniente e a correspondente dos trabalhadores da categoria preponderante.

PARÁGRAFO ÚNICO: Considerando a diversidade das datas-base da categoria preponderante e da categoria diferenciada signatária desta Convenção Coletiva de Trabalho, fica acordado que a aplicação descrita no “caput” se dará sempre por ocasião da Convenção Coletiva de Trabalho da categoria preponderante posterior a esta Convenção Coletiva.

## **Pagamento de Salário Formas e Prazos**

### **CLÁUSULA QUARTA - COMPENSAÇÕES**

Serão compensados todos os reajustes e aumentos espontâneos ou compulsórios concedidos no período de 1º de abril de 2016 até a data da assinatura desta, salvo os decorrentes de término de aprendizagem, implemento de idade, promoção por antiguidade ou merecimento, mérito, transferência de cargo, função, equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado e aumento real, expressamente concedido a esse título.

### **CLÁUSULA QUINTA - ADMISSÕES APÓS A DATA-BASE**

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

- A) O aumento salarial dos empregados admitidos para as funções sem paradigma, obedecerá a proporcionalidade de acordo com a aplicação do percentual respectivo à razão de 1/12 (um doze avos) ao mês, contados da data da admissão;
- B) O aumento salarial dos empregados admitidos para funções com paradigma, far-se-á pela aplicação do mesmo percentual de aumento concedido ao paradigma, até o limite do menor salário da função;
- C) Ficam excluídos do aqui estabelecido os empregados admitidos a partir de 1º/04/2017.

### **CLÁUSULA SEXTA - HORAS EXTRAS**

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

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

PARÁGRAFO SEGUNDO - Os sábados compensados não são considerados como dias pontes compensados .

### **CLÁUSULA SÉTIMA - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO/VALE**

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

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

## **CLÁUSULA OITAVA - PAGAMENTO DO SALÁRIO/VALE**

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 coincidentemente com o horário bancário, excluindo-se os horários de refeição.

## **CLÁUSULA NONA - ERRO NA FOLHA DE PAGAMENTO**

- a) No caso de ocorrência inequívoca de diferença de salário, em prejuízo do empregado, na folha de pagamento ou adiantamento, a empresa se obriga a efetuar o pagamento da respectiva diferença, no prazo de 5 (cinco) dias úteis, a partir da data da constatação da diferença.
- b) No caso de ocorrência inequívoca de diferença de salário, em prejuízo do empregador, na folha de pagamento ou adiantamento, o empregado se obriga a efetuar a devolução da respectiva diferença, no prazo de 05 (cinco) dias úteis, a partir da data da constatação da diferença.

### **Descontos Salariais**

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

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

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

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

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

## **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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.

## **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

### **Auxílio Doença/Invalidez**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO-DOENÇA**

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

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

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

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

PARÁGRAFO QUARTO - Estando o empregado em gozo de auxílio doença, as empresas fornecerão os vales-transporte necessários à locomoção do mesmo para a realização da perícia médica, quando solicitada pelo órgão previdenciário.

### **Auxílio Morte/Funeral**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXÍLIO POR MORTE OU INVALIDEZ PERMANENTE**

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

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

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

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

### **Auxílio Creche**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO CRECHE**

a) As empresas com pelo menos 30 (trinta) empregadas, com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade e que não possuam creche própria, poderão optar entre celebrar o convênio previsto no parágrafo

segundo do artigo 389 da C.L.T., ou reembolsar as despesas diretamente havidas com a guarda, vigilância e assistência de filho legítimo ou legalmente adotado, em creche credenciada, de sua livre escolha, até o limite de 20% (vinte por cento) do salário normativo da categoria, vigente na época do evento, por filho (a) com idade de 0 (zero) até 6 (seis) meses. Na falta do comprovante acima mencionado será pago diretamente à empregada o valor fixo de 10% (dez por cento) do salário normativo da categoria, vigente na época do evento, por filho (a) com idade entre 0 (zero) e 6 (seis) meses;

b) O auxílio creche objeto desta cláusula não integrará, para nenhum efeito, o salário da empregada;

c) Estão excluídas do cumprimento desta cláusula as empresas que tiverem condições mais favoráveis ou acordos específicos celebrados com o sindicato representativo da categoria profissional.

### **Outros Auxílios**

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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 o 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 farmácias e drogarias, para desconto em folha de pagamento do mês seguinte ao da aquisição dos medicamentos, sempre que não for possível o parcelamento recomendado na letra "b".

### **Aposentadoria**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ABONO POR APOSENTADORIA**

O empregado com mais de 5 (cinco) a 10 (dez) anos de serviço na mesma empresa que solicitar demissão em decorrência de sua aposentadoria definitiva, terá assegurado um abono de 1,5 (um e meio) salário base. Aos empregados com mais de 10 (dez) anos de serviço na mesma empresa o abono será de 2 (dois) salários base.

### **Contrato de Trabalho Admissão, Demissão, Modalidades**

#### **Normas para Admissão/Contratação**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

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

## **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - TESTE ADMISSIONAL**

a) a realização de testes práticos operacionais não poderão ultrapassar a 01 (um) dia.

b) as empresas que possuírem refeitório próprio fornecerão gratuitamente alimentação aos candidatos em testes, desde que estes coincidam com horários de refeição.

## **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - SALÁRIO ADMISSÃO**

Será garantido ao empregado admitido para a mesma função de outro, cujo contrato de trabalho foi rescindido sob qualquer condição, igual 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.

### **Desligamento/Demissão**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA - PAGAMENTOS DAS VERBAS RESCISÓRIAS**

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

PARÁGRAFO PRIMEIRO - 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 SEGUNDO - 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.).

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - MULTA DO F.G.T.S.**

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

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - AVISO PRÉVIO**

O aviso prévio será comunicado, obrigatoriamente, por escrito, contra recibo do empregado, esclarecendo se será trabalhado ou indenizado, devendo neste último caso ser efetuado o pagamento das verbas rescisórias em 10 (dez) dias.

PARÁGRAFO ÚNICO: Fica expressamente vedado, nos termos da legislação vigente, o aviso prévio

cumprido em casa .

### **Estágio/Aprendizagem**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ESTAGIÁRIO**

As empresas mantenedoras de convênios com entidades específicas ou instituições de ensino, para realização de estágios, em havendo vagas disponíveis, poderão contratar os estagiários ao final do respectivo estágio.

#### **Portadores de necessidades especiais**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DEFICIENTES FÍSICOS**

As empresas deverão observar o disposto na Lei nº 8.213/91 (art. 93), no que diz respeito à contratação de deficientes físicos.

#### **Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - TRANSPORTE**

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.

#### **Relações de Trabalho    Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

#### **Atribuições da Função/Desvio de Função**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - SALÁRIO DE SUBSTITUIÇÃO**

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

PARÁGRAFO ÚNICO - A substituição superior a 90 (noventa) dias deixará de ser eventual, passando o substituto a ser efetivado na função do substituído, exceto se este estiver sob amparo da Previdência Social.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - AUTOMAÇÃO**

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

#### **Ferramentas e Equipamentos de Trabalho**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - UNIFORMES, FERRAMENTAS E EPI'S**

- A) As empresas fornecerão, gratuitamente, aos empregados uniformes, fardamentos, macacões e outras peças de vestimenta, bem como equipamentos individuais de proteção e segurança, quando exigidos na prestação de serviços.
- B) O fornecimento do EPI, quando for o caso, atenderá prescrição médica à melhor adaptação ao empregado.
- C) O empregado se obrigará ao uso devido, à 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 seu contrato de trabalho deverá o empregado devolver os equipamentos e uniformes, que continuam de propriedade da empresa.
- D) A empresa fará a entrega do equipamento de proteção no primeiro dia de trabalho do empregado, treinando-o quanto ao uso adequado, a manutenção e cuidados necessários com o mesmo, dando conhecimento das áreas perigosas e/ou insalubres, e informará sobre os riscos dos eventuais agentes agressivos de seu posto de trabalho.
- E) 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.
- F) As empresas fornecerão, sem qualquer ônus ao empregado, as ferramentas e instrumentos de precisão, necessários e utilizados no local de trabalho, para a prestação dos serviços respectivos
- G) 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.

### **Políticas de Manutenção do Emprego**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - PREENCHIMENTO DE VAGAS**

As empresas darão preferência ao remanejamento interno de seus trabalhadores em atividade, para preenchimento de vagas de níveis superiores;

As empresas poderão utilizar o balcão de emprego do Sindicato;

As empresas, sempre que possível darão preferência à readmissão dos ex-empregados.

### **Estabilidade Mãe**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE DA GESTANTE**

Garante-se a estabilidade provisória da empregada gestante até 05 (cinco) meses após o parto, assegurado-se-lhe o direito de, em permanecendo no emprego, amamentar o seu filho, gozando de descanso de 30 (trinta) minutos em cada turno de trabalho.

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

PARÁGRAFO SEGUNDO - A comunicação do estado de gestante deverá ser feita ao empregador até 30 (trinta) dias após a rescisão;

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

### **Estabilidade Serviço Militar**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - EMPREGADO COM IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR**



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

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

#### **Estabilidade Aposentadoria**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA**

a) Aos empregados que, comprovadamente, manifestarem, por escrito e na vigência do seu contrato de trabalho, a condição de estarem a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito a aposentadoria, e que contem com um mínimo de 5 (cinco) anos na atual empresa, ou que estejam a 18 (dezoito) meses da aquisição do direito de aposentadoria e contem com 10 (dez) anos de serviço na atual empresa, fica assegurado o emprego ou salário durante o período que falta para aposentar-se.

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

#### **Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - LOCAL PARA ALIMENTAÇÃO**

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ÁGUA POTÁVEL**

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

PARÁGRAFO ÚNICO - O resultado do exame anual deverá ser afixado no quadro de avisos da empresa.

#### **Outras normas de pessoal**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ANOTAÇÃO DA FUNÇÃO NA CARTEIRA PROFISSIONAL**

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.

PARÁGRAFO ÚNICO - As empresas anotarão as alterações de salário por ocasião da data-base, na rescisão do contrato de trabalho e quando solicitado pelo empregado para fins de obtenção de financiamento junto ao S.F.H..

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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 aditamento, as condições ajustadas, tais como remuneração, pagamento, despesas, visitas aos familiares, forma e horário de trabalho.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - NÃO OCORRÊNCIA DE SUPERPOSIÇÃO DE VANTAGENS**

A promulgação de legislação ordinária e/ou complementar, regulamentadora dos preceitos constitucionais, substituirá, onde aplicável, direitos e deveres previstos nesta convenção, ressaltando-se sempre as condições mais favoráveis aos empregados, vedada em qualquer hipótese a acumulação.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - QUADRO FUNCIONAL**

Recomenda-se às empresas que na medida do possível, mantenham em seu quadro funcional, empregados com idade superior a 40 (quarenta) anos.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - PROMOÇÕES**

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

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

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

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

**Jornada de Trabalho    Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

**Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO**

A partir da vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, as empresas que optarem pelo regime de compensação da jornada de trabalho poderão firmar acordo específico com seus empregados, acordo este que será aplicado aos empregados abrangido por esta Convenção Coletiva de Trabalho,

independentemente de qualquer notificação prévia ao sindicato obreiro signatário deste instrumento.

I – No que se refere ao trabalho aos sábados, o horário será o seguinte:

- a) extinção completa do trabalho aos sábados: as horas de trabalho correspondentes aos sábados serão compensadas no decurso da semana de segunda a sexta-feira, com o acréscimo de até, no máximo, 02 (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 a sexta-feira, observadas as condições gerais básicas referidas no item anterior.
- c) Com a manifestação expressa do comum acordo antes referido, têm-se como cumpridas as exigências legais, sem quaisquer outras formalidades, eis que a tanto já dá sua expressa concordância o Sindicato Profissional conveniente.

II - As empresas poderão estabelecer programas de compensação de dias úteis intercalados com feriados de fim de semana, de sorte que possam, os empregados, ter períodos de descanso mais prolongados, inclusive nos dias de carnaval, nos mesmos moldes da compensação tratada no “caput” e alíneas anteriores.

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

- a) reduzir a jornada diária de trabalho, subtraindo os minutos relativos à compensação;
- b) pagar o excedente como horas extraordinárias, nos termos desta Convenção Coletiva de Trabalho;
- c) incluir essas horas no sistema de compensação anual de dias pontes.

### **Controle da Jornada**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - HORÁRIOS ESPECIAIS DE TRABALHO**

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

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO**

A partir da vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, as empresas poderão adotar o sistema de flexibilização de jornada de trabalho de seus empregados, o qual, uma vez firmado com o Sindicato representativo da categoria preponderante, será aplicado aos empregados abrangido por esta Convenção Coletiva de Trabalho, independentemente de qualquer notificação prévia ao sindicato obreiro signatário deste instrumento.

## **Faltas**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - ABONO DE FALTAS AO ESTUDANTE**

Será abonada a falta do empregado estudante no horário do exame escolar, inclusive exame vestibular ao curso superior prestado pelo empregado estudante na base territorial de seu Sindicato, desde que em estabelecimento oficial, pré-avisado o empregador e feita posterior comprovação.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - AUSÊNCIA LEGAIS**

a) O empregado que contrair matrimônio terá direito a 3 (três) dias úteis consecutivos de gala, sem prejuízo de salário, pré-avisada a empresa e mediante apresentação da competente certidão de casamento.

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

c) No caso de internação de cônjuge, coincidente com a jornada de trabalho, ou de filhos quando houver impossibilidade do outro cônjuge ou companheiro (a) efetuar-la, a ausência do (a) empregado (a), naquele dia, não será considerada para efeito 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, a falta não será considerada para efeito de descanso semanal remunerado, férias e 13º salário. Não se aplicará este item (item "d") quando o documento puder ser obtido em dia não útil.

## **Férias e Licenças**

### **Duração e Concessão de Férias**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - FÉRIAS PROPORCIONAIS**

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.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - INÍCIO DAS FÉRIAS**

O início das férias dos empregados deverá se dar nas segundas-feiras, exceto se o feriado cair neste dia, quando o início se dará no dia seguinte. Nas empresas que compensam a 2ª, 3ª e 4ª feiras, no carnaval, as férias poderão ter início na quinta-feira.

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - OPÇÃO PELO PERÍODO DE GOZO DAS FÉRIAS**

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 art. 136 da CLT.

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **Condições de Ambiente de Trabalho**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - PREVENÇÃO DE ACIDENTES COM PRENSAS MECÂNICAS**

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - ATENDIMENTO EMERGENCIAL**

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

### **Insalubridade**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - EMISSÃO DE LAUDO DE INSALUBRIDADE**

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

### **CIPA composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - CIPA**

A eleição da CIPA deverá ser precedida de ampla divulgação interna, sendo convocada com antecedência de 60 (sessenta) dias, com cópia da convocação enviada ao Sindicato Profissional representativo da categoria preponderante, estabelecendo prazo de até 10 (dez) dias antes do pleito para registro de candidatos, que no ato deverão receber comprovante de sua inscrição;

PARÁGRAFO PRIMEIRO - A eleição será procedida sem a constituição e inscrição de chapas, realizando-se o pleito através de votação em lista única contendo o nome de todos os candidatos. As Empresas setorializarão, se for o caso, a inscrição e a eleição dos candidatos;

PARÁGRAFO SEGUNDO - Todo o processo eleitoral e a respectiva apuração poderão ser coordenados 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;

PARÁGRAFO TERCEIRO - 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;

PARÁGRAFO QUARTO - Os representantes dos empregados na CIPA, efetivos ou suplentes, não poderão sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundamentar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.

PARÁGRAFO QUINTO - Os membros da CIPA em conjunto, e de acordo com as orientações do Presidente da Comissão, serão responsáveis, além das atribuições normais previstas na legislação,

pela realização semestral de inspeção relativa a Higiene e Segurança do Trabalho, devendo da mesma apresentar relatório, assinado por todos os membros.

PARÁGRAFO SEXTO - As atas de reunião da CIPA deverão ser redigidas em linguagem compreensível, assinadas por todos os presentes na reunião e afixadas em edital, logo após as reuniões da Comissão.

### **Exames Médicos**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - EXAMES MÉDICOS**

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

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

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

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - EXAMES LABORATORIAIS**

O empregado será dispensado do trabalho, no caso de existir a necessidade de submeter-se a exames laboratoriais, quando solicitado pelo médico da empresa, do Sindicato ou da

Previdência Social, pelo tempo necessário a realização dos exames, mediante a respectiva comprovação posterior.

### **Aceitação de Atestados Médicos**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - ATESTADOS MÉDICOS**

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

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

### **Primeiros Socorros**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - NECESSIDADES HIGIÊNICAS**

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

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

## **Relações Sindicais**

### **Acesso a Informações da Empresa**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - COMUNICADOS DO SINDICATO**

As empresas colocarão a disposição local apropriado e acessível aos trabalhadores para a fixação de comunicados oficiais de interesse da categoria, os quais serão encaminhados ao setor competente da empresa, sendo vedada qualquer matéria político-partidária, bem como matérias ofensivas ao empregador, de modo geral.

### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - TAXA DE REVERSÃO SALARIAL E CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA**

Será descontado, a título de Taxa de Reversão Salarial, o valor equivalente a dois dias de trabalho (2/30), e a título de Contribuição Confederativa o valor de R\$ 372,00 (trezentos e setenta e dois reais), do salário base de cada Técnico Industrial e demais profissionais representados pelo SINTEC/PR, conforme deliberação soberana tomada em Assembléia Geral Extraordinária da categoria:

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - As empresas efetuarão o desconto da Taxa de Reversão Salarial dos salários relativos ao mês de agosto/2017 e da Contribuição Confederativa na data de novembro/2017, sobre os salários já reajustados.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Excetuam-se do desconto os empregados cuja contribuição sindical seja, na forma da legislação vigente, devidamente recolhida para Entidade Sindical representativa de categoria profissional diversa da conveniente, ou os que forem excluídos por decisão de assembléia;

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - As taxas citadas no parágrafo anterior serão descontadas dos empregados que vierem a ser admitidos dentro do período de vigência desta Convenção, por ocasião do primeiro pagamento, excetuando-se os empregados que comprovem ter efetuado tal recolhimento.

**PARÁGRAFO QUARTO** - Os Técnicos Industriais que recolherem a anuidade junto ao SINTEC/PR ficarão isentos de qualquer desconto em folha de pagamento, tal como Taxa de Reversão e Contribuição Confederativa, sendo que o Imposto Sindical destes profissionais será recolhido pelo próprio Sindicato.

**PARÁGRAFO QUINTO** - O pagamento das taxas estabelecidas no "caput" da cláusula será efetuado ao SINTEC/PR na conta 29094-6, agência 4014, do Banco Itaú, até o 10º dia útil do mês seguinte ao desconto das respectivas contribuições, sob pena da incidência de multa idêntica a prevista no artigo 600, da C.L.T. Após o pagamento a empresa enviará ao SINTEC/PR cópia do comprovante bancário, acompanhado da relação nominal dos profissionais e o valor recolhido, respectivamente.

**PARÁGRAFO SEXTO** - Quaisquer divergências, esclarecimentos ou dúvidas, deverão ser tratados diretamente com o Sindicato Profissional, que assume toda e qualquer responsabilidade em relação a cláusula;

**PARÁGRAFO SÉTIMO** - Fica assegurado aos empregados o direito de oposição do desconto das taxas mencionadas no "caput", o qual deverá ser apresentado individualmente pelo empregado, diretamente na sede do SINTEC/PR ou perante o empregador, até dez dias do primeiro pagamento dos salários já majorados com a aplicação do aumento estabelecido na cláusula terceira. Do referido termo de oposição, se protocolado junto ao Sindicato, será apresentada cópia ao empregador no prazo de 24 (vinte e quatro)

horas após o protocolo.

**PARÁGRAFO OITAVO** - Obriga-se a entidade profissional, a regressivamente garantir de forma incondicional, irrevogável e irretratável, o imediato ressarcimento de qualquer condenação judicial que as empresas ou o sindicato patronal eventualmente vierem a sofrer já em primeiro grau de jurisdição, relativamente à devolução das parcelas descontadas sob o título de Taxa de Reversão Salarial e/ou Contribuição Confederativa aludida nessa cláusula.

### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - APLICAÇÃO DOS ACORDOS FIRMADOS COM A CATEGORIA PREPONDERANTE**

Os empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho estarão sujeitos a todas as regras firmadas pelas respectivas empresas em decorrência de acordos coletivos negociados com o sindicato profissional representante da categoria preponderante (ex.: compensação de jornada, banco de horas, participação nos resultados, etc), restando dispensado o estabelecimento de acordo específico com o sindicato signatário desta Convenção.

### **Disposições Gerais**

#### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - PENALIDADE**

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

### **Outras Disposições**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - FORO**

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

**ALCINO DE ANDRADE TIGRINHO**

Presidente

**SIND INDS MET MEC E DE MATERIAL ELETRICO DO EST PARANA**



SOLOMAR PEREIRA ROCKEMBACH  
Presidente  
SIND. DOS TECNICOS IND. DE NIVEL MEDIO DO ESTADO DO PR.

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA SINTEC**

[Anexo \(PDF\)](#)

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