

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - 2022/2023

SINPACEL - SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE PAPEL, CELULOSE E PASTA DE MADEIRA PARA PAPEL, PAPELÃO E DE ARTEFATOS DE PAPEL E PAPELÃO DO ESTADO DO PARANÁ

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE PAPEL, PAPELÃO E CORTIÇA DE ARAUCÁRIA

ÍNDICE

CLÁUSULAS.....	PÁGINA
01 – Vigência e Data-Base.....	01
02 – Abrangência.....	01
03 – Piso Salarial.....	01
04 – Reajuste Salarial.....	02
05 – Comprovantes de Pagamento.....	02
06 – Adiantamento Salarial.....	02
07 – Descontos em Folha.....	02
08 – Pagamento das Verbas Rescisórias.....	03
09 – Salário Substituição.....	03
10 – Férias Proporcionais.....	03
11 – Horas Extraordinárias.....	03
12 – Adicional Noturno.....	04
13 – Adicional de Insalubridade.....	04
14 – Prêmio Aposentadoria.....	04
15 – Alimentação.....	04
16 – Cesta Básica.....	04
17 – Auxílio Creche.....	05
18 – Aviso Prévio.....	06
19 – Rescisão por Justa Causa.....	06
20 – Gestante.....	06
21 – Garantia Especial de Emprego ou Salário.....	06
22 – Abrigo nas Entradas das Empresas.....	07
23 – Água Potável.....	07
24 – Funcionários Afastados.....	07
25 – Registro de Horário.....	07
26 – Jornada Flexível – Banco de Horas Anual.....	08
27 – Prorrogação da Jornada em Ambientes Insalubres sem Licença Prévia.....	08
28 – Compensação da Jornada de Trabalho.....	08
29 – Chamada Especial de Emergência.....	09
30 – Trabalho Ininterrupto.....	09
31 – Marcação de Ponto.....	09
32 – Atestados Médicos.....	09
33 – Gozo das Férias.....	10
34 – Antecipação.....	10
35 – Abono de Férias.....	10
36 – Medicamentos.....	10
37 – Complementação do Auxílio Doença.....	10
38 – Sindicalização.....	11
39 – Quadro de Avisos.....	11
40 – Liberação de Dirigentes Sindicais.....	11
41 – Garantia de Emprego ao Representante Sindical.....	11
42 – Comprometimento Sindical.....	11
43 – Dia Nacional dos Trabalhadores Papeleiros.....	12
44 – Da Aplicabilidade.....	12
45 – Combate ao Assédio Moral e Sexual Discriminatório.....	12
46 – Taxa Negocial Patronal Anual.....	12
47 – Penalidades.....	12
48 – Processo de Prorrogação e Revisão.....	13

REGISTRO MTE Nº PR003435/2022

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

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - 2022-2023

SINPACEL - SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE PAPEL, CELULOSE E PASTA DE MADEIRA PARA PAPEL, PAPELÃO E DE ARTEFATOS DE PAPEL E PAPELÃO DO ESTADO DO PARANÁ

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE PAPEL, PAPELÃO E CORTIÇA DE ARAUCÁRIA

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 **01 de novembro de 2022 à 31 de outubro de 2023** e a data-base da categoria em 1º de novembro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente convenção coletiva de trabalho abrangerá a(s) categoria(s) econômica e profissional representadas pelas Empresas e pelos Trabalhadores nas Indústrias de Papel, Papelão e Cortiça, com abrangência territorial em Araucária/PR.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

A partir do mês de **novembro/2022**, fica assegurado aos Empregados abrangidos pela presente Convenção, salário normativo mínimo assim fixado:

- a) Para as empresas com até **100 (cem) trabalhadores**:
a partir de 01/11/2022 fixa-se o piso mínimo de **R\$ 1.667,64** (um mil seiscentos e sessenta e sete reais e sessenta e quatro centavos) por mês, ou, R\$ 7,58 (divisor de 220) por hora e R\$ 9,26 (divisor de 180) por hora;
- b) Para as empresas **com mais de 100 (cem) trabalhadores**:
a partir de 01/11/2022 fixa-se o piso mínimo de **R\$ 1.718,52** (um mil setecentos e dezoito reais e cinquenta e dois centavos) por mês, ou, R\$ 7,81 (divisor de 220) por hora e R\$ 9,55 (divisor de 180) por hora.

Parágrafo Primeiro: Empresas que se enquadram como Micro ou Pequenas Empresas, e que pertençam a um mesmo Grupo Econômico, com mais empresas ou filiais que atuem no setor objeto desta Convenção, mesmo com endereço legal distinto, e que na somatória da quantidade de Empregados, ultrapasse o limite estabelecido para Micro ou Pequenas Empresas, deverão praticar o piso da cláusula "b", da presente, ou seja, a **partir de 01/11/2022 R\$ 1.718,52** (um mil setecentos e dezoito reais e cinquenta e dois centavos), por mês, ou, R\$ 7,81 (divisor de 220) por hora e R\$ 9,55 (divisor de 180) por hora.

Parágrafo Segundo: O piso salarial do aprendiz será calculado com base no salário mínimo estabelecido pela legislação estadual, correspondendo e limitando-se às horas efetivas dedicadas pelo aprendiz à aprendizagem na empresa e na instituição ministradora do curso.



REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

A partir de **01 de Novembro de 2022**, as empresas abrangidas pelo presente acordo concederão um reajuste salarial, em percentual de **6,46% (seis vírgula quarenta e seis por cento)**, sobre os salários de **01 de novembro de 2021**, para todas as faixas salariais.

Parágrafo primeiro – A aplicação dos reajustes salariais se dará para os salários de **até R\$ 5.743,43** (cinco mil setecentos e quarenta e três reais e quarenta e três centavos). A partir desse valor, será pago um fixo de **R\$ 348,51** (trezentos e quarenta e oito reais e cinquenta e um centavos).

Parágrafo segundo - Serão compensadas as antecipações salariais ocorridas no período de **01/11/2021 até 31/10/2022**, excetuando-se as majorações salariais decorrentes de término de aprendizagem, implemento de idade, promoções, méritos, transferências de cargo, função, estabelecimento ou localidade e equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado;

Parágrafo terceiro - Nos salários dos admitidos em funções sem paradigma será aplicado reajuste salarial proporcional de 1/12 por mês ou fração igual ou superior a 15 dias, trabalhado no período de 01/11/2021 a 31/10/2022

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA – COMPROVANTES DE PAGAMENTO

Serão fornecidos, obrigatoriamente, pelas empresas, comprovantes de pagamento mensal, com sua identificação e com a discriminação das verbas pagas e descontos efetuados, nominando o valor recolhido ao FGTS, em forma impressa ou através de meio eletrônico, quando a empresa disponibilizar acesso para consultas.

Parágrafo primeiro - Fica reconhecido que os pagamentos de verbas salariais através de depósitos bancários, em condições que atendam os dispositivos da Portaria nº 3.245, de 28/07/71, serão dispensados da obtenção de assinatura dos empregados no respectivo recibo de pagamento, que se provará de forma cabal e suficiente pelo comprovante de depósito bancário na conta do empregado.

Parágrafo segundo - O atraso no pagamento de salários estabelece multa de 10% sobre o saldo de salário por atraso até 20 dias e de 5% por dia ao que exceder dos 20 dias.

CLÁUSULA SEXTA - ADIANTAMENTO SALARIAL

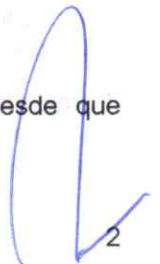
As empresas concederão aos seus empregados, que assim optarem, adiantamento de salário nas seguintes condições:

- a) O adiantamento será de, no mínimo, **40%** (quarenta por cento), do salário nominal do mês anterior;
- b) O pagamento deverá ser efetuado no décimo quinto dia que anteceder o pagamento normal;
- c) Ficam garantidas as condições mais favoráveis já existentes.

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA SÉTIMA – DESCONTOS EM FOLHA

As empresas poderão efetuar quaisquer descontos nos salários de seus empregados, desde que expressamente autorizados por estes.



OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

CLÁUSULA OITAVA – PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

O pagamento das verbas rescisórias deverá ser efetuado, impreterivelmente, dentro do prazo estabelecido em Lei, devendo a Empresa, quando do desligamento do empregado, comunicá-lo da data em que será efetuado o pagamento.

Parágrafo primeiro - Caso a Empresa não opere o pagamento dentro do prazo supracitado, além das implicações estabelecidas em Lei, ficará obrigada ao pagamento, como se trabalhados fossem, dos dias transcorridos entre a data do desligamento e a do efetivo pagamento.

Parágrafo segundo - Na hipótese de não ser efetuado o mencionado pagamento, motivado pela ausência do empregado, a empresa fará comunicação, por escrito, à Entidade dos Trabalhadores, indicando o endereço do Empregado, tendo esta 5 (cinco) dias para sua manifestação. Persistindo a ausência, ficará a Empresa dispensada de qualquer sanção.

CLÁUSULA NONA – SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

As substituições por período superior a 20 (vinte) dias, implicarão no pagamento do salário igual do substituído em favor do substituto.

Parágrafo primeiro - Para o pagamento do salário substituição, a empresa deverá efetuar o pagamento do salário normal do substituto e em rubrica diferenciada, o valor correspondente ao salário substituição.

Parágrafo segundo - O valor do salário substituição não poderá, em hipótese alguma, ser considerado como valor de maior remuneração para efeito de quaisquer cálculos trabalhistas.

Parágrafo terceiro - O salário substituição não se aplica às áreas administrativas, às chefias, lideranças e empregados em treinamento.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

OUTRAS GRATIFICAÇÕES

CLÁUSULA DÉCIMA – FÉRIAS PROPORCIONAIS

O empregado que rescindir espontaneamente o seu contrato de trabalho, e que contar com 6 (seis) meses de serviço, terá direito a receber na rescisão do contrato de trabalho férias proporcionais à razão de 1/12 avos por mês trabalhado.

Parágrafo único - Considera-se mês trabalhado o período igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho.

ADICIONAL DE HORA EXTRA

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – HORAS EXTRAORDINÁRIAS

Conforme faculta o Artigo 59 da CLT, as empresas ficam autorizadas à realização de horas suplementares, independentemente de acordo escrito com os empregados, sendo que as horas extraordinárias serão remuneradas, com adicional de **50%** (cinquenta por cento) e nos dias destinados ao repouso remunerado ou feriados, quando não haja a devida folga compensatória, será remunerado com o adicional de **100%** (cem por cento) em relação a hora normal.

Parágrafo único – As horas despendidas pelos empregados em cursos e treinamentos realizados à convite da empresa, quando fora do horário de trabalho, não serão remuneradas, pois são destinadas à capacitação e aprimoramento profissional do empregado e não à prestação de trabalho.

 3

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – ADICIONAL NOTURNO

As horas noturnas, trabalhadas no período compreendido entre 22 horas de um dia até 05 horas do outro dia, com a duração prevista em Lei, serão pagas com o adicional de **30%** (trinta por cento), sobre o valor da hora normal.

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

O adicional de insalubridade, devido aos empregados, será calculado com incidência sobre o salário mínimo nacional.

PRÊMIOS

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – PRÊMIO APOSENTADORIA

O empregado que contar com mais de 8 (oito) anos de serviço na mesma empresa e que vier a se aposentar e espontaneamente se afastar do serviço até o término do mês subsequente ao mês da concessão da aposentadoria, receberá a título de prêmio aposentadoria o equivalente a 2 (dois) salários correspondente à sua maior remuneração constante no termo de rescisão.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – ALIMENTAÇÃO

As empresas fornecerão a seus trabalhadores com a jornada de trabalho superior a 06 (seis) horas diárias, alimentação ou Vale Refeição, autorizando-se que o desconto para os trabalhadores que percebem até 5 pisos salariais da categoria poderá ser de até 20% (vinte por cento) do valor da refeição; e para os empregados que percebem acima de 5 pisos salariais da categoria, o desconto poderá ser de até 50% (cinquenta por cento), do valor da refeição.

Parágrafo primeiro - Fica estipulado em **R\$ 21,10** (vinte e um reais e dez centavos) o valor do Vale Refeição, a partir de 01/11/2022.

Parágrafo segundo - Não se alterará a prática atual dos descontos utilizados até esta data nas empresas, mantendo-se a prática mais favorável até hoje praticada para os empregados.

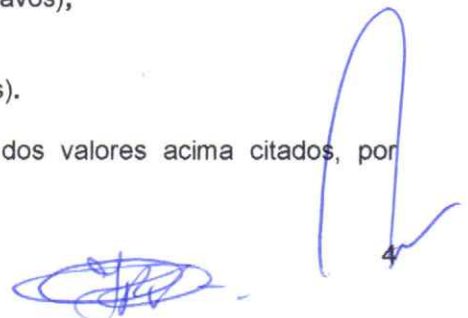
Parágrafo terceiro – A Alimentação ou o Vale Refeição previsto no “caput” desta Cláusula não tem natureza salarial, ainda que fornecidos gratuitamente pela empresa.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – CESTA BÁSICA

A partir de 01/11/2022, as Empresas abrangidas pelo presente acordo concederão aos seus trabalhadores, vale alimentação nos seguintes valores:

- a) Para as empresas **com até 100 (cem) trabalhadores:**
R\$ 267,79 (duzentos e sessenta e sete reais e setenta e nove centavos);
- b) Para as empresas **com mais de 100 (cem) trabalhadores:**
R\$ 334,35 (trezentos e trinta e quatro reais e trinta e cinco centavos).

Parágrafo primeiro – As empresas poderão optar pela substituição dos valores acima citados, por produtos, desde que acordado com o Sindicato Laboral.



Parágrafo segundo – Poderá ser adotado o Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT), observando-se as regras próprias atinentes a este programa e ressalvando-se que, até o limite acima estabelecido, nenhuma participação poderá ser exigida do Empregado.

Parágrafo terceiro – A cesta básica não possui natureza remuneratória e não se constitui salário “*in natura*”, tanto na hipótese de ser concedida nos valores previstos nesta Convenção Coletiva de Trabalho, quanto na hipótese de as empresas concederem valores superiores aos previstos no *caput* desta cláusula.

Parágrafo quarto – As empresas se comprometem a manter o padrão da cesta básica acordada no decorrer do período de validade desta convenção

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – AUXÍLIO-CRECHE

As empresas concederão auxílio-creche bem como o ressarcimento de gastos com outra modalidade de prestação de serviços da mesma natureza no valor de até **R\$ 291,68** (duzentos e noventa e um reais e sessenta e oito centavos) a partir de **01/11/2022**, para a empregada-mãe ou empregado-pai, funcionários em empresa abrangida por esta Convenção Coletiva de Trabalho, que possua dependente na faixa etária de 6 (seis) meses completos até 6 (seis) anos incompletos, sob a forma de reembolso, mediante declaração em papel timbrado devidamente matriculado em creche, instituição educacional legalmente constituída e regularmente autorizada para essa finalidade ou ainda para os empregados que contratarem empregada doméstica/babá deverão apresentar o Formulário de Requerimento de Reembolso (disponibilizado pela empresa) com reconhecimento de firma das assinaturas das partes.

Parágrafo primeiro – O pagamento do reembolso do auxílio-creche/pré-escola/auxílio babá deverá ser efetuado no mês subsequente a entrega do comprovante original das despesas efetuadas pela empregada-mãe ou empregado-pai, com a mensalidade da creche ou recibos mensais de pagamento.

Parágrafo segundo – O valor que a empresa repassa de reembolso do auxílio-creche/pré-escola/auxílio babá a empregada-mãe ou empregado-pai, desobriga a empresa a manter uma creche.

Parágrafo terceiro – O auxílio-creche não será cumulativo com o ressarcimento de outros gastos com serviços da mesma natureza.

Parágrafo quarto – Até que seja publicado o Ato do Poder Executivo Federal referido no parágrafo único do artigo 2º da Lei nº 14.457/2022, o benefício é destinado ao pagamento de creche ou de pré-escola de livre escolha da empregada ou do empregado, bem como ao ressarcimento de gastos com outra modalidade de prestação de serviços de mesma natureza, comprovadas as despesas realizadas.

Parágrafo quinto – O pagamento do reembolso do auxílio-creche/pré-escola/auxílio babá será efetuado no mês de admissão, caso a empregada-mãe ou empregado-pai tenha trabalhado no período de fração igual ou superior a 15 dias.

Parágrafo sexto – A empregada-mãe ou empregado-pai interessados no reembolso do auxílio-creche/pré-escola/auxílio-babá, deverá apresentar ao RH da empresa os seguintes documentos, na seguinte periodicidade: a) anualmente – apresentar cópia integral do contrato firmado com a creche/pré-escola para o período da vigência do reembolso e ou renovação do Formulário de Requerimento de reembolso; b) mensalmente – apresentar cópia da nota fiscal do valor total pago à creche/pré-escola, e referente ao mês correspondente ao reembolso e ou recibos mensais de pagamento do auxílio-babá.

Parágrafo sétimo – No caso de empresas que reembolsam o auxílio creche/pré-escola/auxílio-babá superior a R\$ 291,68, ficam mantidas as condições mais favoráveis à empregada-mãe ou empregado-pai.



5

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – AVISO PRÉVIO

Para efeitos de aplicação do aviso prévio devido pelo Empregador ao Empregado, regido pelos artigos 487 e 488 da CLT, bem como pela Lei Federal 12.506, de 11 de outubro de 2011, serão aplicáveis as seguintes diretrizes interpretativas, estipuladas pelo consenso dos sindicatos acordantes:

- a) Aviso prévio proporcional para efeitos de indenização, somente será aplicável quando das dispensas sem justa causa efetivadas pelos empregadores, não sendo aplicável quando da ocorrência de pedido de demissão;
- b) O acréscimo de 3 (três) dias por ano trabalhado se inicia a partir da data em que completar o Empregado, um ano de trabalho;
- c) O período do aviso prévio é de 30 (trinta) dias, quando se extingue o contrato de trabalho. O período além destes 30 (trinta) dias, tem caráter indenizatório, devendo ser indenizado pelo Empregador.
- d) Nas dispensas com aviso prévio trabalhado, a opção pela redução de 2 (duas) horas por dia será mantida durante todo o período do aviso. Ocorrendo a opção pelo sistema de ausências em dias corridos, o número de dias concedidos continua sendo de 7 (sete) dias.

SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

CLÁUSULA DÉCIMA NONA – RESCISÃO POR JUSTA CAUSA

No caso de rescisão de contrato de trabalho, sob a alegação de justa causa, as Empresas deverão indicar, por escrito e contra recibo, a falta grave que teria sido cometida pelo empregado, sob pena de não poder argui-la posteriormente em Juízo.

Parágrafo único - Havendo recusa por parte do empregado, em fornecer o recibo da comunicação, fica estabelecido que a Empresa poderá supri-la mediante comunicação, por escrito, assinada por duas testemunhas, à Entidade Sindical, dentro do prazo de 10 (dez) dias, contados a partir do acontecimento do fato justificador da dispensa.

MÃO-DE-OBRA FEMININA

CLÁUSULA VIGÉSIMA – GESTANTE

Fica garantido o emprego da gestante, até 60 (sessenta) dias após o término do benefício previdenciário, não podendo neste período ser concedido aviso prévio, excetuando-se, para efeito de rescisão, as hipóteses de cometimento de falta grave comprovada e rescisão bilateral, que deverão realizar-se, obrigatoriamente, com assistência da Entidade Sindical Profissional.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES

POLÍTICAS DA MANUTENÇÃO DO EMPREGO

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – GARANTIA ESPECIAL DE EMPREGO OU SALÁRIO

Todo empregado que contar com oito anos ou mais de serviço na mesma empresa e com idade igual ou superior a 45 anos e faltando 12 (doze) meses para aquisição do direito à aposentadoria por tempo de

serviço, terá direito ao emprego ou salário neste período, ressalvado os casos de dispensa por justa causa, pedido de demissão, ou encerramento das atividades.

Parágrafo único - Antes de se iniciarem os **12** (doze) meses anteriores à data em que o empregado terá direito à aposentadoria por tempo de serviço, deverá o Empregado formalizar junto à Empresa correspondência específica, comunicando que se aposentará após completado o referido prazo, caso não formalize, não terá direito ao período.

OUTRAS NORMAS REFERENTES À CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – ABRIGO NAS ENTRADAS DAS EMPRESAS

As Empresas providenciarão a construção de abrigos nos locais onde os Empregados aguardam a entrada ao serviço, evitando-se que permaneçam sem proteção.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA – ÁGUA POTÁVEL

As Empresas abrangidas pela presente Convenção instalarão em locais apropriados, à disposição dos trabalhadores, água potável. A água potável oferecida aos trabalhadores deverá ser submetida anualmente à análise bacteriológica. Os reservatórios e caixas de água deverão ser mantidos em condições de higiene e limpeza.

Parágrafo único - O resultado do exame anual deverá ser enviado à Entidade Profissional, quando solicitado.

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – FUNCIONÁRIOS AFASTADOS

Os funcionários afastados por mais de 90 (noventa) dias, exceto afastamentos por Acidente de Trabalho, após o 90º (nonagésimo) dia não terão direito à cesta básica mensal.

Parágrafo único - Para os empregados afastados por Acidente de Trabalho, a obrigação constante do caput desta cláusula não será devida a partir do momento em que vier a ser concedida ao trabalhador a aposentadoria por invalidez, por tempo de serviço, ou por idade.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

DURAÇÃO E HORÁRIO

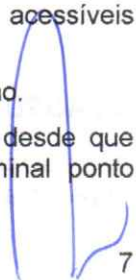
CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA – REGISTRO DE HORÁRIO

As partes celebrantes, de acordo com o disposto na Portaria nº 373 do MTE, publicada no DOU no dia 28 de fevereiro de 2011 e Portaria/MTP nº 671, de 8 de novembro de 2021, publicada no DOU de 11/11/2021, e com o intuito de criar meios alternativos para controle de jornada dos trabalhadores, estabelecem que as empresas poderão adotar as seguintes medidas para registro da jornada:

- a) registro manual;
- b) registro mecânico;
- c) registro eletrônico, qualquer que seja o equipamento utilizado, independente de fabricação e modelo;
- d) registro eletrônico de ponto alternativo – REP-A, que permita o uso de aplicativos acessíveis utilizando meios tecnológicos como de tablets, celulares ou computadores.

Parágrafo primeiro – Fica dispensado o registro na entrada e saída do intervalo para alimentação.

Parágrafo segundo – As empresas estão isentas de obter assinaturas nos cartões ponto, desde que ofereçam condições aos funcionários de marcação de ponto através de sistema de terminal ponto informatizado, reconhecendo-se para os efeitos legais a extensão e confiabilidade dos registros.



Parágrafo terceiro – Fica garantido a todos os trabalhadores a qualquer tempo, o fornecimento de cópia de seus cartões ponto, bem como, ao final de cada período mensal de trabalho, fornecerá a empresa aos seus trabalhadores uma cópia do seu cartão ponto mensal, podendo isto vir acompanhado dos demonstrativos de pagamento (holerites) mensal.

Parágrafo quarto – Para a apuração e fechamento de cartão de ponto para efeitos de folha de pagamento (encerramento do mês), é facultado às empresas que definam internamente as datas de início e término do período de vigência de cada cartão de ponto, desde que obedecido o período mensal de 30 (trinta) dias, reconhecendo-se para os efeitos legais, o controle de jornada e pagamento das horas trabalhadas, bem como, afastando-se eventual discussão quanto a pagamento de horas laboradas nos últimos dias do mês com o salário do mês subsequente. Exemplos: do dia 21 de um mês ao dia 20 do mês subsequente, do dia 16 de um mês ao dia 15 do mês subsequente, e assim por diante.

PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA – JORNADA FLEXÍVEL – BANCO DE HORAS ANUAL

Conforme parágrafo 5º do art. 59 da CLT, alterado pela Lei 13.467/17, o Sindicato Laboral se compromete a promover junto aos seus representados, no prazo contado de 60 (sessenta) dias da solicitação das empresas pertencentes à categoria econômica representadas pelo Sindicato Patronal, as providências necessárias para a assinatura de Acordo de compensação de jornada anual.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA – PRORROGAÇÃO DA JORNADA EM AMBIENTE INSALUBRE SEM LICENÇA PRÉVIA

Ficam as empresas autorizadas a prorrogar a jornada de trabalho em ambientes insalubres, até o limite legal, sem licença prévia da autoridade competente do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), com fundamento no inciso XIII do art. 611-A da Lei nº 13.467/17.

Parágrafo único – O não cumprimento do limite legal, provocará o cancelamento da autorização ora concedida.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA – COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

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

- a) **Extinção completa de trabalho aos sábados** - as horas de trabalho correspondentes aos sábados serão compensadas no decurso da semana, de segunda às sextas-feiras, com acréscimo de até, no máximo, duas horas diárias, de maneira que nesses dias se completem as 44 (quarenta e quatro) horas semanais, respeitados os intervalos de lei;
- b) **Extinção parcial de trabalho aos sábados** - as horas correspondentes à redução de trabalho aos sábados serão da mesma forma compensadas pela prorrogação da jornada de trabalho de segunda às sextas-feiras, observadas as condições básicas referidas no item anterior;
- c) Competirá a cada empresa, de comum acordo por escrito com seus empregados, fixar a jornada de trabalho para o efeito de compensação, objetivando a extinção total ou parcial do expediente aos sábados, dentro das normas aqui estabelecidas, sendo que com a manifestação de comum acordo antes referida, tem-se como cumpridas as exigências legais, sem outra formalidade.
- d) Quando houver jornada de trabalho intercalada entre o feriado, repouso ou dia compensado, a empresa e os empregados poderão ajustar de comum acordo a compensação desta jornada (dia ponte) em outro(s) dias(s). Neste caso, uma lista de assinaturas dos **Empregados** envolvidos na proposta, expressando a concordância de 50% (cinquenta por cento) mais um, convalida a compensação prevista.
- e) Fica autorizada a troca de feriados, conforme estabelecido na súmula 146 do Tribunal Superior do Trabalho, garantida a folga compensatória correspondente. Neste caso, a compensação poderá ser

realizada de forma individual ou coletiva. Estabelecida a troca, o trabalho em feriado não configura hora extra em razão da compensação correspondente

Parágrafo único - Fixada a jornada de trabalho, serão consideradas horas extras somente as que excederem a definição na fixação. O regime de compensação e prorrogação ora previsto é igualmente validado pelas partes para todos os fins legais previstos na CLT.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA – CHAMADA ESPECIAL DE EMERGÊNCIA

Quando o empregado for especificamente convocado em sua residência para trabalho extraordinário, no intervalo legal de 11 (onze) horas, durante a folga, em dias de repouso ou feriado, e houver deslocamento à sede do empregador para atendimento presencial, receberá o valor mínimo equivalente a três horas extras;

Parágrafo primeiro – Havendo a hipótese prevista no caput desta cláusula e o trabalho sendo inferior a três horas, o empregado receberá o valor mínimo equivalente a três horas extras mencionado no caput;

Parágrafo segundo – Havendo a hipótese prevista no caput desta cláusula e o trabalho sendo superior a três horas, o empregado receberá o valor equivalente a todas as horas extras efetivamente trabalhadas;

Parágrafo terceiro – Se o empregado for especificamente convocado em sua residência para trabalho extraordinário no intervalo legal de onze horas, durante a folga, em dias de repouso ou feriado, e o atendimento for realizado de forma remota, sem necessidade de deslocamento até a sede do empregador, receberá o valor equivalente a todas as horas extras efetivamente trabalhadas.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA – TRABALHO ININTERRUPTO

As Empresas, cujo processo industrial exija operação contínua, firmarão com o Sindicato Laboral, após assembleia geral convocada para este fim específico, onde serão convocados todos os trabalhadores envolvidos, no prazo de até 60 (sessenta) dias da solicitação das empresas, Acordo Coletivo de Trabalho, visando determinar intervalo intrajornada, Art.611-A, inciso III, Lei 13.467/2017, e a existência de trabalho de turnos ininterruptos, inclusive domingos e feriados, com fundamento na Lei nº 605, de 05/10/1949 e no parágrafo 1º do Artigo 6º do Regulamento aprovado pelo decreto nº 27.048 de 12/08/1949.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA – MARCAÇÃO DE PONTO

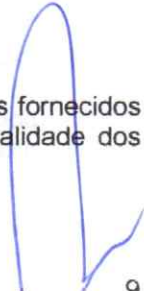

- a) Fica facultado às empresas a dispensa da marcação do ponto nos intervalos para alimentação e repouso de seus funcionários;
- b) Por solicitação dos empregados, e objetivando não expô-los a intempéries e a mau tempo, inclusive frio, é facultado à empresa franquear os portões da fábrica e o registro de frequência (terminal ponto/relógio) até 10 (dez) minutos antes do início da jornada;
- c) Tendo em vista a impossibilidade da marcação do ponto, por todos os funcionários, ao mesmo tempo, será permitido o registro de frequência até 10 (dez) minutos após o término da jornada.

Parágrafo único - A marcação do ponto/registro até 10 (dez) minutos antes do início e 10 (dez) minutos depois do término da jornada não será considerado tempo de serviço ou à disposição do empregador, por não ser tempo trabalhado, não podendo ser computado para fins de apuração de horas extraordinárias.

FALTAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA – ATESTADOS MÉDICOS

As faltas ao serviço, decorrentes de doença, serão comprovadas através de atestados médicos fornecidos pelo Instituto Previdenciário. Na hipótese de possuir a Empresa serviço médico próprio, a validade dos atestados fornecidos por instituto previdenciário dependerá do visto do referido serviço.



FÉRIAS E LICENÇAS

DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA – GOZO DAS FÉRIAS

A partir de 01/11/2022, as férias, se o empregado concordar, poderão ser gozadas em três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 (quatorze) dias e os outros dois não poderão ser inferiores a 5 (cinco) dias cada um. É proibido o início das férias no período de 2 (dois) dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado. No caso de férias pagas em mais de um período, os valores correspondentes ao adicional previsto na cláusula trigésima quinta serão pagos proporcionalmente a cada um dos períodos de gozo de férias.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA – ANTECIPAÇÃO

Poderão as empresas antecipar a concessão de férias individuais ou coletivas para os empregados que ainda não tenham completado o período aquisitivo, compensando-se o período gozado quando da futura concessão relativa ao período aquisitivo correspondente ou quando da indenização das mesmas, na eventual rescisão do contrato de trabalho. Caso as férias sejam gozadas em sua integralidade, será considerado quitado o período.

REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA – ABONO DE FÉRIAS

As empresas concederão a seus empregados o gozo de férias anuais remuneradas na seguinte proporção:

- a) Para quem recebe até **R\$ 5.310,42** (cinco mil trezentos e dez reais e quarenta e dois centavos) a partir de **01/11/2022**, por mês como salário base, acréscimo de **40%** (quarenta por cento) sobre o salário normal, atendendo assim de forma mais favorável ao preceito do Artigo 7º da Constituição Federal;
- b) Para quem recebe **acima desses valores** como salário base por mês, será devido um acréscimo de **33,34%** (trinta e três vírgula trinta e quatro por cento).

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA – MEDICAMENTOS

Na hipótese de ocorrência de acidente de trabalho com o trabalhador e/ou de existência de doença ocupacional e/ou doença profissional no trabalhador, caberá à empresa empregadora o fornecimento de medicamentos durante o período de tratamento.

Parágrafo único – A obrigação constante do *caput* desta cláusula não será devida a partir do momento em que vier a ser concedida ao trabalhador a aposentadoria por invalidez, por tempo de serviço ou por idade.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA – COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO DOENÇA

Aos empregados com mais de 90 (noventa) dias de trabalho, e que estejam percebendo o benefício previdenciário, por doença ou acidente de trabalho, fica garantido, entre o 16º (décimo sexto) e o 60º (sexagésimo) dia de afastamento, uma complementação ao salário de contribuição (INSS) em valor equivalente à diferença entre o efetivamente recebido da Previdência Social e o salário nominal, sempre respeitando, para efeito de complementação, o limite máximo de contribuição previdenciária. O pagamento está condicionado à apresentação da Carta de Concessão do Benefício ao RH da empresa.


10

RELAÇÕES SINDICAIS

SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA – SINDICALIZAÇÃO

As Empresas se comprometem a facilitar, quando da admissão dos empregados, a sindicalização dos mesmos, colhendo, quando for o caso, a assinatura na proposta de sócio do Sindicato Profissional, bem como de autorização para desconto das respectivas mensalidades.

Parágrafo Único - Caso autorizado pelos empregados, as Empresas deverão reverter o valor relativo à mensalidade do Sindicato Profissional, até o 5º dia útil do mês subsequente ao do desconto.

ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA – QUADRO DE AVISOS

As Empresas reservarão local apropriado para a fixação de Quadro de avisos, editais e notícias da Entidade Profissional, inclusive Convenção Coletiva de Trabalho.

LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA – LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS

Cada Empresa abrangida pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, mediante solicitação do Sindicato Profissional, com dois dias úteis de antecedência, com data e hora da realização do evento, dispensará de suas funções, sem prejuízo de seus respectivos vencimentos e vantagens, um dirigente sindical, para participar de cursos ou congressos da classe, pelo prazo máximo de 10 (dez) dias por ano, sendo necessária a posterior comprovação de participação no evento.

GARANTIAS A DIRETORES SINDICAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA – GARANTIA DE EMPREGO AO REPRESENTANTE SINDICAL

Fica assegurado, até o término da presente Convenção Coletiva de Trabalho, a estabilidade provisória para um representante sindical, caso eleito em cada empresa que possua mais de 40 (quarenta) empregados, **quando nenhum deles desfrutar de mandato sindical junto ao Sindicato Profissional convenente.**

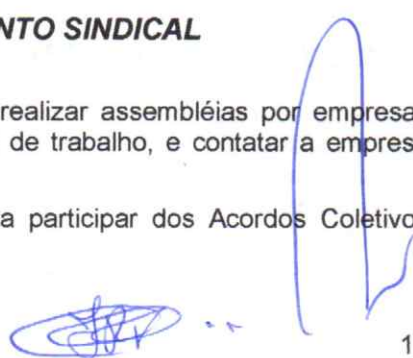
Parágrafo único - A eleição do representante sindical será feita pelo voto dos empregados da respectiva empresa, dentre aqueles que contam com mais de um ano de serviço, e a garantia de emprego terá vigência a partir da eleição.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA – COMPROMETIMENTO SINDICAL

O Sindicato dos trabalhadores compromete-se, quando solicitado, a realizar assembléias por empresas visando a redução de intervalo de refeição, compensação de jornada de trabalho, e contatar a empresa antes de ajuizar qualquer reclamação trabalhista.

Parágrafo Único – O Sindicato Patronal poderá ser convocado para participar dos Acordos Coletivos firmados entre o Sindicato Laboral e as empresas.



CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA – DIA NACIONAL DOS TRABALHADORES PAPELEIROS

As Empresas reconhecem o dia 20 de setembro, como sendo o dia nacional do trabalhador papeleiro, o qual não será considerado feriado, razão pela qual não acarretará nenhum ônus ou obrigações para as Empresas.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA – DA APLICABILIDADE

Fica facultado às empresas com mais de 300 (trezentos) empregados, a não aplicação das Cláusulas Terceira e Quarta da presente Convenção Coletiva de Trabalho aos responsáveis pela gestão da empresa (supervisores, coordenadores, gerentes e diretores) que são atendidos por políticas de remuneração das empresas específicas para estes casos.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA – COMBATE AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL DISCRIMINATÓRIO

As empresas adotarão medidas preventivas de combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no âmbito do trabalho contra as mulheres e que, direta ou indiretamente, evitem causar constrangimento, intimidação, humilhação e discriminação a todos os trabalhadores.

DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA – TAXA NEGOCIAL PATRONAL ANUAL

As Empresas abrangidas pela Convenção Coletiva de Trabalho – 2022/2023, pagarão a título de taxa negocial, ao **Sindicato Patronal (Sinpacel)**, os valores definidos na Assembleia Geral realizada em 12/05/2017, mediante boleto bancário a ser enviado para pagamento:

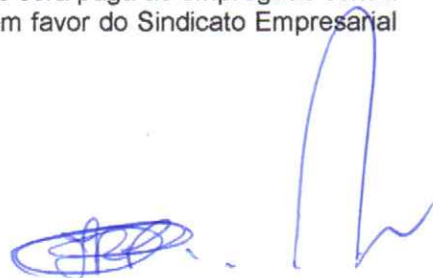
1. Empresas com até 20 (vinte) empregados, valor fixo de R\$ 160,00 (cento e sessenta reais);
2. Empresas com mais de 20 (vinte) empregados até 500 (quinhentos) empregados, R\$ 75,00 (setenta e cinco reais) por empregado;
3. Empresas com mais de 500 (quinhentos) empregados, o valor fixo de R\$ 37.500,00 (trinta e sete mil e quinhentos reais);

Os primeiros 20 (vinte) empregados nos itens 2 e 3 anteriores, serão considerados pelo valor fixo de R\$ 160,00 (cento e sessenta reais). Os demais, multiplicados pelo valor individual de R\$ 75,00 (setenta e cinco reais), obedecido o limite superior.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA – PENALIDADES

Em caso de violação dos dispositivos desta Convenção, fica estabelecida uma multa correspondente à 10% do piso salarial normativo, tanto para os empregados como para as empresas, a cada mês de infração, enquanto esta perdurar, e da mesma forma, para os Sindicatos Convenentes. A multa dos empregados reverterá para a Empresa a qual pertencer o obreiro; a multa das Empresas será paga ao empregado contra quem foi cometida a infração; a multa do Sindicato profissional reverterá em favor do Sindicato Empresarial e a multa deste àquele.



RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA – PROCESSO DE PRORROGAÇÃO E REVISÃO

Os entendimentos com vistas à efetivação de nova convenção coletiva de trabalho, para o período de 01 de novembro de 2023 a 31 de outubro de 2024, deverão ser iniciados 60 (sessenta) dias antes do término da vigência desta norma coletiva.

Curitiba, 16 de novembro de 2022

RUI GERSON BRANDT – Presidente

Sinpacel - Sindicato das Indústrias de Papel, Celulose e Pasta de Madeira para Papel, Papelão e de Artefatos de Papel e Papelão do Estado do Paraná

Rua Brigadeiro Franco, 3389
Fone: 41 3333-4511
80220-100 Curitiba - PR
CNPJ: 76.694.181/0001-65

JOÃO RICARDO PURKOOT – Presidente

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Papel, Papelão e Cortiça de Araucária

Rua Miguel Bertolino Pizzatto, 356
Fone: 41 3642-3412
83702-220 Araucária - PR
CNPJ: 00.902.736/0001-55