

# CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - 2014/2015

## PARTES CONVENENTES:

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

<b>CLÁUSULAS.....</b>	<b>PÁGINA</b>
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 – Alimentação.....	04
15 – Cesta Básica.....	04
16 – Auxílio Creche.....	05
17 – Prêmio Aposentadoria.....	05
18 – Aviso Prévio.....	05
19 – Rescisão por Justa Causa.....	06
20 – Gestante.....	06
21 – Garantia Especial de Emprego ou Salário.....	06
22 – Abrigo nas Entradas das Empresas.....	06
23 – Água Potável.....	07
24 – Funcionários Afastados.....	07
25 – Registro de Horário.....	07
26 – Jornada Flexível – Banco de Horas.....	07
27 – Compensação da Jornada de Trabalho.....	08
28 – Chamadas Especiais ou de Emergência.....	08
29 – Marcação de Ponto.....	08
30 – Atestados Médicos.....	09
31 – Início das Férias.....	09
32 – Abono de Férias.....	09
33 – Medicamentos.....	09
34 – Complementação do Auxílio Doença.....	10
35 – Sindicalização.....	10
36 – Quadro de Avisos.....	10
37 – Liberação de Dirigentes Sindicais.....	10
38 – Garantia de Emprego ao Representante Sindical.....	10
39 – Taxa Assistencial.....	11
40 – Assistência Sindical nas Rescisões.....	11
41 – Comprometimento Sindical.....	11
42 – Dia Nacional dos Trabalhadores Papeleiros.....	11
43 – Penalidades.....	12
44 – Processo de Prorrogação e Revisão .....	12

## **REGISTRO MTE Nº PR005580/2014**

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

### **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - 2014-2015**

**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**

**E**

**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 2014 à 31 de outubro de 2015** 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/2014, fica assegurado aos Empregados abrangidos pela presente Convenção, salário normativo mínimo assim fixado:

- a)** Para Empresas legalmente registradas e consignadas como sendo Micro ou Pequenas Empresas, fixa-se o piso mínimo de R\$ 1.028,00 (hum mil e vinte e oito reais);
- b)** Para Empresas legalmente registradas e consignadas como sendo Médias ou Grandes Empresas, fixa-se o piso mínimo de R\$ 1.060,00 (hum mil e sessenta reais)

**Parágrafo Único:** 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, R\$ 1.060,00 (hum mil e sessenta reais).

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

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

A partir de **01 de Novembro de 2014**, as empresas abrangidas pelo presente acordo concederão um reajuste salarial, em percentual de **7,6% (sete vírgula seis por cento)**, sobre os salários de **01/Novembro/2013**, para todas as faixas salariais.

**Parágrafo primeiro** – As empresas que já fecharam a folha de pagamento de Novembro/2014 aplicarão o devido reajuste junto com a folha de Dezembro/2014.

**Parágrafo segundo** - Serão compensadas as antecipações salariais ocorridas no período de **01/nov/2013 até 31/out/2014**, 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 01/11/2013 a 31/10/2014.

## 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 trabalhasse, 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.

## **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.

## 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 piso salarial, estabelecido nesta Convenção.

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – 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\$ 13,02** (treze reais e dois centavos) o valor do Vale Refeição.

**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 QUINTA – CESTA BÁSICA**

As Empresas abrangidas pelo presente acordo concederão aos seus trabalhadores, vale alimentação nos seguintes valores:

- a)** Para as empresas **com até 100 (cem)** empregados = **R\$ 160,00** (cento e sessenta reais);
- b)** Para as empresas **com mais de 100 (cem)** empregados = **R\$ 200,00** (duzentos reais).

**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 ressaltando-se que, até o limite acima estabelecido, nenhuma participação poderá ser exigida do Empregado.

**Parágrafo terceiro** – O benefício se concede em caráter indenizatório, **não** sendo considerado como salário “*in natura*” e **não** se incorporando à remuneração para nenhum efeito.

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

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

As empresas concederão auxílio-creche no valor de até R\$ 180,00 (cento e oitenta reais) para a empregada-mãe, funcionária 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.

**Parágrafo primeiro** – O pagamento do reembolso do auxílio- creche deverá ser efetuado no mês subsequente a entrega do comprovante original das despesas efetuadas pela empregada-mãe, com a mensalidade da creche.

**Parágrafo segundo** – O valor que a empresa repassa de reembolso do auxílio-creche a empregada-mãe, desobriga a empresa a manter uma creche.

**Parágrafo terceiro** – O valor do reembolso do auxílio-creche não poderá ser utilizado para auxílio-babá.

**Parágrafo quarto** – O pagamento do reembolso do auxílio-creche será efetuado no mês de admissão, caso a empregada-mãe tenha trabalhado no período de fração igual ou superior a 15 dias.

**Parágrafo quinto** – A empregada-mãe interessada no reembolso do auxílio-creche, deverá apresentar ao RH da empresa os seguintes documentos, na seguinte periodicidade: a) semestralmente – apresentar cópia integral do contrato firmado com a creche para o período da vigência do reembolso; b) mensalmente – apresentar cópia da nota fiscal do valor total pago à creche, e referente ao mês correspondente ao reembolso; c) mensalmente – apresentar declaração de matrícula e frequência expedida pela creche, informando que a criança está devidamente matriculada e frequentando regularmente a creche.

**Parágrafo sexto** – No caso de empresas que reembolsam o auxílio creche superior a R\$ 180,00, ficam mantidas as condições mais favoráveis à empregada-mãe.

## **APOSENTADORIA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – 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, receberá a título de prêmio aposentadoria o equivalente a 2 (dois) salários correspondente à sua maior remuneração constante no termo de rescisão.

## **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 argüi-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.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES ÀS 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 afixado nos quadros de avisos da Empresa, sendo, também, enviado à Entidade Profissional.

## **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – FUNCIONÁRIOS AFASTADOS**

Os funcionários afastados por mais de 60 (sessenta) dias, exceto afastamentos por Acidente de Trabalho, após o 60º (sexagésimo) dia não terão direito à cesta básica mensal.

## **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 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.

**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.

## **PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA – JORNADA FLEXÍVEL – BANCO DE HORAS**

As empresas poderão estabelecer, em sua totalidade ou em setores específicos, em qualquer tempo, 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 primeiro** – As empresas que optarem pela utilização deste mecanismo deverão convocar o Sindicato Profissional para participarem da negociação para fixação das regras relativas à flexibilização de jornada.

**Parágrafo segundo** – A forma de operacionalização, bem como o detalhamento adequado a cada situação fática serão objeto dos acordos específicos firmados pelas empresas, e deverão conter regras claras sobre o limite de horas acrescidas, ou debitadas da jornada normal, forma de inserção das horas no banco de horas, remuneração das horas, compensação de saldos de horas, vigência/apuração das horas constantes do banco e prazo para revisão do acordo.

## **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA – 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.

**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 válido pelas partes para todos os fins legais previstos na CLT.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA – CHAMADAS ESPECIAIS OU DE EMERGÊNCIA**

Quando o empregado for especificamente convocado em sua residência para trabalho extraordinário, no intervalo legal de 11 (onze) horas, durante a folga, repouso ou feriado, receberá o valor mínimo de 3 (três) horas extras, independentemente das horas efetivamente trabalhadas.

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA – 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 – 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 PRIMEIRA – INÍCIO DAS FÉRIAS**

O início das férias individuais ou coletivas deverá ocorrer, sempre, no 1º (primeiro) dia útil imediato à folga do funcionário, não devendo recair em dias de feriados (exceto em escalas de revezamento, em que o feriado é considerado dia útil), devendo respeitar o pré-aviso de 30 (trinta) dias para as férias normais e 15 (quinze) para as coletivas.

## **REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA – ABONO DE FÉRIAS**

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

- a) Para quem recebe até **R\$ 3.277,00** (três mil duzentos e setenta e sete reais) 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 **R\$ R\$ 3.277,01** (três mil duzentos e setenta e sete reais e um centavo) ou acima 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 TERCEIRA – 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.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA – 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.

## **RELAÇÕES SINDICAIS**

### **SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA – 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 SEXTA – 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 TRIGÉSIMA SÉTIMA – 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 TRIGÉSIMA OITAVA – 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 conveniente.**

**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.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA – TAXA ASSISTENCIAL**

As Empresas abrangidas pela Convenção Coletiva de Trabalho - 2014/2015, procederão o desconto de **R\$ 46,16** (quarenta e seis reais e dezesseis centavos) de seus empregados, a título de taxa assistencial. Esta taxa será descontada em uma única vez, no salário de novembro/2014.

- a) O quantum descontado deverá ser recolhido ao Sindicato Profissional até o dia 10 de janeiro/2015;
- b) O não recolhimento de qualquer das parcelas implicará em multa conforme estabelecido nesta Convenção Coletiva de Trabalho;
- c) Na falta de guia específica, o recolhimento deverá ser efetuado no Caixa Econômica Federal na agência 0381, conta nº 1294-4, em nome do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Papel, Papelão e Cortiça de Araucária.
- d) O desconto referido nesta cláusula é de exclusiva responsabilidade da Entidade Profissional.

**Parágrafo Único** – Fica garantido aos trabalhadores o direito de oposição à cobrança referida nesta Cláusula. Tal direito poderá ser exercido até 10 (dez) dias contados do protocolo/registo junto à DRT Paraná do presente instrumento, oposição esta que deverá ser formalizada através de instrumento elaborado de próprio punho junto ao sindicato profissional.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA – ASSISTÊNCIA SINDICAL NAS RESCISÕES**

Todos os contratos de trabalho rescindidos pelas empresas, independentemente do tempo de serviço do empregado, serão submetidos à assistência sindical nos termos do artigo 477 da CLT, desde que o Sindicato Profissional disponha de pessoa credenciada a fazê-lo, na localidade em que se operar a rescisão.

**Parágrafo Único** – O saldo da conta individual do FGTS do trabalhador deverá estar atualizado até o dia 10 do mês da referida rescisão, para efeito do pagamento da multa conforme legislação em vigor, nas rescisões por iniciativa da empresa.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA – COMPROMETIMENTO SINDICAL**

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA – DIA NACIONAL DOS TRABALHADORES PAPELEIROS**

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

## **DISPOSIÇÕES GERAIS**

### **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

#### ***CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA – PENALIDADES***

Em caso de violação dos dispositivos desta Convenção, desde que a parte inadimplente seja notificada, por escrito, fica estabelecida uma multa correspondente à 1/3 do salário diário para os empregados, 2/3 de um salário mínimo mensal, a cada mês de infração, enquanto esta perdurar, para as Empresas e 1 (hum) salário mínimo mensal 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 aquele. A multa prevista nesta cláusula só será devida a partir da data de recebimento da notificação supra aludida.

### **RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

#### ***CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA – 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 2015 a 31 de outubro de 2016, deverão ser iniciados 60 (sessenta) dias antes do término da vigência desta norma coletiva.

Curitiba, 02 de dezembro de 2014.

#### **RUI GERSON BRANDT – Presidente**

Sinpapel - 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  
80250-030 Curitiba - PR

#### **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