

**Instrumento Coletivo ainda não transmitido, passível de alteração.**

## **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2016/2017**

**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR070145/2016

SIND IND DE ARTEFATOS DE COURO DO ESTADO DO PARANA, CNPJ n. 76.695.691/0001-57, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). NEURY MACIONKI;

FEDERACAO DAS INDUSTRIAS DO ESTADO DO PARANA, CNPJ n. 76.709.898/0001-33, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). CARLOS VALTER MARTINS PEDRO;

E

SINTRACOUROS-SINDICATO TRAB NAS IND ART COURO E ASSEMELHADOS CURT COUROS E PELES DE MGA E REG E IND LUVAS, BOLSAS, CINTOS, PALMINHAS, SOLAS, SALTOS, CNPJ n. 80.892.730/0001-83, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). GLEICE COLECIO;

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 setembro de 2016 a 31 de agosto de 2017** e a data-base da categoria em **01º de setembro**.

### **CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores das Indústrias de malas e artigos de couro; indústrias de correias em geral e arreios, artefatos de couro e assemelhado e similar em geral**, com abrangência territorial em Alto Paraná/PR, Alto Piquiri/PR, Altônia/PR, Alvorada do Sul/PR, Apucarana/PR, Arapongas/PR, Araruna/PR, Assis Chateaubriand/PR, Astorga/PR, Barbosa Ferraz/PR, Bom Sucesso/PR, Borrazópolis/PR, Cafeara/PR, Cambira/PR, Campina da Lagoa/PR, Campo Mourão/PR, Cascavel/PR, Centenário do Sul/PR, Cianorte/PR, Cidade Gaúcha/PR, Colorado/PR, Corbélia/PR, Cruzeiro do Oeste/PR, Cruzeiro do Sul/PR, Diamante do Norte/PR, Doutor Camargo/PR, Engenheiro Beltrão/PR, Fênix/PR, Floresta/PR, Florestópolis/PR, Flórida/PR, Formosa do Oeste/PR, Francisco Alves/PR, Goioerê/PR, Guaíra/PR, Guairaçá/PR, Guaraci/PR, Icaraíma/PR, Iguaçu/PR, Inajá/PR, Iporã/PR, Iretama/PR, Itaguajé/PR, Itambé/PR, Itaúna do Sul/PR, Jaguapitã/PR, Jandaia do Sul/PR, Jardim Alegre/PR, Jardim Olinda/PR, Jussara/PR, Kaloré/PR, Loanda/PR, Lobato/PR, Luponópolis/PR, Mamborê/PR, Mandaguaçu/PR, Mandaguari/PR, Manoel Ribas/PR, Marialva/PR, Marilena/PR, Mariluz/PR, Maringá/PR, Marumbi/PR, Miraselva/PR, Munhoz de Melo/PR, Nossa Senhora das Graças/PR, Nova Aurora/PR, Nova Cantu/PR, Nova Esperança/PR, Nova Londrina/PR, Ourizona/PR, Paiçandu/PR, Palmital/PR, Paraíso do Norte/PR, Paranacity/PR, Paranavaí/PR, Peabiru/PR, Pérola/PR, Pitanga/PR, Porecatu/PR, Presidente Castelo Branco/PR, Querência do Norte/PR, Quinta do Sol/PR, Rio Bom/PR, Roncador/PR, Rondon/PR, Sabáudia/PR, Santa Cruz de Monte Castelo/PR, Santa Fé/PR, Santa Inês/PR, Santa Isabel do Ivaí/PR, Santo Antônio do Caiuá/PR, Santo Inácio/PR, São João do Caiuá/PR, São João do Ivaí/PR, São Jorge do Ivaí/PR, São Pedro do Ivaí/PR, São Pedro do Paraná/PR, Sarandi/PR, Terra Boa/PR, Terra Rica/PR, Terra Roxa/PR, Toledo/PR, Ubiratã/PR, Umuarama/PR, Uniflor/PR e Xambrê/PR.

### **Salários, Reajustes e Pagamento**

#### **Piso Salarial**

### **CLÁUSULA TERCEIRA - GARANTIA SALARIAL MÍNIMA**

A) Fica assegurado o piso normativo mínimo da categoria dos trabalhadores funções gerais o valor de **R\$ 1.229,78** (hum mil, duzentos e vinte e nove reais e setenta e oito centavos).

B) Fica assegurado aos trabalhadores costureiros, cortadores e demais funções qualificada, o piso salarial de **R\$ 1.413,97** (hum mil, quatrocentos e treze reais e noventa e sete centavos).

C) Fica assegurado aos trabalhadores costureiros e cortadores com mais de um ano na mesma empresa o piso inicial de **R\$ 1.705,53** (hum mil, setecentos e cinco reais e cinquenta e três centavos).

### **Reajustes/Correções Salariais**

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

Em Setembro/16, os salários dos empregados abrangidos por esta convenção serão reajustados em 9,62 % (nove vírgula sessenta e dois por cento) a ser aplicado sobre os salários de setembro 2015.

A aplicação do reajuste salarial acima citado está limitado ao valor salarial de até **R\$ 3.312,99** (três mil e trezentos e doze reais e noventa e nove centavos). Ou seja, aqueles que possuem salário acima desse valor, terão o referido reajuste aplicado somente sobre o valor limite de **R\$ 3.312,99** (três mil e trezentos e doze reais e noventa e nove centavos), acima deste valor é facultado a livre negociação com a empresa.

Parágrafo Primeiro: As compensações de adiantamentos são as reguladas por lei, por esta convenção ou por acordos firmados com o Sindicato Obreiro. Não serão compensadas as majorações decorrentes de término de aprendizagem, implemento de idade, promoção por antigüidade ou merecimento, transferência de cargo, função, estabelecimento ou localidade, e equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado

Parágrafo Segundo: Eventuais diferenças salariais dos meses de setembro deverão ser pagas ao trabalhador, juntamente com o pagamento dos salários de outubro e novembro, ou seja, até o 5º dia útil de dezembro de 2016.

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

#### **CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS**

O pagamento de salários deverá ser efetuado até o 5º dia útil do mês subseqüente ao vencido, e no local de

trabalho, dentro do horário de serviço ou imediatamente após o encerramento, quando em moeda corrente e, em caso de pagamento por cheque, o mesmo deverá ser efetuado com possibilidade de ser descontado no mesmo dia, isto é, em horário compatível com o dos bancos, excluindo-se o horário das refeições.

§ 1º- As empresas concederão aos seus empregados, até o 15º (décimo quinto) dia após ao do pagamento, adiantamento salarial em valor correspondente a 40% (quarenta por cento) de sua remuneração;

§ 2º- Constatado erro nos valores consignados na folha de pagamento, as empresas disporão de três dias para pagar eventuais diferenças, através de "vale", considerando tal anormalidade em folha subsequente.

### **Descontos Salariais**

## **CLÁUSULA SEXTA - DESCONTOS**

As empresas poderão descontar de seus empregados as importâncias correspondentes a convênios por elas mantidos, dentre estes os com farmácias e supermercados, desde que devidamente autorizados individualmente pelo empregado, devendo, ainda, efetuarem igualmente os descontos correspondentes a convênios mantidos pelo sindicato profissional, mediante apresentação, por este, da relação de nomes e valores, repassando, nesta hipótese, estas importâncias ao Sindicato Profissional até o dia 5 de cada mês.

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

## **CLÁUSULA SÉTIMA - ADMITIDOS APÓS A DATA BASE**

Para os empregados admitidos ou empresas constituídas após 1º de setembro de 2015, o reajuste será proporcional aos meses trabalhados na proporção de 1/12 (um doze avos), não podendo ultrapassar o menor salário da mesma função, sem considerar vantagens pessoais.

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

#### **Aposentadoria**

## **CLÁUSULA OITAVA - ABONO POR APOSENTADORIA**

Ressalvadas as condições mais favoráveis já existentes, as empresas pagarão aos empregados que se desligarem por motivo de aposentadoria, e tenham trabalhado mais de 6 anos na atual empresa, um abono equivalente a 2 (duas) vezes a sua última remuneração mensal.

#### **Adicional de Hora-Extra**

#### **CLÁUSULA NONA - HORAS EXTRAS**

As horas extraordinárias serão remuneradas da seguinte forma: de segunda a sábado, quando normal o expediente nestes dias:

- a) Com o acréscimo de 60% (sessenta por cento) sobre o valor da hora comum, para as duas primeiras horas diárias;
- b) Com acréscimo de 80% (oitenta por cento) para as horas que excederem de duas horas diárias, quando ocorrer necessidade imperiosa, seja para fazer face ao motivo de força maior, para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto, desde que comunicada no prazo legal à autoridade competente.

#### **Adicional de Tempo de Serviço**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO**

As empresas pagarão mensalmente um adicional por tempo de serviço, aos empregados que contem com mais de três anos de serviço, e até completarem trinta anos de serviço, no valor igual a 3% (três por cento) do piso salarial previsto na cláusula 03, letra "a", "b" e "c" e salários acima, para cada triênio trabalhado, na mesma empresa, em destaque na folha de pagamento.

Ficam dispensadas desta concessão as empresas que já possuam benefício maior.

#### **Adicional de Insalubridade**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL INSALUBRIDADE**

As empresas providenciarão, até 60 (sessenta) dias após a assinatura da presente convenção, a elaboração e o encaminhamento de laudo técnico relativo a insalubridade ao Sindicato Profissional, sendo que as empresas que deixarem de providenciar ou encaminhar referido laudo incidirão na penalidade prevista para o descumprimento desta Convenção, em sua cláusula 53, multa esta devida para cada empregado.

## **Outros Adicionais**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ASSIDUIDADE**

Fica estabelecido, para o empregado que tenha apenas uma falta justificada, em todos os dias em que a empresa funcionar durante o mês, um adicional de assiduidade, no percentual de 8,5% (oito vírgula cinco por cento) calculado sobre o seu salário nominal.

Parágrafo único: A partir da vigência deste instrumento, será considerada uma falta justificada - somente para o efeito do item assiduidade previsto nessa Convenção - a falta integral de um dia de trabalho contratual ou a situação na qual o empregado tenha frações de faltas, as quais somadas não ultrapassem o equivalente em horas de um dia de trabalho integral, conforme a jornada diária pactuada de forma individual com o empregador.

### **Auxílio Alimentação**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

As empresas que porventura forneçam refeições aos trabalhadores, através do PAT - Programa de Alimentação Trabalhador, poderão descontar de seus empregados até 20% (vinte por cento) do custo das mencionadas refeições.

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CESTA BÁSICA**

As empresas fornecerão mensalmente a todos os seus empregados, com tolerância de 01 (um) atestado médico no mês, com limite máximo 03 (três) faltas, uma cesta básica no valor de **R\$ 110,00 (cento e dez reais)**, podendo a mesma ser fornecida através de gêneros alimentícios, vale alimentação/mercado ou ainda mediante crédito em cartão magnético. a) O valor respectivo não será considerado salário para qualquer efeito e não será incorporado na remuneração; b) A empresa poderá adotar o Programa de Alimentação do Trabalho – PAT, com desconto legal previsto; c) Todo e qualquer valor de custeio e subsídio despendido pela empresa, ainda que integral para a concessão da cesta básica ou vale alimentação/mercado ou cartão magnético, não integrará a remuneração do empregado, sob qualquer hipótese. Não podendo ser considerado valor utilidade salarial para os efeitos legais, mesmo que o valor acima seja reembolsado através da folha de pagamento de salários. d) A empresa fica desobrigada de fornecer a cesta básica (gêneros alimentícios), vale alimentação/mercado ou através de cartão magnético ao empregado que durante o mês anterior ou período de apuração do cartão ponto, apresentar ausência no serviço, justificadas ou não.

### **Auxílio Transporte**

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - VALE TRANSPORTE**

As empresas observarão as disposições da Lei nº 7.418/85 e do Decreto nº 95.247/87, inclusive no que se relaciona com as condições de necessidade de mais de uma condução pelo empregado.

Para os empregados que têm direito ao vale transporte não se lhes descontarão faltas e atrasos decorrentes de paralisação do transporte coletivo, exceto quando a empresa fornecer, nestes dias, meios de locomoção.

### **Auxílio Morte/Funeral**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO FUNERAL**

As empresas pagarão aos dependentes do empregado falecido, devidamente reconhecidos pela Previdência Social, a importância única correspondente a dois salários nominais do empregado falecido.

Serão dispensadas deste pagamento as empresas que mantêm seguro que cubra as despesas decorrentes do funeral.

No caso de morte do dependente do empregado, as empresas concederão adiantamento para fazer frente as despesas com o sepultamento.

### **Seguro de Vida**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - SEGURO DE VIDA**

Ressalvadas as condições mais favoráveis já existentes, as empresas deverão viabilizar apólices de seguro de vida em grupo para que os empregados que o desejam possam manter tal seguro, com o desconto do prêmio em folha de pagamento, custeado metade pela empresa e metade pelo empregado.

### **Outros Auxílios**

## **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - COMPLEMENTAÇÃO SALARIAL**

Durante o período de concessão de auxílio doença pela Previdência Social, fica assegurado aos empregados, complementação salarial em valor equivalente à diferença entre a importância recebida do INSS e a somatória da remuneração por eles recebida quando em serviço.

A complementação prevista nesta cláusula será devida também quanto ao décimo-terceiro salário.

Sobre os salários dos empregados afastados incidirão, para os efeitos desta cláusula, os índices de reajustes previstos nesta convenção.

A complementação salarial será concedida por período máximo de 90 dias após o afastamento.

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

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DOCUMENTAÇÃO**

As empresas entregarão aos empregados cópias de todos os documentos por eles assinados e, se requeridos, não forem entregues, presumir-se-á que foram assinados em branco, sendo considerados sem valor legal se apresentados posteriormente.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

Os contratos de experiência só poderão ser estipulados por 30 (trinta) dias, prorrogáveis por mais 60 (sessenta) dias, sendo, sempre, fornecida cópia ao empregado.

#### **Desligamento/Demissão**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - PAGAMENTO DE VERBAS RESCISÓRIAS**

Por ocasião da rescisão ou extinção do contrato de trabalho, o pagamento das verbas decorrentes atenderá as seguintes condições:

a)- até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato (extinção de contrato de trabalho ou aviso prévio cumprido); ou,

b)- até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa do seu cumprimento, devendo, em qualquer destas hipóteses, a empresa comunicar ao empregado, por escrito, a data do pagamento das verbas rescisórias;

c)- decorridos estes prazos, considerar-se-ão como dias trabalhados o período compreendido entre o desligamento do empregado até a data do referido pagamento;

d)- o não atendimento aos prazos acima fixados, implicará no pagamento da multa prevista no art. 477 da CLT, alterado pela Lei 7855/89, equivalente a um salário do empregado.

e)- no caso do não comparecimento do empregado no prazo fixado para receber os seus haveres, a empresa poderá desobrigar-se da multa mediante comunicação do fato ao Sindicato Profissional direta e pessoalmente, ou por aviso de recebimento - AR, indicando endereço do empregado sobre a data da homologação.

f)- as empresas deverão agendar, previamente, a data e horário das homologações, junto ao Sindicato Profissional.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - REMUNERAÇÃO PARA O CÁLCULO DE FÉRIAS, 13º SALÁRIO E VERBAS RESCISÓRIAS**

A remuneração a ser utilizada para o cálculo de férias, 13º salário e verbas rescisórias deverá considerar sempre, além do salário fixo, as parcelas variáveis (inclusive o adicional de assiduidade, pela média), sendo a média de horas extras obtidas através do número de horas extras, e a média das comissões.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - JUSTA CAUSA**

No caso de rescisão do contrato de trabalho por justa causa a empresa deverá, obrigatoriamente, indicar, por escrito, a falta cometida pelo empregado, sob pena de não poder ser alegado, em Juízo, qualquer motivo.

### **Aviso Prévio**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL**

O aviso prévio será obrigatoriamente comunicado por escrito, contra recibo, com detalhamento da obrigatoriedade ou não de trabalhar ou indenizá-lo no respectivo prazo.

Aos empregados que tenham até 1 (um) ano de serviço na mesma empresa, será concedido aviso prévio de 30 (trinta) dias.

Parágrafo primeiro: Os empregados que tenham completado dois anos ou mais de serviço prestado à mesma empresa, terão acrescidos ao aviso prévio 3 (três) dias por cada ano completo de serviço prestado, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias, conforme a tabela abaixo:

### **Anos Completos Dias de Aviso**

<b>Trabalhados</b>	<b>Prévio</b>
Até 1	30
2	33
3	36
4	39
5	42
6	45

7	48
8	51
9	54
10	57
11	60
12	63
13	66
14	69
15	72
16	75
17	78
18	81
19	84
20	87
21	90

Parágrafo segundo: A presente cláusula deve ser adotada sempre que houver demissão sem justa causa ou pedido de dispensa por parte do empregado, mantendo-se a regra de cumprimento de aviso prévio adotada antes da vigência da Lei 12.506/11, seja para nas obrigações inerentes ao empregado ou ao empregador.

Parágrafo terceiro: As verbas rescisórias serão calculadas considerando como data da rescisão do contrato aquela em que finda o cumprimento ou a projeção do aviso, seja este trabalhado ou indenizado.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO**

As empresas fornecerão aos seus empregados comprovantes de pagamento contendo discriminadamente, as parcelas recebidas e descontadas. No caso de pagamento de parcela variável, deverão indicar nos comprovantes de pagamento os valores utilizados para os cálculos e os percentuais pagos, incluindo os valores alusivos ao FGTS depositado.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CARTEIRAS DE TRABALHO**

As empresas deverão anotar nas carteiras de trabalho as funções efetivamente exercidas, bem como a remuneração contratada e observar o prazo de 48 (quarenta e oito) horas para estas anotações.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - FÉRIAS PROPORCIONAIS NA RESCISÃO**

As férias proporcionais ao tempo de serviço serão devidas a todos os empregados independente do tempo de serviço ou motivo do desligamento, e gozadas ou indenizadas, serão com o adicional de 1/3.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - MULTA DO FGTS**

Nas rescisões de contrato de trabalho, quando houver multa do FGTS a ser paga, esta deverá ser calculada sobre o total dos depósitos efetuados na conta vinculada do FGTS acrescida de juros e correção monetária referente ao citado contrato de trabalho.

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

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

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - SALÁRIO DO SUBSTITUTO**

Enquanto perdurar a substituição, que não tenha caráter meramente eventual, e o seja na plenitude das atribuições, o empregado substituto fará jus ao salário do substituído, sem considerar vantagens pessoais.

Fica esclarecido que substituição superior a 45 (quarenta e cinco) dias não caracteriza eventualidade.

### **Participação dos Trabalhadores na Gestão das Empresas**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS**

As Entidades convenientes promoverão, em conjunto, seminários de debate sobre as vantagens da implantação de programas de participação nos resultados.

### **Estabilidade Mãe**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - EMPREGADA GESTANTE**

A empregada gestante gozará de estabilidade provisória, não podendo ser demitida até 60 (sessenta) dias após o término do respectivo benefício previdenciário, não podendo ser concedido aviso prévio neste período.

Não se aplica o disposto nesta cláusula nos casos de:

- a)- término do contrato de experiência;
- b)- rescisão contratual com justa causa;
- c)- por pedido de demissão e por acordo entre as partes, sendo que, nas duas últimas hipóteses, deverá contar com a assistência do Sindicato Profissional.

### **Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - EMPREGADO ACIDENTADO**

Garantia de emprego ao empregado acidentado, a partir do momento do acidente, até 60 (sessenta) dias após o seu retorno ao trabalho, não podendo ser concedido, neste período, o aviso prévio, com observância, também, do disposto no art. 118 da Lei nº 8.213/91.

Não se aplica o disposto nesta cláusula nos seguintes casos:

- a)- término de contrato de trabalho de experiência;
- b)- rescisão contratual por uma das hipóteses previstas no art. 482 da CLT;
- c)- em decorrência de pedido de demissão;
- d)- acordo entre as partes; nas duas últimas hipóteses com assistência do Sindicato Profissional.

### **Estabilidade Aposentadoria**

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

Aos empregados que contarem com mais de seis anos contínuos de serviço na mesma empresa, e que lhes falte, no máximo doze meses para a aquisição do direito a aposentadoria, fica garantido o emprego, ou o salário correspondente, até a aquisição deste direito. Tal garantia não subsistirá nas hipóteses de demissão por justa causa.

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

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CONDIÇÕES DE TRABALHO**

As empresas destinarão local para refeições de seus empregados com água potável disponível.

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

#### **Prorrogação/Redução de Jornada**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - BANCO DE HORAS**

Observando o determinado no art. 6º, da Lei 9.601, DOU de 21 de janeiro de 1998, as empresas poderão estabelecer em sua totalidade ou em setores específicos, em qualquer tempo, dentro da vigência da convenção acima mencionada, 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.

a)- as empresas que optarem pela utilização deste mecanismo deverão convocar a Entidade Profissional para participar da negociação para a fixação das regras relativas à flexibilização da jornada.

b)- A forma de operacionalização, bem como o detalhamento adequado a cada situação fática serão objetos dos acordos específicos informados pelas empresas, e deverão conter regras claras sobre o limite de horas acrescidas ou debitadas da jornada normal, forma de inserção das horas, remuneração das mesmas, compensação de saldo das horas, vigência/apuração das horas constantes do banco e prazo para revisão do acordo.

#### **Compensação de Jornada**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - JORNADA DE TRABALHO**

Na hipótese de a empresa adotar algum sistema de compensação de horas, garantirá ao empregado o pagamento do feriado e/ou dia compensado, como horas extras. No caso de falta justificada, considerará justificado o horário total de trabalho, computando-se inclusive, as horas laboradas visando compensação de outro dia.

Serão admitidos os acordos para compensação de horas ou prorrogação da jornada de trabalho, desde que devidamente homologados pelo Sindicato Profissional.

Eventual trabalho aos sábados não descharacteriza o acordo, desde que comunicado com antecedência ao Sindicato dos Trabalhadores.

## **Controle da Jornada**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - PONTO**

Os controles da jornada de trabalho deverão ser assinados pelos próprios empregados registrando a jornada de trabalho efetivamente laborada, sob pena de serem invalidados se não atendida tal condição e consideradas reais as jornadas alegadas pelos empregados.

## **Faltas**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ABONO DE FALTAS**

As empresas considerarão como faltas justificadas para todos os efeitos legais, as que ocorrerem pelos seguintes motivos:

- a)- do estudante - por ocasião da prestação de exames em cursos regulares de 1º e 2º graus, vestibular ou universitários, se os mesmos coincidirem com o seu horário de trabalho, desde que haja aviso com antecedência máxima de 72 (setenta e duas) horas com posterior comprovação documental;
- b)- para aperfeiçoamento técnico - desde que haja interesse da empresa, até dez faltas por ano para freqüência em cursos;
- c)- para recebimento do PIS - meio dia, no período da tarde desde que inexista convênio entre a Caixa Econômica Federal e a empresa para pagamento no próprio local de trabalho;
- d)- para internamento hospitalar de cônjuge ou filho até um dia mediante comprovação;
- e)- pelo falecimento de sogro ou sogra - até um dia, mediante comprovação.

## **Férias e Licenças**

### **Duração e Concessão de Férias**

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

Com exceção das férias coletivas, o início das férias deverá ser sempre no dia imediatamente posterior ao domingo, feriado ou descanso semanal remunerado, salvo se, por interesse do empregado a concessão de férias for em continuidade ao período de afastamento, ou por seu interesse pessoal. As empresas elaborarão as escalas de férias, preferencialmente, atendendo os pedidos dos empregados, e delas não

descontarão o repouso semanal remunerado perdido em virtude de faltas ao serviço.

### **Remuneração de Férias**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS**

Para os empregados que não apresentarem nenhuma ausência ao trabalho, durante o período aquisitivo de férias, será concedido, quando da concessão, gratificação correspondente a 15% (quinze por cento) do salário normativo previsto na cláusula 03, letra "b".

### **Outras disposições sobre férias e licenças**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - AMAMENTAÇÃO**

Para amamentar o próprio filho, na forma da legislação vigente, a empregada-mãe terá direito durante a jornada de trabalho, a dois descansos especiais, de meia hora cada um.

Poderá a empregada-mãe optar pela utilização deste benefício, alternativamente, em uma hora no início ou no término da jornada de trabalho, sendo tais intervalos considerados na jornada de trabalho.

### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

#### **Equipamentos de Proteção Individual**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - UNIFORME E EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO**

As empresas que obriguem seus empregados a usarem uniformes deverão fornecê-los gratuitamente, como também os equipamentos de proteção e de trabalho. Em ambos os casos, cada empresa poderá fixar critérios para o controle de perda, quebra ou desgaste prematuro, podendo, nestes casos, ocorrer indenizações por parte do empregado ou simples devolução.

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

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - CIPA**

As empresas que estejam legalmente obrigadas a criarem CIPA - Comissão Interna e Prevenção de Acidentes, providenciarão sua constituição, no prazo de 90 (noventa) dias.

### **Aceitação de Atestados Médicos**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

Para efeito de justificativa de falta ocorrida em face de consulta médica ou odontológica, serão aceitos os atestados fornecidos pelos profissionais conveniados com o Sindicato Profissional e/ou de Órgãos Públicos.

No caso de a empresa possuir médico ou odontólogo próprio, ou contratado, apenas os atestados do SUS deverão ser vistados pelos profissionais ligados à empresa que, em caso de recusa, deverão fazer sua justificativa por escrito.

As empresas que contratarem serviços de atendimento de saúde, com plantão de 24 (vinte e quatro) horas, poderão, mediante acordo com o Sindicato Profissional, estabelecer que só aceitarão os atestados médicos emitidos pelos Profissionais do mencionado serviço.

### **Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA**

As empresas deverão preencher os formulários exigidos pela Previdência Social, para concessão de benefícios aos empregados, no prazo máximo de quatro dias úteis.

### **Relações Sindicais**

#### **Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - SINDICALIZAÇÃO**

As empresas destinarão espaço em seus quadros de aviso para divulgação de comunicados do Sindicato aos empregados e fornecerão ao Sindicato Profissional relação com nomes.

## **Liberação de Empregados para Atividades Sindicais**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DIRIGENTES SINDICAIS**

Aos dirigentes sindicais eleitos será assegurada a participação em conferências e congressos, de interesse da classe, até 3 (três) vezes por ano, até um total máximo de 15 (quinze) dias, mediante solicitação devidamente comprovada, sem prejuízo de seu salário, mediante comunicação com pelo menos 5 dias de antecedência.

### **Contribuições Sindicais**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - TAXA DE CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL**

As empresas descontarão, MENSALMENTE, de todos os seus empregados abrangidos pelo Sindicato Profissional conveniente, a contribuição negocial, aprovada pelos trabalhadores, em assembleias, no valor fixo de **R\$. 20,00** (vinte reais) dos associados e **R\$. 25,00** (vinte e cinco reais) para os não associados sobre os salários de **setembro/2016 a agosto/2017**, e a efetuar o recolhimento dos valores correspondentes à taxa de contribuição negocial até o dia 10 (dez) do mês seguinte ao desconto.

Fica assegurado ao empregado o direito de não desconto da referida taxa, o trabalhador deverá fazer oposição na sede do Sintracouros na cidade de alto paraná, avenida ipiranga 783- cep 87750-000, para as demais empresas de outros municípios, será informado ao trabalhador e também fixado nos murais data e local para realização das oposições dando total acessibilidade na qual o trabalhador deverá fazer pessoalmente.

É vedado aos empregadores ou aos seus prepostos, assim considerados os gerentes e os integrantes de departamento do pessoal e financeiro, a adoção de quaisquer procedimentos visando a induzir os empregados a proceder a oposição ao desconto, lhes sendo igualmente vedado a elaboração de modelos de documento de oposição para serem copiados pelos empregados; O empregador ou seus prepostos que descumprirem a determinação do parágrafo quinto poderão ser responsabilizados ficando sujeitos a sanções administrativas e civis, cabíveis, respondendo o empregador por multa correspondente ao maior piso salarial da categoria por infringência, a qual reverterá em favor do sindicato dos empregados; O Sindicato profissional divulgará a Convenção Coletiva de Trabalho aos trabalhadores, e mais o que se refere às obrigações constantes nesta cláusula, não cabendo ao Sindicato Patronal e/ou empregador, qualquer ônus acerca de eventual questionamento judicial ou extrajudicial a respeito das contribuições fixadas; O desconto da Contribuição Assistencial se faz no estrito interesse das entidades sindicais subscritoras e se destina a financiar os seus serviços sindicais, voltados para a assistência ao membro da respectiva categoria e para as negociações coletivas; A presente cláusula tem vigência de 12 (doze) meses, a iniciar em **01/09/2016**.

Na eventualidade de falta de guia específica para o recolhimento da Taxa de Contribuição Negocial, o

mesmo deverá ser efetuado através de ordem de pagamento, em nome do Sindicato Profissional para a conta corrente 1247-1, Caixa Econômica Federal – Agência 1546 – Maringá. O não recolhimento ou a falta de desconto das importâncias devidas nos termos retro estabelecidos acarretará à empresa a obrigação de pagamento de penalidades previstas nesta convenção. Clausula aprovada pela assembléia dos trabalhadores conforme o edital publicado no dia **29/07/2016** no jornal **hoje notícias**.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL**

As empresas de conformidade com o que foi aprovado pela Assembléia Geral Extraordinária da Categoria Econômica, e com base no que dispõe o artigo 8º, item IV da Constituição Federal, devem recolher ao Sindicato das Indústrias de Artefatos de Couro do Estado do Paraná, a Contribuição Assistencial Patronal, conforme abaixo:

- a) Empresas com até 119 empregados contribuirão com **R\$. 13,86** (treze reais e oitenta e seis centavos) por empregado;
- b) Empresas de 120 a 199 empregados, com valor fixo de **R\$. 1.662,22** (hum mil e seiscentos e sessenta e dois reais e vinte e dois centavos);
- c) Empresas com mais de 200 empregados com valor fixo de **R\$. 2.770,37** (dois mil e setecentos e setenta reais e trinta e sete centavos).

Os pagamentos deverão ser efetuados até dia **15 de Novembro de 2016**.

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

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - COMISSÃO DE NEGOCIAÇÃO PERMANENTE**

Fica instituída uma Comissão Paritária de Negociação Permanente composta pelos Presidentes dos sindicatos convenentes ou um representante indicado pela Diretoria de cada sindicato. No mês de julho de **2016** a comissão, com a participação dos membros designados, será instalada e iniciará suas atividades.

### **Disposições Gerais**

#### **Regras para a Negociação**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - PROCESSO DE PRORROGAÇÃO E REVISÃO**

Os entendimentos com vista à celebração de nova convenção coletiva de trabalho para o próximo período, de **1º de setembro de 2016** a **31 de agosto de 2017**, deverão ter início 60 (sessenta) dias antes do término de sua vigência.

## **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - PENALIDADES**

Estabelece-se a multa, por cláusula inobservada, equivalente a 6% (seis por cento) do valor do salário normativo estabelecido na cláusula 03, "b", multa esta que reverterá em favor da parte prejudicada.

NEURY MACIONKI

Presidente

SIND IND DE ARTEFATOS DE COURO DO ESTADO DO PARANA

GLEICE COLECIO

Presidente

SINTRACOUROS-SINDICATO TRAB NAS IND ART COURO E ASSEMELHADOS CURT  
COUROS E PELES DE MGA E REG E IND LUVAS, BOLSAS, CINTOS, PALMINHAS, SOLAS,  
SALTOS

CARLOS VALTER MARTINS PEDRO

Procurador

FEDERACAO DAS INDUSTRIAS DO ESTADO DO PARANA

**ANEXOS**

**ANEXO I - AGE SINTRACOUROS**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO II - AGE SINDICOURO**

[Anexo \(PDF\)](#)

